

WNRA GEEFT OR GROTERE ROL EN VERSTERKTE POSITIE

# Instemming op normalisering

**Met de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) wordt de Ambtenarenwet gewijzigd en omgedoopt tot Ambtenarenwet 2017. De verwachting is dat de Ambtenarenwet 2017 per 1 januari 2020 ingaat. De Eerste Kamer nam de WNRA al aan op 8 november 2016. Sindsdien wordt er gewerkt aan alle wijzigingen die moeten worden doorgevoerd. Wat is de status nu en welke rol speelt de OR?**

Met de normalisering rechtspositie ambtenaren wordt de positie van de ambtenaar gelijk aan de positie van de werknemer. Dit betekent dat de ambtenaar vanaf 1 januari 2020 een arbeidsovereenkomst krijgt die zowel hij als de werkgever moeten ondertekenen. De ambtenaar krijgt dus geen eenzijdig aanstellingsbesluit meer thuis, zoals nu. Een ander gevolg van de gelijkschakeling is dat collectieve arbeidsvoorwaarden in cao's worden vastgelegd en niet meer in rechtspositieregelingen. De OR heeft een belangrijke rol bij de voorbereiding en de invoering van de WNRA. De invoering zal er bij iedere overheidswerkgever anders uitzien.

## Uitgezonderd

De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) geldt voor de meeste ambtenaren. Artikel 3 WNRA bepaalt welke groepen ambtenaren uitgezonderd zijn. Dit zijn onder meer de ambtenaren van politie en defensie, rechterlijke ambtenaren en politici. Deze groepen houden wel een aanstelling en krijgen dus geen arbeidsovereenkomst voorgelegd die zij

moeten ondertekenen. Het is aan de regering om de benodigde invoerings- en aanpassingswetgeving op te stellen. De eerste aanpassingswetgeving is inmiddels bekendgemaakt. In deze wetgeving staan de technische aanpassingen in de wetten van alle ministeries. Op sommige onderdelen wordt de WNRA ook aangepast. Deze wijzigingen zijn in algemene zin niet relevant voor de uitvoering en de voorbereiding van de WNRA. Er is wel nog een wetsvoorstel gepubliceerd dat regelt dat de WNRA wordt uitgesloten voor de ambtenaren van alle

openbare scholen en instellingen. De Tweede Kamer zal dit wetsvoorstel waarschijnlijk rond de zomer behandelen.

## Arbeidsvoorwaarden

Na 1 januari 2020 is de ambtenaar werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst en geldt een cao. De aankomende jaren staat voor de verschillende organisaties waar ambtenaren werken en daarmee voor de OR de vraag centraal hoe de huidige aanstellingen worden omgezet in een arbeidsovereenkomst en welke arbeidsvoorwaarden gaan gelden. Daarvoor bestaan twee routes. De overheidswerkgever kan ervoor kiezen om de huidige ambtenaren vóór 1 januari 2020 een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Als de ambtenaar de overeenkomst tekent, is dat de overeenkomst die geldt vanaf 1 januari 2020. Hiermee is zowel voor de overheidswerkgever als voor de ambtenaar duidelijk welke voorwaarden er dan gelden. Daarbij zou de overheidswerkgever ook meteen in de overeenkomst kunnen

## Ongewijzigde inhoud arbeidsovereenkomst

De WNRA bepaalt dat er van rechtswege (dus automatisch) een arbeidsovereenkomst ontstaat als de overheidswerkgever niets anders regelt. De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren bepaalt dan de inhoud. Die inhoud is dan gelijk aan die van de aanstelling en alle gemaakte afspraken, gedane toezeggingen of bestaande beslissingen wat betreft de

arbeidsvoorwaarden blijven gelden, waaronder in ieder geval:

- de duur van het dienstverband;
- de beloning;
- de werktijden;
- het rooster;
- het verlof;
- de faciliteiten voor de functie;
- de studiefaciliteiten.

## BW wettelijk kader in 2020

Er gelden nu rechtspositieregelingen waarin collectieve arbeidsvoorwaarden zijn geregeld (gebaseerd op het ARAR, CAR UWV, SAW en de CAP). Deze regelingen worden voor 1 januari 2020 omgezet naar cao's. Dit is nodig omdat de regelingen op sommige onderdelen in strijd zijn met het Burgerlijk Wetboek (BW). Dat mag niet omdat het BW vanaf 1 januari 2020 het wettelijke kader is.

regelen dat de werknemer gebonden is aan de nog af te sluiten cao. Ook kan hij een beding opnemen om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Let dus goed op want het is niet verstandig om u te laten binden aan een cao waarvan u de inhoud niet kent!

Het aanbieden van een arbeidsovereenkomst is overigens niet per se nodig omdat de WNRA bepaalt dat de huidige aanstelling automatisch wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst. Dit betekent dus dat als de overheidswerkgever niets doet, er op grond van de WNRA een arbeidsovereenkomst is op 1 januari 2020 (zie ook kader).

