

Tilburg University

Practice note overheidswerknemer/ambtenaar

Jellinghaus, Steven; Huisman, E.G.M.

Publication date:
2022

Document Version
Other version

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):

Jellinghaus, S., & Huisman, E. G. M. (2022). Practice note overheidswerknemer/ambtenaar., SDU-uitgevers. https://opmaat-sdu-nl.tilburguniversity.idm.oclc.org/book/SDU_GUIDANCE_p1_003925/p1_003925

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Overheidswerknemers/ambtenaren

Ambtenaren hebben een bijzondere rechtspositie. Sinds de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra, thans Ambtenarenwet 2017) zijn zij zowel ambtenaar als werknemer. Dit betekent dat zij sinds 1 januari 2020 werken op basis van een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst, maar er zijn overgangsregels van toepassing. Ook geldt nu de Ambtenarenwet 2017, naast het reguliere civiele arbeidsrecht. Voor een aantal sectoren is het publiekrechtelijke regime blijven gelden.

Bijgewerkt tot 29 maart 2022

Bij de laatste update van deze Practice Note is het volgende verwerkt:

- Hof Arnhem-Leeuwarden 22 december 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:1176

Voor recent nieuws en actuele ontwikkelingen, zie ook de tab nieuws.

Rechtspositie Ambtenaren beschikken in Nederland over een speciale positie. Art. 109 Grondwet bepaalt namelijk dat de wet de rechtspositie van de ambtenaar regelt. Tot 1 januari 2020 gold voor alle ambtenaren dat zij eenzijdig werden aangesteld. Hun materiële rechtspositie werd geregeld in publiekrechtelijke regelingen, zoals het Algemeen Rijksambtenarenreglement. Wet normalisering rechtspositie ambtenaren Per 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking getreden. Sindsdien is er sprake van een tweedeling:

1. Ambtenaren Een grote groep ambtenaren is sinds de inwerkingtreding van de Wnra werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. De aanstellingen zijn op 1 januari 2020 van rechtswege omgezet in arbeidsovereenkomsten. Het 'gewone' arbeidsrecht uit titel 10, boek 7 BW is van toepassing. De (nieuwe) Ambtenarenwet 2017 geldt. Voor veiligheidsregio's geldt overigens dat de Wnra pas later van kracht wordt, behalve voor het ambulancepersoneel. Deze laatste groep is wel genormaliseerd.
2. Blijfambtenaren Een aantal groepen ambtenaren zijn zogenoemde blijfambtenaren. Zij vallen buiten het bereik van de normalisering en zijn dus werkzaam op basis van een publiekrechtelijke eenzijdige aanstelling. Zij zijn geen werknemers. Met hen mag geen arbeidsovereenkomst worden afgesloten (art. 3 Ambtenarenwet 2017). Zij zijn geen ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet 2017. De regeling van hun rechtspositie is in andere wetgeving neergelegd, zoals de Politiewet.

Zie de onderwerpen Overheidswerknemer sector gemeenten en Overheidswerknemer sector provincies voor meer specifieke informatie.

Wet normalisering rechtspositie ambtenaren Op 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking getreden. De wet beoogt de arbeidsverhoudingen bij de overheid zoveel mogelijk gelijk te maken aan de verhoudingen in de civiele sector. De ambtelijke status is met de wet niet verdwenen: ambtenaren blijven bestaan, maar zijn tevens werknemer geworden. In het kort zijn de volgende veranderingen doorgevoerd:

- Het begrip 'ambtenaar' is gewijzigd.
- Ambtenaren zijn nu tevens werknemers. Hun publiekrechtelijke aanstelling is op 1 januari 2020 van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst.
- Er zijn 'blijfambtenaren' wiens rechtspositie niet is genormaliseerd.
- Het arbeidsrecht, zoals onder meer neergelegd in titel 10, boek 7 BW, én de (nieuwe) Ambtenarenwet 2017 zijn van toepassing op ambtenaren die vallen onder de Ambtenarenwet 2017. Het bestuursrecht is in principe niet meer van toepassing. Het civiele recht is gaan gelden.
- Rechtspositieregelingen zijn komen te vervallen. In plaats daarvan kan een cao gelden.

