

Eerste Kamer stemt in met initiatiefvoorstel normalisering rechtspositie ambtenaren

Nieuwsbericht | 08 november 2016

De Eerste Kamer heeft ingestemd met het door D66 en CDA ingediende initiatiefvoorstel Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. In februari 2014 ging de Tweede Kamer hier al mee akkoord. De wet zorgt ervoor dat ambtenaren dezelfde rechtspositie krijgen als werknemers in het bedrijfsleven; beide groepen vallen straks onder het private arbeidsrecht. De wet treedt vermoedelijk over enkele jaren in werking.

Wat houdt de nieuwe wet in?

De nieuwe wet heeft tot gevolg dat ambtenaren een tweezijdige arbeidsovereenkomst met hun werkgever sluiten en niet langer een eenzijdige aanstelling krijgen. Verder worden de arbeidsvoorwaarden in cao's in plaats van in de huidige rechtspositieregelingen neergelegd.

Voor ambtenaren gaat – net als voor werknemers in het bedrijfsleven – het private arbeids- en ontslagrecht gelden. Dit betekent dat de ambtenaar bij geschillen of ontslag niet langer in bezwaar gaat bij de eigen werkgever en in beroep kan bij de bestuursrechter, maar dat hij zich wendt tot de (civiele) kantonrechter.

Voor ontslag moeten het UWV of de kantonrechter eerst toestemming geven; de preventieve ontslagtoets. De procedure bij ontslag verandert dus, maar de werkgever moet wel – net als onder het ambtenarenrecht – een in de wet genoemde grond voor het ontslag hebben.

Waarom deze nieuwe wet?

De normalisering past bij de arbeidsverhoudingen van deze tijd. De tweezijdige arbeidsovereenkomst is een beter uitgangspunt voor vertrouwen en gelijkwaardigheid tussen werkgever en werknemer dan de eenzijdige aanstelling. Ook is het privaatrecht beter geschikt voor het oplossen van arbeidsgeschillen.

Medewerkers blijven ambtenaar

De ambtelijke status verdwijnt niet door de nieuwe wet: iedere medewerker in dienst van een overheidswerkgever blijft ambtenaar. Er komt een nieuwe Ambtenarenwet. Hierin blijven bepalingen staan die speciaal voor ambtenaren gelden, zoals het bekleden van vertrouwensfuncties en de beperking van de vrijheid van meningsuiting.

Geen gevolgen voor arbeidsvoorwaarden

Ook de materiële arbeidsvoorwaarden van het overheidspersoneel, zoals salaris, eindejaarsuitkering of vakantie-uren, veranderen niet door de nieuwe wet. Bij de omzetting naar een arbeidsovereenkomst blijven deze behouden.

Collectieve arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden zullen in het overleg van werkgevers en vakbonden worden besproken en worden vastgelegd in cao's. Net als in de marktsectoren zijn sociale partners bij de overheid straks vrij om te bepalen waarover (en met wie), zij een cao sluiten. Dat neemt niet weg dat een zo groot mogelijk draagvlak onder het personeel, net als nu, belangrijk blijft.

Voor wie geldt de nieuwe wet?

De nieuwe wet gaat gelden voor het merendeel van de huidige ambtenaren. Ook komen er nieuwe groepen bij, namelijk medewerkers van overheidswerkgevers die nu al op basis van een arbeidsovereenkomst werken. Dit zijn bijvoorbeeld medewerkers van De Nederlandsche Bank, de Sociale Verzekeringsbank en het UWV.

Daarnaast worden er groepen ambtenaren uitgesloten van de nieuwe wet. Dit zijn onder andere medewerkers van politie en defensie, rechters en officieren van justitie, en politieke ambtsdragers.

Zij behouden een ambtelijke rechtspositie en krijgen dus niet te maken met het reguliere arbeidsrecht.

Invoeringsdatum

Voordat de nieuwe wet in werking kan treden, is er nog veel werk te verzetten. Er moet namelijk veel wet- en regelgeving worden aangepast en de werkgevers moeten aanpassingen in hun organisatie doorvoeren. Dit zal ongeveer tweeënhalf tot drie jaar in beslag nemen. Het is nog te vroeg om een definitieve datum te noemen.