

Veelgestelde vragen Wet normalisering rechtspositieambtenaren (WNRA) bij de universiteiten

1. WNRA en een nieuwe rechtspositie... waar gaat dit eigenlijk over?

De WNRA is een wet die regelt dat ambtenaren vanaf 1 januari 2020 dezelfde rechtspositie gaan krijgen als werknemers in het bedrijfsleven. De wet geldt voor medewerkers in dienst van een overheidswerkgever, zoals ambtenaren van de Rijksoverheid, gemeenten en waterschappen, en dus ook voor medewerkers van de openbare universiteiten.

2. Wat betekent dit voor mij als medewerker?

Het belangrijkste is: je arbeidsvoorwaarden blijven hetzelfde. Alle schriftelijke afspraken, beslissingen en toezeggingen over je huidige aanstelling blijven gelden, zoals: je salaris, tijdelijk of vast dienstverband, werktijden, werkrooster, aantal vakantiedagen, vakantie- en eindejaarsuitkering, studie-afspraken, WW/BWNU en ZANU en je deelname aan het pensioenfonds ABP.

Op grond van de wet is geregeld dat je huidige *aanstelling* per 1 januari 2020 ‘automatisch’ een *arbeidsovereenkomst* is. Je krijgt dus geen nieuw document thuisgestuurd. Collega’s die na 1 januari 2020 in dienst komen krijgen direct een arbeidsovereenkomst.

3. Wat is het verschil tussen een aanstelling en een arbeidsovereenkomst?

Een aanstelling is strikt genomen een eenzijdige rechtshandeling van een overheidswerkgever, in ons geval de Universiteit Leiden. Het is een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht, met in de ‘pure’ vorm alleen een handtekening namens de overheidswerkgever.

Een arbeidsovereenkomst is tweezijdig, gebaseerd op de afspraken die werkgever en werknemer hebben gemaakt. Onder een schriftelijke arbeidsovereenkomst komen de handtekeningen van zowel de werkgever als de werknemer te staan.

In de praktijk zijn bij de universiteiten de verschillen tussen een aanstellingsbesluit en een arbeidsovereenkomst niet groot. Een medewerker wordt immers niet tegen zijn zin aangesteld en aan indiensttreding gaan een sollicitatie en (arbeidsvoorwaarden)gesprek vooraf. Bovendien ondertekenen werkgever én werknemer de aanstellingsbrief tegenwoordig ook allebei.

4. Blijf ik wel “ambtenaar”?

Alle medewerkers van de universiteiten zijn na 1 januari 2020 geen “ambtenaar” meer. Wel blijven we deelnemer aan het ABP (Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds).

5. Kan een medewerker ervoor kiezen om zijn aanstelling te behouden?

Nee, dit is niet mogelijk. De WNRA biedt geen keuzemogelijkheid om een aanstelling te behouden in plaats van een arbeidsovereenkomst. Het is ook niet mogelijk om bezwaar te maken tegen de automatische omzetting van je aanstelling in een arbeidsovereenkomst.

Om eventuele zorg weg te nemen is het goed te weten dat de arbeidsvoorwaarden uit je huidige aanstelling mee overgaan, deze gaan door de overgang niet verloren en mogen niet zomaar wijzigen.

6. Kan ik makkelijker worden ontslagen worden als ik geen ambtenaar meer ben?

Q&A WNRA bij universiteiten

De gedachte dat een medewerker die geen ambtenaar is, makkelijker kan worden ontslagen, is niet terecht. Een werkgever moet altijd een redelijke grond voor ontslag hebben, en dat geldt zowel vóór als ná de WNRA, dus zowel in het bestuursrechtelijke ambtenarenrecht als in het private arbeidsrecht.

Wel verschilt de procedure die een werkgever voortaan moet doorlopen als hij een medewerker wil ontslaan. Vóór de WNRA neemt een werkgever een ontslagbesluit en kan een medewerker in bezwaar en beroep gaan tegen dat besluit. Dat is de zogenoemde toets *achteraf*, als een medewerker dus al een ontslagbesluit heeft gekregen. Ná de WNRA moet de werkgever *eerst* naar het UWV of de kantonrechter voor de zogenaamde *preventieve ontslagtoets*. Zonder ontslagvergunning van het UWV of ontbinding door de kantonrechter kan een dienstverband niet door de werkgever worden beëindigd.

Die preventieve ontslagtoets geldt overigens niet voor bijvoorbeeld medewerkers met een tijdelijk dienstverband of medewerkers die met pensioen gaan: daarvan eindigt het arbeidscontract van rechtswege, net als nu ook het geval is.

In de praktijk wordt tussen werkgever en werknemer veelal een vaststellingsovereenkomst gesloten in plaats van de route via UWV of kantonrechter. Hierin spreken werkgever en werknemer samen af wanneer en onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst tot een einde komt zodat er niet geprocedeerd hoeft te worden.