Het overgangsrecht in een notendop

Overgangsrecht Het overgangsrecht is ook na 1 januari 2020 van groot belang. Het overgangsrecht is te vinden in art. 14 t/m 17 Ambtenarenwet 2017, evenals hoofdstuk 11 van de Aanpassingswet. De Aanpassingswet bevat overgangsbepalingen over reorganisaties en bepalingen ten aanzien van leden van zelfstandige bestuursorganen en adviescolleges, en veiligheidsregio's. Deze bepalingen worden in dit onderwerp niet uitvoerig behandeld.

In het kort houdt het overgangsrecht in:

1. Van aanstelling naar arbeidsovereenkomst Op het moment dat de Wnra op 1 januari 2020 in werking trad, is de aanstelling van rechtswege in een arbeidsovereenkomst omgezet. Van de arbeidsovereenkomst maken deel uit: alle op dat tijdstip ten aanzien van de ambtenaar bestaande beslissingen, afspraken en toezeggingen inzake zijn arbeidsvoorwaarden. Daaronder zijn in ieder geval begrepen: de duur van het dienstverband, bezoldiging, werktijden, rooster, verlof, faciliteiten voor de uitoefening van de functie en studiefaciliteiten (art. 14 Ambtenarenwet 2017). Er is geen terugwerkende kracht. Het omzettingmoment is dus cruciaal. Ondanks dat er geen nieuwe arbeidsovereenkomst hoefde te worden aangeboden, hebben sommige overheidswerkgevers hiervoor gekozen, bijvoorbeeld om op die manier een incorporatiebeding of eenzijdig wijzigingsbeding overeen te komen.
2. Van rechtspositieregeling naar cao Vastgestelde algemeen verbindende voorschriften, de zogenoemde rechtspositieregelingen, zijn vervallen op 1 januari 2020 (art. 17 Ambtenarenwet 2017), maar:
 - Zolang nog geen cao is gesloten waarbij een overheidswerkgever partij is, blijft de rechtspositieregeling gelden 'als ware het een cao', voor zover niet in strijd met de wet.
 - De rechtspositieregeling blijft gelden ten aanzien van te verstrekken uitkeringen aan ambtenaren wier dienstverband op dat moment al is geëindigd. Deze ambtenaren behouden dus bijvoorbeeld recht op bovenwettelijke WW-uitkering of andere uitkeringen.
 - Dit overgangsrecht roept veel vragen op. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is de doorwerking van de cao.
3. Van bestuursrecht naar civiel recht Besluiten die zijn genomen voor 1 januari 2020 behouden hun geldigheid (art. 16 Ambtenarenwet 2017). Op die besluiten blijft het recht van toepassing zoals dat destijds gold. Met andere woorden: tegen besluiten in de zin van de Awb blijft bezwaar en beroep (bij de bestuursrechter) openstaan. Tegen besluiten genomen na 1 januari 2020 staat geen bezwaar- en beroepsprocedure open, maar geldt het civiele procesrecht. Er geldt dan dus in principe geen bezwaartermijn meer en geen zienswijzeprocedure. Wel moet de overheidswerkgever handelen conform de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en het goed werkgeverschap. De bestuursrechter is niet meer bevoegd te oordelen over besluiten die zijn genomen na 1 januari 2020. De ambtenaar kan bij de kantonrechter terecht. Zie ook Hof Amhem-Leeuwarden 22 december 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:11768.
4. Reorganisaties Voor reorganisaties geldt een bijzondere regeling (art. 11.3 Aanpassingswet Wnra). Medewerkers die boventallig zijn verklaard vóór 1 januari 2020 vallen nog onder de voor hen geldende boventalligheidsregeling. Het recht zoals dat gold ten tijde van de boventalligheidsverklaring blijft gelden. Zie voor meer over reorganiseren E. Christiaansen, 'Reorganiseren na normaliseren', TRA 2020/6.

Definitie ambtenaar

Ambtenarenwet 2017 De Ambtenarenwet 2017 introduceerde een nieuw begrip ambtenaar (art. 1 Ambtenarenwet 2017): ambtenaar is degene die krachtens een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht met een overheidswerkgever werkzaam is. Ambtenaar is ook degene die met een overheidswerkgever is overeengekomen een functie te vervullen die is aangewezen bij AMvB, zonder aanspraak op loon (zie art. 2 Uitvoeringsbesluit Ambtenarenwet 2017).

