

Draaiboek invoering Wnra

Bedoeld voor publiekrechtelijke zbo's met ambtenaren in dienst en een eigen rechtspositieregeling

Inleiding

De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) treedt op 1 januari 2020 in werking. De rechtspositie van ambtenaren zal daardoor veranderen en wordt zoveel mogelijk hetzelfde als van werknemers in de marktsector.

Onderstaande 11 aandachtspunten kunnen behulpzaam zijn bij de invoering van de Wnra in uw organisatie.

Overzicht van de aandachtspunten

Hieronder zijn de aandachtspunten opgenomen. Bij de beschrijving van elk aandachtspunt is aangegeven welke (extra) inzet binnen de eigen organisatie te verwachten is.

1. Van rechtspositieregeling naar cao
2. Inventariseren/aanpassen eigen communicatiemiddelen
3. Opleiden
4. Voorlichten HR-specialisten/leidinggevenden
5. Informatie ontstaan arbeidsovereenkomst
6. Voorlichting aan medewerkers
7. Controleren en aanpassen van mandaat- en volmachtbesluiten
8. Aanpassen van ICT, personeelsinformatie en -systemen
9. Anticipeer op de invoering van de Wnra (HR-processen)
10. Reorganisatieprocessen
11. Wnra-proof integriteitsbeleid

1	Van rechtspositieregeling naar cao
	<p>Algemeen De initiatiefnemers van de Wnra hebben beoogd dat alle overheidswerkgevers die momenteel een eigen rechtspositieregeling hebben, een echte (privaatrechtelijke) cao sluiten voor de inwerkingtreding van de Wnra. Als dat niet lukt, is in de Wnra een bepaling opgenomen die regelt dat de huidige rechtspositionele regelingen de status van een privaatrechtelijke cao krijgen (voor zover de bepalingen in de rechtspositionele regelingen niet in strijd zijn met dwingende bepalingen van burgerlijk recht).</p>
a.	<p>Inventariseer de rechtspositieregeling(en) De rechtspositieregeling en aanvullende/afspraken/regelingen moeten in overeenstemming worden gebracht met de regels uit het Burgerlijk Wetboek. Het is raadzaam een inventarisatie te maken van de huidige rechtspositie en deze naast de bepalingen van boek 7 titel 10 van het BW te leggen (en ook andere wetgeving). Zo kunnen tegenstrijdigheden/afwijkingen, overlap, ruimte voor afwijken basisregels BW/driekwartdwingend en semidwingend recht in beeld worden gebracht.</p> <p>Meer informatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wnra.nl, Inventariseren eigen regelgeving • www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl • Overzicht van bepalingen van driekwart dwingend recht boek 7 BW • Overzicht van bepalingen van semidwingend recht boek 7 BW • Zie draaiboek van de VNG, hoofdstuk 6 (Van lokale regeling(en) naar personeelshandboek)
b.	<p>Informeel medezeggenschap/bonden over proces Leg deze inventarisatie ter kennisname voor aan eigen medezeggenschap, overleg ook met vakbonden en informeer hen over het proces.</p>

c.	<p>Opstellen/onderhandelen cao-tekst</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opstellen van een inhoudsopgave en een begrippenkader voor cao-tekst en markeer daarbij de onderhandelingspunten. In overleg met de vakbonden. • Houd rekening met mogelijke samenloop van de werkingssfeer van de eigen cao met die van cao's die algemeen verbindend zijn verklaard. • Transponeer de (resterende) huidige rechtspositie naar een inhoudsopgave. In overleg met de vakbonden. • Hertaal de (resterende) aanspraken en verplichtingen in cao-teksten. • Onderhandel over de gemarkeerde punten. <p>Denk na over vormgeving/inrichting cao-tekst en mate van detail (wat moet eventueel in de toelichting staan of in het personeelsreglement, inclusief mogelijke rol medezeggenschap bij een eventueel personeelsreglement).</p> <p>Meer informatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rijksoverheid.nl, Wat is een cao? • Wnra.nl, cao afsluiten, van rechtspositieregeling naar een cao • www.uitvoeringarbeidsvoorwaarden.nl
d.	<p>Cao ondertekenen en aanmelden bij SZW</p> <p>Zie daarvoor deze link met meer informatie</p>
e.	<p>Schrijven personeelsreglement</p> <p>Het personeelsreglement vult een cao aan. Hier kan dan naar verwezen worden in de arbeidsovereenkomst.</p> <p>Meer informatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • BZK heeft een schrijfwijzer personeelsreglement gemaakt. Deze is via de volgende link beschikbaar. • Zie IPO-Handreiking Overzetten lokale regelingen i.v.m. invoering Wnra in personeelshandboek'. • Zie draaiboek van de VNG, hoofdstuk 6 (van lokale regeling(en) naar personeelshandboek).
f.	<p>Onderhoud personeelsreglement</p> <p>Het personeelsreglement moet voor alle medewerkers van het zbo toegankelijk zijn. Plaatsing op het eigen intranet is logisch. Daarnaast moet het actueel worden gehouden.</p>

