



Wet normalisering rechtspositie ambtenaren: wat betekent dit in de praktijk?

Op 1 januari 2020 treedt de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking. Deze wet zorgt ervoor dat de grondslag van uw rechtspositie hetzelfde wordt als die van de werknemers in het bedrijfsleven. Iedereen met een aanstelling bij het Rijk op 1 januari krijgt te maken met deze nieuwe wet.

Waarom een nieuwe wet?

De laatste jaren sluiten de arbeidsvoorwaarden van rijksambtenaren al steeds meer aan op die van medewerkers in het bedrijfsleven. De aparte rechtspositie van ambtenaren is hierdoor overbodig geworden. Daarom hebben de Eerste en Tweede Kamer besloten de Wnra in te voeren. Deze nieuwe wet valt onder het private recht, in plaats van het publiekrecht. Dit betekent dat vanaf 1 januari 2020 het Burgerlijk Wetboek van toepassing is op uw aanstelling. Een aantal regels en procedures wijzigt hierdoor. Het Algemeen Rijksambtenarenreglement vervalt. In plaats daarvan komt er een cao Rijk.

Uw arbeidsvoorwaarden blijven hetzelfde

Uw arbeidsvoorwaarden wijzigen niet door de invoering van de Wnra. Uw salaris en pensioen blijven hetzelfde. Ook afspraken die u met uw werkgever heeft gemaakt over individuele arbeidsvoorwaarden wijzigen niet. In het P-Direktportaal vindt u op uw personeelskaart een overzicht van uw arbeidsvoorwaarden.

Arbeidsvoorwaarden kunnen natuurlijk wel veranderen als uw werkgever daarover afspraken maakt met de vakbonden. Dat gaat nu ook al zo. Na invoering van de Wnra worden de arbeidsvoorwaarden vastgelegd in een collectieve

arbeidsovereenkomst (cao) en in personeelsreglementen. Rechtspositieregelingen, zoals het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) en het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren (BBRA), verdwijnen.

U behoudt als ambtenaar een speciale status

Ook na invoering van de Wnra blijft u ambtenaar. Op het gebied van integriteit blijven bijzondere regels bestaan, zoals het afleggen van de eed of belofte en de geheimhoudingsplicht. Deze regels wijzigen niet. U vindt deze regels in de Ambtenarenwet 2017. Werken voor het publiek belang is en blijft bijzonder werk, onder bijzondere omstandigheden, voor een bijzondere werkgever. Ook na de invoering van de Wnra op 1 januari 2020.

Hieronder zetten we de belangrijkste wijzigingen voor u op een rij.

Uw aanstelling wordt een arbeidsovereenkomst

U werkt momenteel op basis van een aanstelling. Uw aanstelling wordt door de nieuwe wet per 1 januari 2020 automatisch omgezet in een arbeidsovereenkomst met de Staat der Nederlanden. Dit gebeurt automatisch. U hoeft dus geen arbeidsovereenkomst te ondertekenen.

De aard van uw dienstverband blijft hetzelfde:

- Als u nu een vaste aanstelling heeft, krijgt u met ingang van 1 januari 2020 automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- Als u een tijdelijke aanstelling heeft, wordt deze automatisch omgezet in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- Als u een proeftijd aanstelling heeft die na

afloop van de proeftijd wordt omgezet in een vaste aanstelling, dan blijft dat zo. Aansluitend krijgt u dan bij goed functioneren na 1 januari 2020 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Uw arbeidsvoorwaarden komen in een cao en in personeelsreglementen

De arbeidsvoorwaarden worden voortaan vastgelegd in een cao en in personeelsreglementen. Dus niet meer in rechtspositieregelingen zoals het ARAR het BBRA. De arbeidsvoorwaarden worden eenvoudiger opgeschreven maar de inhoud verandert niet. Uw salaris, pensioenregeling en vakantie-uren veranderen niet door de nieuwe wet.

Samen met de vakbonden worden periodiek afspraken gemaakt over wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers bij het Rijk. Deze afspraken worden vastgelegd in een cao. Op 1 januari 2020 gaat de nieuwe cao Rijk gelden.

De nieuwe cao Rijk en de Aanvullende cao Rijk Uitzendingen vindt u op www.caorijk.nl.

De procedure rondom een geschil met uw werkgever wijzigt

Als uw werkgever beslissingen neemt waar u het niet mee eens bent, kunt u hier geen bezwaar meer tegen maken. In plaats daarvan gaat u eerst met elkaar in gesprek. Bent u het na dit gesprek nog steeds niet met elkaar eens, dan kunt u naar het Rijksloket Advies en Bemiddeling in Arbeidszaken (RABA). Dit loket informeert en adviseert bij het verschil van mening. Als u dat beiden wilt, kan het RABA ook bemiddelen om het

op te lossen. Het RABA kan u ook adviseren het verschil van mening voor te leggen aan een nieuwe rijksbrede geschillencommissie.

U vindt het RABA op www.caorijk.nl.

Voor een aantal onderwerpen kunt u rechtstreeks terecht bij de nieuwe rijksbrede geschillencommissie. Het gaat dan om onder andere een beoordeling waarmee u het niet eens bent, een geschil over het Van Werk Naar Werk beleid, functiewaardering, een straf of een ordemaatregel. De geschillencommissie geeft een oordeel over het geschil.

Als het RABA en/of de geschillencommissie geen bevredigende oplossing bieden, dan kunt u de kantonrechter vragen een uitspraak te doen.

De rechtsbescherming bij ontslag wordt anders geregeld

De rechtsbescherming bij ontslag blijft. De procedures rondom het ontslagrecht wijzigen wel. In de oude situatie kan een werkgever een ambtenaar ontslaan en pas daarna wordt dit eventueel door een bezwaarcommissie en rechter beoordeeld. Dit wijzigt. Met de invoering van de Wnra wordt de rechtmatigheid van een ontslag altijd vooraf beoordeeld door het UWV of de kantonrechter. In bepaalde gevallen, bijvoorbeeld bij langdurige arbeidsongeschiktheid, moet het UWV vooraf toestemming geven voor het ontslag. Voor de meeste andere redenen voor ontslag moet de werkgever de kantonrechter vragen de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De toetsing vindt straks dus vooraf plaats en niet meer achteraf.




Hoe was het en wat wordt het?

Nu (bestuursrecht)

	Eenzijdige aanstelling
	Ambtenarenwet
	Arbeidsvoorwaardenafspraken tussen de werkgever en de bonden worden omgezet in rechtspositieregelingen
	Rechtsbescherming o.a. bij ontslag Algemene wet bestuursrecht (Awb) bezwaar en beroep bestuursrechter(rechtbank/ Centrale Raad van Beroep)



Straks (privaatrecht)

	Tweezijdige arbeidsovereenkomst
	Ambtenarenwet 2017, Burgerlijk Wetboek, Wet op de cao
	Arbeidsvoorwaardenafspraken tussen de werkgever en de bonden worden in de cao opgenomen.
	Rechtsbescherming o.a. bij ontslag burgerlijk procesrecht kantonrechter/Hof/Hoge Raad