Geen ambtenaar **Let op:** de Ambtenarenwet sluit een aantal groepen medewerkers uit van het ambtenaarschap (art. 3 Ambtenarenwet 2017). Het gaat met name om:

- politieke ambtsdragers, zoals burgemeesters en wethouders;
- rechterlijke ambtenaren, zoals rechters en officieren van justitie;
- leden van de Hoge Colleges van Staat, zoals de Eerste en Tweede Kamer en de Raad van State;
- (waarnemend) notarissen;
- (waarnemend) gerechtsdeurwaarders;
- politieambtenaren;
- defensieambtenaren.

Met hen mag de overheidswerkgever geen arbeidsovereenkomst sluiten. Dit zijn de zogenoemde blijfambtenaren, omdat zij buiten het bereik van de normaliseringswetgeving vallen. De rechtspositie van de blijfambtenaren wordt geregeld in specifieke wetgeving, zoals de Politiewet voor politieambtenaren.

Definitie overheidswerkgever

Overheidswerkgever Op overheidswerkgevers is de Ambtenarenwet 2017 van toepassing. Medewerkers in dienst van een overheidswerkgever, op basis van een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht, zijn ambtenaren. Cruciaal is dus de definitie van 'overheidswerkgever'. Overheidswerkgever zijn (art. 2 lid 1 Ambtenarenwet 2017):

- de Staat, de provincies, de gemeenten, de waterschappen;
- openbare lichamen voor beroep en bedrijf, zoals de Nederlandse Orde van Advocaten;
- andere openbare lichamen waaraan krachtens de Grondwet verordenende bevoegdheid is toegekend, zoals bepaalde gemeenschappelijke regelingen;
- Europese groeperingen voor territoriale samenwerking met een statutaire zetel in Nederland;
- overige krachtens publiekrecht ingestelde rechtspersonen; en
- private rechtspersonen waarvan een orgaan bekleed is met openbaar gezag, waarbij de uitoefening van dat gezag de kernactiviteit van de rechtspersoon vormt. Hierbij valt te denken aan de Nederlandsche Bank of de Autoriteit Financiële Markten. Per 1 januari 2020 zijn er dus nieuwe overheidswerkgevers ontstaan, want dit criterium ('kernactiviteit openbaar gezag') verschilt van het criterium zoals dat gold vóór 1 januari 2020 ('overwegende overheidsinvloed').

Op deze overheidswerkgevers is de Ambtenarenwet 2017 van toepassing. Dat betekent onder meer dat een integriteitsbeleid moet worden gevoerd en nevenwerkzaamheden moeten worden geregistreerd. Tevens zijn alle medewerkers die in dienst zijn op basis van een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht, ambtenaren. Dit betekent onder meer dat zij zich moeten gedragen als goed ambtenaar.

Geen overheidswerkgever **Let op:** een aantal werkgevers, met name scholen, zijn géén overheidswerkgever (art. 2 lid 2 Ambtenarenwet 2017). Op hen is de Ambtenarenwet 2017 dus niet van toepassing en zij hebben dus geen ambtenaren in dienst. Door de wijziging van het begrip ambtenaar op 1 januari 2020 verloren sommige groepen ambtenaren het ambtenaarschap.

Integriteit De Ambtenarenwet 2017 is van toepassing op overheidswerkgevers. Overheidswerkgevers moeten integriteit hoog op de agenda zetten (art. 4 Ambtenarenwet 2017). Onder meer zijn zij verplicht ten minste:

1. een integriteitsbeleid te voeren. Dit beleid moet zijn gericht op het bevorderen van goed ambtelijk handelen. Het moet in ieder geval aandacht besteden aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat de organisatie en werkprocessen worden ingericht om ambtenaren te beschermen tegen integriteitsrisico's (bijvoorbeeld functiescheiding) en door voorzieningen te treffen, zoals het aanwijzen van een vertrouwenspersoon;
2. het integriteitsbeleid vast onderdeel uit te laten maken van het personeelsbeleid. Integriteit moet in ieder geval in functioneringsgesprekken en werkoverleg aan de orde komen. Ook moet de overheidswerkgever scholing en vorming aanbieden op het gebied van integriteit;
3. Gedragscode een gedragscode voor goed ambtelijk handelen tot stand te brengen. Zie de Handreiking integriteit voor een voorbeeld;
4. jaarlijks openbare (vormvrije) verantwoording af te leggen over de uitvoering van voornoemde verplichtingen. Zie de Handreiking integriteit voor een voorbeeld.