2	Inventariseren/aanpassen eigen communicatiemiddelen
a.	<p>Inventariseren</p> <p>Inventariseer de eigen brochures, factsheets, teksten op intranet e.d. De inventarisatie kan worden gebruikt om in te schatten hoeveel capaciteit nodig is voor het opschonen en hertalen.</p>

b.	Opschonen Bekijk of de communicatiemiddelen nog nodig zijn. Waren of zijn de vakbonden en medezeggenschap betrokken bij de totstandkoming van het communicatiemiddel, dan is afstemming met hen over aanpassingen aan de orde.
c.	Hertalen Communicatiemateriaal dat moet blijven, nalopen op woordkeuze en terminologie, aansluitend op (tweezijdigheid) privaatrecht en de inhoud van de cao (voor zover van toepassing).
d.	Onderhoud Net als nu een doorlopend proces; maar wellicht geeft de opschoning aanleiding tot het maken van nieuwe afspraken daarover. Betrokkenheid vakbonden en medezeggenschap is afhankelijk van huidige betrokkenheid bij de communicatiemiddelen.

3	Opleiden arbeidsjuristen HR-adviseurs, medezeggenschap en leidinggevenden
a.	Realiseren opleidingsaanbod Inventariseer de doelgroepen en de opleidingsbehoeften. Maak onderscheid in basiscursussen (bijvoorbeeld voor leidinggevenden, medewerkers personeels- en salarisadministratie, leden OR) en verdiepingscursussen (bijvoorbeeld voor arbeidsjuristen en P&O-adviseurs). Er worden door marktpartijen diverse cursussen aangeboden. Meer informatie: Wnra.nl, opleiding en voorlichting
b.	Volgen opleidingen Volgen opleidingen conform de inschrijving. Let op regelen achtervang bij afwezigheid.

4	Voorlichten HR-specialisten/leidinggevenden
a.	Voorlichtingsmateriaal HR-specialisten/leidinggevenden Zorg voor op doelgroepen (HR-specialisten, leidinggevenden, arbo-deskundigen) toegesneden voorlichtingsmateriaal. Door het Kennispunt Nieuwe Rechtspositie worden in samenwerking met de directie Ambtenaar en Organisatie van BZK per werkterrein toegesneden factsheets en/of andere producten gemaakt.
b.	Verspreiden voorlichtingsmateriaal Het op deze doelgroepen toegesneden voorlichtingsmateriaal moet binnen de eigen organisatie worden (door)verspreid.

5	Informatie ontstaan arbeidsovereenkomst
	<p>Als werkgever kan uw organisatie ervoor kiezen om aan het zittende personeel na inwerkingtreding van de Wnra een arbeidsovereenkomst aan te bieden, of een informatieve brief te sturen waarin aan het personeel wordt uitgelegd dat hun aanstelling van rechtswege wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst.</p> <p>Meer informatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zie Wnra.nl: Informatie: Wat verandert er? aanstelling Artikel: ‘Focus waar het werkelijk om gaat’ • Zie het draaiboek van de VNG, hoofdstuk 5 (Van aanstelling naar arbeidsovereenkomst). • Zie het Afwegingskader arbeidsovereenkomst zittende medewerkers van de VNG. • Zie Toolkit voor P&O: van aanstelling naar arbeidsovereenkomst op 1-1-2020 van de Vereniging Werken voor Waterschappen.