7. Waarom hebben ambtenaren eigenlijk ooit een speciale rechtspositie gekregen, en waarom gaat dat nu veranderen?

In de jaren twintig van de vorige eeuw waren er vooral staatsrechtelijke redenen om ambtenaren een bijzondere rechtspositie te geven. De gedachte was toen dat ambtenaren moesten worden beschermd tegen politieke willekeur. Een onafhankelijk ambtenarencorps werd van belang geacht voor een stabiele staat en voor een onpartijdige handhaving van de rechtsorde. Daarvoor vond men het nodig dat ambtenaren een eenzijdige aanstelling kregen. De gedachte destijds was ook dat een ambtenaar niet op voet van gelijkwaardigheid een contract met de overheid kon afsluiten, omdat die overheid ook “het gezag” vertegenwoordigt. Men vond dat een (tweezijdige) arbeidsovereenkomst daar niet bij paste. Als Rijksuniversiteit was de Universiteit Leiden een overheidswerkgever en werden de medewerkers daarmee ook ambtenaar.

Die gedachten uit de jaren twintig van de vorige eeuw over de aparte status van ambtenaren worden nu niet meer van deze tijd geacht. Er is nog een bijkomend argument van de overheid om de rechtspositie van ambtenaren gelijk te trekken met het private arbeidsrecht: het is kostbaar en niet efficiënt om twee rechtssystemen (in hun huidige omvang) naast elkaar in stand te houden voor het regelen van vergelijkbare juridische vraagstukken.

8. Wat staat er in een arbeidsovereenkomst?

De definitie van een arbeidsovereenkomst is: “een overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten” (artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek).

De arbeidsovereenkomst kent dus de volgende kernelementen:

Q&A WNRA bij universiteiten

- twee partijen (werkgever en werknemer);
- verplichting tot het (door de werknemer zelf) verrichten van arbeid;
- een gezagsverhouding (de werknemer is in dienst van de werkgever; de werkgever kan de werknemer opdrachten geven over het werk en de werkinhoud bepalen);
- loon

Een arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk bevestigd. In art. 2.1 van de cao NU staat precies beschreven welke gegevens de “schriftelijke opgave van het dienstverband” in ieder geval moet bevatten.

9. Krijgen we als medewerkers van de universiteiten een andere cao?

Nee, we houden de cao NU (Nederlandse universiteiten). Het overleg over de cao NU tussen de werkgeversorganisatie VSNU met vakbonden blijft ook na 1 januari 2020 bestaan. In verband met de invoering van de WNRA zijn er wel een aantal technische aanpassingen in de cao nodig. De met instemming van de VSNU en vakorganisaties aangepaste cao gaat in op 31 december 2019.

De cao NU wordt altijd aangevuld met een aantal eigen universitaire arbeidsvoorwaardelijke regelingen, die zijn afgesproken in het overleg tussen CvB en lokale vakbondsvertegenwoordigers. Dit verandert niet. Die eigen universitaire regelingen passen we in overleg met de medezeggenschap terminologisch en technisch-juridisch aan de WNRA aan. We zorgen dat dit klaar is vóór 1 januari 2020.

10. Hoe zit het met mijn vakantie-aanspraak? Krijg ik minder vakantie als ik geen ambtenaar meer ben?

De vakantie-aanspraak blijft hetzelfde, net als alle andere arbeidsvoorwaarden die je momenteel hebt. Je houdt jaarlijks 232 vakantie-uren bij een full-time dienstverband.

11. Ik doe mee met het Vitaliteitspact. Kan dat nog wel na 1 januari 2020?

De afspraken die je in het kader van het Vitaliteitspact hebt gemaakt, blijven gewoon bestaan.

13. Hoe zit het met de op mij toepasselijke regelingen en voorzieningen/faciliteiten, zoals bijvoorbeeld de fiets regeling, de 30% regeling en de collectiviteitskorting bij Zorg en Zekerheid?

Deze regelingen/voorzieningen zullen niet wijzigen door of vanwege de overgang naar het privaatrecht of vanwege de normalisering van onze rechtspositie.

14. Waar kan ik terecht als ik nog meer vragen heb?

Informatie in nieuwsbrieven en op de medewerkerswebsite

In de loop van 2019 zullen we vaker berichten over de WNRA.

Alle informatie wordt weergegeven op de medewerkerspagina over de WNRA <LINK>, waar deze veel gestelde vragen onderdeel van zijn. Deze lijst wordt zo nodig aangevuld.

Vragen over je rechtspositie?

Heb je vragen over je eigen specifieke situatie, dan kun je het beste contact opnemen met het PSSC Servicepunt of [je HR adviseur](#).

15. Wat kan ik doen als ik het niet eens ben met een besluit dat rechtspositionele gevolgen heeft?

Er kunnen twee situaties worden onderscheiden:

1. Besluiten die zijn genomen vóór 31 december 2019: deze besluiten worden nog afgehandeld via de bestuursrechtelijke route zoals we die kennen.
2. Voor beslissingen genomen na 1 januari 2020 geldt de privaatrechtelijke route via de kantonrechter.