Verder geldt dat de overheidswerkgever moet zorgen voor (art. 5 Ambtenarenwet 2017):

5. Eed of belofteaflegging van de eed of belofte door de ambtenaar bij indiensttreding. Dit moet via een formulier: zie art. 5 Uitvoeringsbesluit Ambtenarenwet 2017 en de bijlage daarbij;
6. Nevenwerkzaamhedenregistratie van nevenwerkzaamheden van ambtenaren die de belangen van de dienst (voor zover deze in verband staan met de functie vervulling) kunnen raken, en de (vormvrije) openbaarmaking daarvan als dat noodzakelijk is. Openbaarmaking kan bijvoorbeeld op de website van de overheidswerkgever;
7. aanwijzing van ambtenaren die werkzaamheden verrichten met een bijzonder risico van financiële belangenverstrengeling of oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie;
8. Klokkenuidersregeling en procedure voor het omgaan van vermoedens van misstanden binnen de organisatie. Zie voor inhoudelijke informatie: de website van het Huis voor Klokkenuiders. De VNG heeft voor na de invoering van de normalisering een regeling ter zake het melden van het vermoeden van een misstand gepubliceerd. Op dit moment is een wetsvoorstel aanhangig ter implementatie van de Europese richtlijn 2019/1937.

Goed ambtenaar Ambtenaren moeten zich gedragen als een goed ambtenaar betaamt (zie de paragraaf Goed ambtenaarschap binnen dit onderwerp). Daarnaast gelden een aantal specifieke verplichtingen:

1. Eed of gelofte *Eed of gelofte*

Ambtenaren moeten een eed of gelofte afleggen.

2. Nevenwerkzaamheden *Nevenwerkzaamheden*

Ambtenaren mogen geen nevenwerkzaamheden verrichten waardoor de goede vervulling van de functie of goede functionering van de openbare dienst (voor zover deze in verband staat met de functievervulling) niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Ook moeten zij opgave doen van nevenwerkzaamheden die de belangen van de dienst kunnen raken.

3. Deelnemingen *Deelnemingen*

Ambtenaren mogelijk niet zonder toestemming deelnemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van openbare diensten.

4. Financiële belangen *Financiële belangen*

Ambtenaren mogen geen financiële belangen hebben, effecten bezitten of effectentransacties verrichten waardoor een goede vervulling van de functie of functionering van de openbare dienst niet in redelijkheid zou zijn verzekerd, voor zover deze in verband staat met de functievervulling. Ook mogen ambtenaren geen financiële belangen bezitten of verwerven die door de overheidswerkgever zijn aangewezen. Hij moet dan ook melding doen van financiële belangen, bezit van effecten en transacties.

5. Giften *Giften, vergoedingen en beloften*

Ambtenaren mogen zonder toestemming geen giften, vergoedingen, beloningen en beloften van een derde aannemen of daarom vragen.

6. Geheimhoudingsplicht *Geheimhouding*

Ambtenaren (en gewezen ambtenaren) zijn verplicht tot geheimhouding van hetgeen hen in verband met hun functie ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard van de zaak volgt.

7. Inbreuk grondrechten *Inbreuk vrijheid van meningsuiting*

Ambtenaren moeten zich onthouden van het openbaren van gedachten en gevoelens, en van de uitoefening van het recht tot vereniging, vergadering en betoging, als door de uitoefening van die rechten de goede vervulling van de functie of de goede functionering van de openbare dienst niet in redelijkheid zou zijn verzekerd, voor zover deze in verband staat met de functievervulling. Een uitzondering geldt onder andere voor lidmaatschap van een vakbond (zie art. 10 Ambtenarenwet 2017).

Goed ambtenaar Ambtenaren moeten zich gedragen als een goed ambtenaar betaamt (art. 6 Ambtenarenwet 2017). Deze bepaling geldt dus naast het goed werknemerschap van art. 7:611 BW. Uit het goed ambtenaarschap volgt dat de ambtenaar geen voorschriften mag overtreden en niets mag doen of nalaten wat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort te doen of nalaten. Het goed ambtenaarschap is een open norm, die verder kan worden ingevuld door gedragscodes, die wel voldoende concreet, duidelijk en kenbaar moeten zijn. Gedragscodes moeten in principe ook consequent worden gehandhaafd, anders kan dit ten nadele van de werkgever worden uitgelegd. Daarnaast kan het goed ambtenaarschap ertoe leiden dat van een ambtenaar kan worden verwacht dat hij meewerkt aan een integriteitsonderzoek, aldus rechtbank Overijssel.