6	Voorlichting aan medewerkers algemeen
	<p>Voorlichting medewerkers/verwerken mutaties</p> <p>In eigen organisatie moet worden gezien hoe met vragen van medewerkers wordt omgegaan; of informatieve bijeenkomsten worden georganiseerd, evt. met betrokkenheid van de medezeggenschap. Inbrengen in de gesprekscyclus is ook een optie. Het voorlichtingsmateriaal voor leidinggevenden en HR-adviseurs zal erin voorzien dat de meeste vragen kunnen worden beantwoord.</p> <p>Meer informatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wnra.nl, Interne communicatietoolkit • Zie het draaiboek van de VNG, hoofdstuk 10 (Stel een communicatieplan op!) • Communicatieplan sector Rijk (Invoering nieuwe rechtspositie)

7	Controleren en aanpassen mandaat- en volmachtbesluiten
a.	<p>Inventarisatie huidige mandaat- en volmachtbesluiten</p> <p>Vanwege de Wnra moeten in ieder geval de huidige mandaatbevoegdheden t.a.v. personele aangelegenheden technisch worden omgezet in volmachten. Afhankelijk van de aard van de wijzigingen heeft de medezeggenschap daarbij een rol.</p> <p>Meer informatie: Wnra.nl: Besluiten: van mandaat naar volmacht</p>
b.	<p>Beslissings-/tekenbevoegdheid in- door- en uitstroomprocessen</p> <p>Intern moeten de beslissings- en tekenbevoegdheden worden gezien op de wijzigingen in de omstandigheden (geen Awb-besluiten meer, andere wijzigingen vanwege de Wnra).</p>

8	Aanpassen van ICT, personeelsinformatie en –systemen
a.	<p>Aanpassen in- door- en uitstroomprocessen Vanwege het tweezijdige karakter van het private arbeidsrecht moet het instroom- en doorstroomproces worden aangepast. In de huidige administratieve processen en systemen zullen bestuursrechtelijke begrippen en procedures (zoals 'bezwaar' en 'beroep') ingebouwd zijn. Deze moeten worden vervangen door de begrippen en procedures uit het civiele recht. Daarnaast vragen de wijzigingen in het ontslagrecht om wijzigingen in het uitstroomproces.</p> <p>Meer informatie: Wnra.nl, ICT, personeelsinformatie en -systemen en Ontslagrecht</p>
b.	<p>Personeelsdossiers op orde Met het oog op de invoering van de Wnra is het van belang dat alle personele mutaties/ingrepen van vóór 1 januari 2020 (waarover besloten is) ook voorzien zijn van een besluit.</p>
c.	<p>Instroom en ontwerp model arbeidsovereenkomsten Aanpassen instroomproces aan de gewijzigde situatie; rekening houdend met het uitgangspunt dat er een getekende arbeidsovereenkomst ligt <i>voordat</i> een nieuwe medewerker in dienst komt. Voor de arbeidsovereenkomsten (vast/tijdelijk) is het praktisch daarvoor in 2019 modellen op te stellen en deze af te stemmen met de vakbonden. In de consultatieversie van de CAO Rijk zijn modelarbeidsovereenkomsten opgenomen.</p>