### Instemmingsrecht

Kiest de werkgever ervoor om de ambtenaren voor 1 januari 2020 een arbeidsovereenkomst voor te leggen, dan moet de OR meedenken over de inhoud ervan en de bijbehorende arbeidsvoorwaarden kritisch bekijken. Het kan zijn dat de OR op basis van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) instemmingsrecht heeft op een aantal regelingen. De arbeidsvoorwaarden uit de WNRA zijn een goed startpunt. Uw OR moet daarbij uiteraard wel rekening houden met zowel de belangen van de organisatie als die van uw achterban. Werknemers willen vaak hun oude afspraken behouden, de organisatie kan de omzetting gebruiken om de arbeidsvoorwaarden gelijk te trekken. Elke organisatie kan ook nog eigen regelingen hebben wat betreft de arbeidsvoorwaar-

den zoals verzuimbeleid of verlofregels. Alle organisaties moeten daarom voor 1 januari 2020 in kaart brengen welke regelingen gelden. Deze regelingen moeten immers ook worden 'omgezet' naar de nieuwe situatie voor zover die regeling niet wordt vastgelegd in de nieuwe cao.

### Regelingen

Deze vernieuwde regelingen moeten voor 1 januari 2020 ook zijn verwerkt in het personeelsreglement. Zijn de eigen regelingen eenmaal goed in kaart gebracht en is duidelijk wat de cao regelt en welke onderdelen aanvullend in een personeels-handboek moeten worden opgenomen, dan kan uw OR dit overzicht opvragen en beoordelen. De OR moet dan vooral controleren of het overzicht volledig en juist is. Het overzicht moet alle eigen regelingen én de inhoud ervan bevatten en correct vermelden. Daarbij moet uw OR ook kijken naar de praktische toepassing van de regelingen. Het komt weleens voor dat de beschrijving op papier anders is dan de praktische uitvoering. De OR kan ook te rade gaan bij de HR-afdeling of de vakbonden voor informatie of advies. Na inwerkingtreding van de WNRA is er nog een aspect wat kan zorgen voor een grotere rol en positie van de OR. In de rechtspositieregelingen is nog het zogenoemde overeenstemmingsbeginsel opgenomen. Dit betekent dat aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtspositie van de ambtenaren – inclusief alle regels uit het personeelsbeleid – binnen het georganiseerd overleg (gevormd door vertegenwoordiging van de overheidswerkgever en de vakbonden)

## Aanvullende afspraken

Bekijk vóór de inwerkingtreding van de WNRA of aanvullende afspraken met de bestuurder nodig zijn om de eigen regelingen zoals verzuimprotocollen, verlofregelingen en werktijdenregelingen na 1 januari 2020 te kunnen behouden. Laat deze afspraken vastleggen in het personeelsreglement.

## Vorbereiding noodzakelijk

Overheidsorganisaties moeten zich nu al voorbereiden op de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren, bijvoorbeeld door de eigen regelingen in kaart te brengen. Is dat binnen uw organisatie nog niet het geval, dan kan uw OR aan de bel trekken. Wijs de bestuurder op de noodzakelijke voorbereiding op de WNRA en de groter wordende rol van de ondernemingsraad.

worden afgesproken. Dit houdt in dat een akkoord met een meerderheid van de vakbonden moet worden gesloten om een regeling met arbeidsvoorwaardelijke rechten of verplichtingen voor individuele ambtenaren in te kunnen voeren. Dit heeft gevolgen voor het instemmingsrecht. De OR heeft het recht van instemming op vaststelling, wijziging of intrekking van een aantal genoemde regelingen die gericht zijn op het sociaal beleid van de organisatie. Dit instemmingsrecht is niet aan de orde als de kwestie al inhoudelijk is geregeld in een cao of in een arbeidsvoorwaardenregeling die is vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan (artikel 27, lid 3 WOR).

### Bekwaam

Het instemmingsrecht wijkt dus voor het overeenstemmingsvereiste. Dit vereiste vervalt echter per 1 januari 2020. De bestuurder mag dan kiezen om in plaats van met de vakbonden, een regeling of een sociaal plan af te spreken met de OR. Kiest hij voor de OR, dan kan het instemmingsrecht van toepassing zijn. De OR moet zich dan afvragen of er voldoende kennis en ervaring is binnen de OR of dat er (aanvullende) scholing nodig is of dat de OR advies gaat inwinnen bij externe deskundigen (artikel 16 WOR).

*Tineke Visser, organisatieantropoloog en medezeggenschapstrainer bij CAOP, Els Huisman, advocaat bij De Voort Advocaten|Mediators, tel.: (013) 466 88 82, e-mail: e.huisman@devoort.nl, devoort.nl*