Inmiddels blijkt uit de eerste rechtspraak dat de rechters bij overheidswerkgevers een hogere norm lijken aan te houden ten aanzien van integriteit dan in het bedrijfsleven.

Disciplinaire maatregelen en sancties

Disciplinaire maatregelen Het wettelijk sanctie- en ontslagrecht uit titel 7.10 BW geldt. De cao en de gedragscode zelf kan overige disciplinaire maatregelen bevatten. Werkgevers moeten daarbij het goed werkgeverschap en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in acht nemen. Sancties zijn in principe ordemaatregelen. De werkgever kan:

Sanctie

Juridisch kader

Waarschuwing geven	Art. 7:611 BW en algemene beginselen van behoorlijk bestuur
Sanctie	Juridisch kader
Niet-overeengekomen faciliteiten, loonsverhogingen e.d. intrekken of terugkomen op een toezegging tot promotie/loonsverhoging	Art. 7:611 BW en algemene beginselen van behoorlijk bestuur
Non-actiefstellen of schorsen van de ambtenaar, al dan niet met behoud van salaris	Art. 7:628 BW Art. 7:611 BW en algemene beginselen van behoorlijk bestuur
Loonsanctie opleggen als de werknemer zonder geldige reden niet werkt of zich niet houdt aan redelijke voorschriften rondom ziekte of re-integratie	Art. 7:628 BW Art. 7:629 BW Art. 7:611 BW en algemene beginselen van behoorlijk bestuur
Boete opleggen, als een geldig boetebeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen	Art. 7:650 BW Art. 7:651 BW Art. 7:611 BW en algemene beginselen van behoorlijk bestuur Zie voor meer informatie het onderwerp Boetebeding
Ontbinding wegens verwijtbaar handelen	Art. 7:669 lid 1 sub e BW Zie voor meer informatie het onderwerp E-grond: verwijtbaar handelen. De kantonrechter heeft naar verwachting bij de beoordeling van de ontslaggrond oog voor de bijzondere positie als ambtenaar en de norm van het goed ambtenaarschap. Zie voor meer informatie: Van Waegeningh & van Maurick, 'De genormaliseerde ambtenaar is (voorlopig) meer dan een "gewone" werknemer', <i>ArbeidsRecht</i> 2020/2;
Ontbinding vanwege wanprestatie en verzoeken om schadevergoeding	Art. 6 Ambtenarenwet 2017 Art. 7:686 BW
Het niet-naleven van de plicht om als goed ambtenaar te handelen, is een tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst. Een tekortkoming in de nakoming verschafft het recht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst en schadevergoeding te verzoeken, tenzij de tekortkoming de ontbinding niet rechtvaardigt. Bij een ontbinding van een arbeidsovereenkomst moet het gaan om ernstige wanprestatie.	Art. 6:265 BW Art. 7:611 BW en algemene beginselen van behoorlijk bestuur Zie voor meer informatie het commentaar van Kruit en Kersten.
Ontslag op staande voet	Art. 7:677 BW Art. 7:611 BW en algemene beginselen van behoorlijk bestuur Zie voor meer informatie het onderwerp Ontslag op

De cao kan ook procedurele voorschriften voor het opleggen van straffen bevatten, zie bijvoorbeeld hoofdstuk 15 van de cao Rijk. Zie voor meer informatie en andere disciplinaire maatregelen het onderwerp Disciplinaire maatregelen.

Bezwaar tegen disciplinaire maatregel

Bezwaar tegen sanctie Werknemers kunnen een procedure starten tegen disciplinaire maatregelen. De cao kan voorschrijven dat de ambtenaar vooraf terecht kan/moet bij de geschillencommissie. Het vernietigen van een verslag is thans niet meer mogelijk. Zie in dit kader ook de uitspraak van de rechtbank Rotterdam van 3 juni 2021. Zie voor meer informatie het onderwerp Disciplinaire maatregelen.

Beperking grondrechten De Ambtenarenwet 2017 bevat de wettelijke basis om inbreuk te maken op grondrechten van overheidswerknemers, zoals op de vrijheid van meningsuiting (art. 10 Ambtenarenwet 2017) en de integriteit van het lichaam (art. 11 Ambtenarenwet 2017). Doorgaans heeft een overheidswerkgever hiervoor beleid ontwikkeld, zoals een twitterprotocol e.d. Zie bijvoorbeeld bij het Rijk de Aanwijzingen externe contacten rijksambtenaren.