9	Anticipeer op invoering Wnra (HR-processen)
a.	<p>P-casulistiek bezien vanuit de Wnra Dit betreft met name langer lopende zaken die wellicht nog niet zijn afgerond voordat de Wnra in werking treedt. Denk hierbij aan medewerkers die langdurig ziek zijn, situaties van disfunctioneren, geschillen en vaststellingsovereenkomsten. In het arbeidsrecht geldt bijvoorbeeld de aanzegplicht. Dit houdt in dat de medewerker uiterlijk één maand voor de datum waarop de tijdelijke arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, schriftelijk moet worden geïnformeerd of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet en zo ja, onder welke voorwaarden. Dit geldt in ieder geval voor nieuwe medewerkers die na de inwerkingtreding van de Wnra in dienst treden. Het heeft echter ook gevolgen voor medewerkers die een tijdelijke aanstelling hebben die na 1 januari 2020 (de datum van inwerkingtreding van de normalisering) eindigt. Deze groep medewerkers moet tijdig worden aangezegd. Dat is belangrijk omdat er financiële gevolgen verbonden zijn aan het niet nakomen van de aanzegplicht.</p> <p>Meer informatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wnra.nl, Let op: de Wnra kan nu al gevolgen hebben bij verlenging tijdelijke dienstverbanden • Het Kennispunt nieuwe rechtspositie heeft voorlichtingsmateriaal over de overgangssituatie van dergelijke onderwerpen. Zie Veranderingen toepassing ketenbepaling t.g.v. nieuwe rechtspositie rijksambtenaren

b.	<p>Aandachtspunten periodiek overleg HR-adviseurs/leidinggevenden</p> <p>In de reguliere periodieke overleggen van leidinggevenden met hun HR-adviseurs zouden de gevolgen van de Wnra als vast punt besproken moeten worden.</p> <p>Meer informatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • BZK (Kennispunt Nieuwe Rechtspositie heeft een checklist opgesteld voor HR-adviseurs binnen de sector Rijk. • Ook is een Interactieve poster voor zbo's die de arbeidsvoorwaarden voor rijksambtenaren toepassen beschikbaar.
----	--

10	Reorganisatieprocessen
	<p>Na de Wnra moeten overheidswerkgevers bij reorganisaties de spelregels die zijn opgenomen in de Ontslagregeling toepassen. In deze regeling is bijvoorbeeld opgenomen wat het bereik is van de reorganisatie (onderneming of bedrijfsvestiging), wat moet worden verstaan onder uitwisselbare functies en welke volgorde moet worden aangehouden om te bepalen wie er voor ontslag in aanmerking komt (afspiegelingsbeginsel). Omdat de spelregels uit het private arbeidsrecht gaan gelden na de inwerkingtreding van de Wnra is het, gelet op de doorlooptijden van reorganisaties, raadzaam om nu al te anticiperen op deze nieuwe ontslagregels.</p> <p>Overheidswerkgevers kunnen in overleg met de vakbonden nu al besluiten om hun rechtspositieregelingen ten aanzien van reorganisaties te laten aansluiten op de regels (Ontslagregeling) die door het UWV worden toegepast.</p> <p>Artikel 7:671a van het Burgerlijk Wetboek biedt cao-partijen ook de mogelijkheid om een onafhankelijke en onpartijdige cao-ontslagcommissie in te stellen. Deze commissie moet dan toestemming geven voor een bedrijfseconomisch ontslag in plaats van UWV.</p> <p>Meer informatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ontslagregeling • Uitvoeringsregels UWV bedrijfseconomisch ontslag • SZW-Factsheet • Handleiding UWV ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen

11	Wnra-proof integriteitsbeleid
	<p>De rechten en plichten voor overheidswerkgevers en ambtenaren zijn geregeld in de Ambtenarenwet 2017. Nadere uitbreiding van integriteitsregelgeving is alleen mogelijk bij Algemene Maatregel van Bestuur (AmvB)</p> <p>Als de Wnra in werking treedt, kan een overheidswerkgever eigen integriteitsbeleid ontwikkelen binnen de kaders van de Ambtenarenwet 2017 en het Uitvoeringsbesluit Ambtenarenwet 2017.</p> <p>Meer informatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wnra.nl, Integriteit onder de Ambtenarenwet 2017: wat verandert er? • De Gedragscodes Integriteit Rijk kan als inspiratie dienen bij het opstellen/actualiseren van de eigen gedragscode

Bijlage: tabel publiekrechtelijke zbo's met ambtenaren in dienst en een eigen rechtspositieregeling

Ministerie	Zbo's
BZK	Kadaster
Financiën	Waarderingskamer (WK)
IenW	Luchtverkeersleiding Nederland Rijksdienst voor het Wegverkeer (RDW)
EZK	Geen
JenV	Geen
LNV	Geen
OCW	Geen
SZW	Geen
VWS	Geen