Van een heel andere aard is de doorwerking van grondrechten in de arbeidsrelatie. Want naast een beperking van grondrechten, Doorwerking grondrechten werken grondrechten ook bij een overheidswerkgever rechtstreeks door in de arbeidsrelatie (verticale doorwerking). Dit in tegenstelling tot het reguliere arbeidsrecht, waarbij het leerstuk van de horizontale doorwerking geldt.

De Algemene wet bestuursrecht werkt door in de arbeidsrelatie tussen overheidswerkgevers en ambtenaren. Alhoewel er sinds 1 januari 2020 geen bestuursrechtelijke besluiten meer worden genomen, kent de Algemene wet bestuursrecht een reflexwerking. Doorwerking Awb Dit volgt uit art. 3:1 lid 2 Awb en dat luidt als volgt: *Op andere handelingen van bestuursorganen dan besluiten zijn de afdelingen 3.2 tot en met 3.4 van overeenkomstige toepassing, voor zover de aard van de Algemene beginselen van behoorlijk bestuur handelingen zich daartegen niet verzet.* De algemene beginselen van behoorlijk bestuur werken dus door, waaronder het zorgvuldigheidsbeginsel, het rechtszekerheidsbeginsel, het vertrouwensbeginsel en het evenredigheidsbeginsel. Zie hiervoor ook hetgeen is opgenomen in art. 3:14 BW: een bevoegdheid die iemand krachtens het burgerlijk recht toekomt, mag niet worden uitgeoefend in strijd met geschreven of geschreven regels van publiekrecht.

Ook kan dit volgen uit art. 3:12 BW dat luidt: *Bij de vaststelling van wat redelijkheid en billijkheid eisen, moet rekening worden gehouden met algemeen erkende rechtsbeginselen, met de in Nederland levende rechtsovertuigingen en met de maatschappelijke en persoonlijke belangen, die bij het gegeven geval zijn betrokken.*

Het is niet ondenkbaar dat binnen de overheidssector een verhoogde zorgvuldigheidsnorm geldt. Aan de andere kant valt ook te betogen dat dit reeds door het goed werkgeverschap van art. 7:611 BW wordt ondervangen.

Ten aanzien van afvloeiingsregelingen geldt een aantal aandachtspunten voor overheidswerkgevers:

- Eigen risicodragerschap Als een overheidswerknemer werkloos wordt, heeft hij recht op een WW-uitkering als hij voldoet aan de voorwaarden. Op grond van art. 72a WW en art. 97 WW is een overheidswerkgever eigen risicodragers. Dat betekent dat hij zelf de kosten verbonden aan een WW-uitkering (toegekend door UWV) moet dragen. Deze kosten kunnen fors oplopen en dat speelt nog altijd een rol bij het treffen van een afvloeiingsregeling van een overheidswerknemer.
- Bovenwettelijke uitkering Er kan sprake zijn van een bovenwettelijke uitkering of een bijzondere uitkering bij ontslag van zieke werknemers. Zie bijvoorbeeld hoofdstuk 10 van de cao Gemeenten. Het is de vraag wat de toekomst zal zijn van bovenwettelijke uitkeringsregelingen. Wanneer de rechter deze toekent, wordt doorgaans aangenomen dat hier geen sprake is van een schending van de Wnt-norm.
- Bepalingen in cao De cao kan een bijzondere bepaling bevatten. Zo regelt paragraaf 6 van Hoofdstuk 10 van de cao Gemeenten dat de overheidswerkgever een passende regeling moet treffen bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsrelatie.

Zie voor meer informatie over afvloeiingsregelingen het onderwerp Vergoedingen einde dienstverband.

Door de inwerkingtreding van de Ambtenarenwet 2017 is er een nieuwe toepasselijkheid van de cao's gekomen. In een aantal wetten is de cao Rijk van toepassing verklaard. Wat dat concreet betekent, zal zich nog moeten uitkristalliseren. Het betreft de volgende situatie:

Wie?	Wijziging van:
Secretariaat van de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten.	Art. 103 Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten 2017.
Ambtenaren in dienst van een ZBO dat geen onderdeel uitmaakt van de staat.	Art. 15 Kaderwet zelfstandige bestuursorganen
Bureau van de ombudsman	Art. 11 Wet Nationale ombudsman
Alle ambtenaren van de Staten-Generaal	Art. 13b Wet normalisering rechtspositie ambtenaren
Secretaris en ambtenaren van de Raad van State	Art. 13a Raad van State
Ambtenaren van de Algemene Rekenkamer	Art. 7.11 Comptabiliteitswet 2016
Gerechtsambtenaren	Art. 25 Wet op de rechterlijke organisatie
Ambtenaren van het bureau van de Raad voor de Rechtspraak	Art. 89 lid 2 Wet op de rechterlijke organisatie
Directeur en personeelsleden Staatsbosbeheer	Art. 16 Wet verzelfstandiging Staatsbosbeheer
Personeel van het College sanering zorginstellingen	Art. 22 Wet toelating zorginstellingen
Ambtenaren in dienst van het Instituut Fysieke Veiligheid	Art. 75 Wet veiligheidsregio's

Het is nog onduidelijk in hoeverre een soort 'primaat van de politiek' geldt binnen het ambtenarenrecht. Wijziging arbeidsvoorwaarden Zal de enkele wens van de politiek worden aangemerkt als een zwaarwichtige reden zoals bedoeld onder art. 7:613 BW of als een reden voor een aanpassing op basis van art. 7:611 BW? Beoordeling UWV Houdt het UWV rekening met de 'politieke' situatie bij de beoordeling van de noodzaak om arbeidsplaatsen te laten vervallen? De overheidswerkgever moet wel in zijn verzoek tot toestemming tot ontslag aangeven op welke manier het besluit tot stand is gekomen en welke democratisch genomen besluiten daaraan ten grondslag liggen (art. 2a Ontslagregeling).

Positie vakbonden

Geen overeenstemmingsvereiste Door de invoering van de Wnra is afscheid genomen van het zogenoemde overeenstemmingsvereiste zoals dat was opgenomen in de reglementen en in het akkoord dat binnen de Raad voor het Overheidspersoneel was afgesloten. Het overeenstemmingsvereiste kwam er kortweg op neer dat arbeidsvoorwaardelijke regelingen niet zonder overeenstemming binnen het georganiseerd overleg mochten worden doorgevoerd.

Het verval van dit vereiste heeft de positie van de vakbonden veranderd. Overheidswerkgevers hebben meer mogelijkheden om zelf te beslissen met wie zij onderhandelen en waarover. Het cao-recht kenmerkt zich namelijk door contractsvrijheid. Zie voor meer informatie over de totstandkoming van een cao het onderwerp Collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Er is ook meer ruimte voor overheidswerkgevers ontstaan om afspraken te maken met een medezeggenschapsorgaan, zoals de ondernemingsraad.

Lokaal overleg **Let op:** in de cao kan een positie voor vakbonden zijn geregeld. Zo bevat hoofdstuk 12 van de cao Gemeenten het lokaal overleg. Dit vindt plaats tussen de werkgever en vakbonden over een specifiek aantal onderwerpen.

Positie ondernemingsraad

Wet op de ondernemingsraden De positie van de ondernemingsraad is met name geregeld in de Wet op de ondernemingsraden. Zie voor meer informatie het onderwerp Wet op de ondernemingsraden. Belangrijk voor overheidswerkgevers en overheidsondernemingsraden is Hoofdstuk VII B WOR, dat bijzondere bepalingen bevat voor ondernemingsraden bij de overheid. Primaat van de politiek Vooral van belang is het Primaat van de politiek. Dit houdt (kortweg) in dat de politiek onder omstandigheden voorrang heeft op de medezeggenschap. Over kwesties die onder het primaat vallen, heeft de ondernemingsraad geen overleg-, advies- en instemmingsrecht. Een uitzondering geldt voor de personele gevolgen. Deze moeten in principe wel ter advies worden voorgelegd. Zie voor meer informatie het onderwerp Primaat van de politiek.

OR als onderhandelingspartner Overheidswerkgevers kunnen met de ondernemingsraad een arbeidsvoorwaardenregeling, sociaal plan, personeelshandboek e.d. overeenkomen. De WOR is een minimumwet. Belangrijk verschil met een cao is wel dat een overeenkomst met de ondernemingsraad niet automatisch doorwerkt in de individuele arbeidsverhouding. Een ambtenaar moet deze accepteren.

Kroonbenoeming De kroonbenoeming ziet (kortweg) op ambtenaren die naast de arbeidsovereenkomst ook nog per Koninklijk Besluit worden benoemd. Het gaat om de volgende categorieën

Benoemingen waaraan bij of krachtens wet bevoegdheden zijn geattribueerd (bijvoorbeeld secretarissen en griffiers van gemeenten en provincies).

Deze ambtenaren zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. De benoeming in de functie, waardoor de ambtenaar de wettelijke bevoegdheden krijgt, gebeurt door aanwijzing bij Koninklijk Besluit in die functie (het aanwijzingsbesluit). Het aanwijzingsbesluit bij Koninklijk Besluit vervalt van rechtswege.

Benoemingen die aan de betreffende functie een bepaalde statuur geven (bijvoorbeeld ambtenaren van staat bij de RVS). Deze benoemingen hebben geen rechtspositionele gevolgen en er spelen geen wettelijke bevoegdheden (bijvoorbeeld secretarissen en griffiers van gemeenten en provincies).

Benoemingen waar wel rechtstreeks rechtspositionele gevolgen uit voortvloeien, maar geen wettelijke bevoegdheden (bijvoorbeeld de secretaris van de Algemene Rekenkamer).

Deze ambtenaren zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. De benoeming is niet op basis van een Koninklijk Besluit. De benoeming in de functie wordt gedaan door de ambtenaar de wettelijke bevoegdheid krijgt, gebid door Comptabiliteitswet (of wijziging bij Koninklijk Besluit in die functie (het aanwijzingsbesluit). Het aanwijzingsbesluit bij Koninklijk Besluit verval van rechtswege.

In dit voorbeeld: De Algemene Rekenkamer draagt de persoon voor waarmee zij een arbeidsovereenkomst wil sluiten (of wijzigen). Het Koninklijk Besluit bepaalt dat een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan (of gewijzigd). De Minister van Financiën contrasigneert het Koninklijk Besluit. De Algemene Rekenkamer voert dat uit en sluit de arbeidsovereenkomst (art. 4.6 lid 2 Comptabiliteitswet 2016).

Voor het ontslag geldt hetzelfde: de Koning neemt een voorbereidend besluit. De Algemene Rekenkamer voert vervolgens het ontslag uit.

Bij een ontslag op staande voet kan niet worden gewacht op een Koninklijk Besluit en dat is ook niet vereist. Het moet immers onverwijld worden gegeven.

Ambtenarenwet 2017

Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

Aanpassingswet Wnra

Meer jurisprudentie over dit onderwerp

Zie meer jurisprudentie over Overheidswerknemers / ambtenaren

Onderstaande toonaangevende jurisprudentie is geselecteerd door de auteur.

Hoge Raad

Wijziging van arbeidsvoorwaarden wordt beoordeeld aan de hand van het goed werknemerschap en goed werkgeverschap ex art. 7: 611 BW (*Van der Lely/Taxi Hofman*)

HR - 26 juni 1998 - JAR 1998/199

Een goed werknemer hoort over het algemeen positief in te gaan op redelijke voorstellen van werkgever, verband houdende met gewijzigde omstandigheden op het werk (ook als de wijziging in de risicosfeer van werkgever ligt). Dit is anders als aanvaarding redelijkerwijs niet van werknemer kan worden gevergd.

Tijdschriften

M.C.J. van den Brekel, 'Ruim één jaar integriteit sinds de Wnra: de balans opmaken', *ArbeidsRecht* 2021/19

V. Stavleu, 'De onkreukbare ambtenaar onder het civiele arbeidsrecht', *TAR* 2021/32

W.H.C. van Eck, 'De betekenis van de nieuwe rechtspositie voor accountancy en insourcing', *TAR* 2020/97

E. Christiaansen, 'Reorganiseren na normaliseren', *TAR* 2020/61

L.H. Janssen, 'De jurisprudentie van het eerste jaar Wnra', *TAR* 2021/1

B.Barentsen, 'Genormaliseerd cao-recht', *TRA* 2020/23

E. Christiaansen, 'Reorganiseren na normaliseren', *TRA* 2020/6

K.P.D. Vermeulen, 'Ontslag wegens schending functioneringsnorm: dubbele preventieve ontslagtoets', *TAR* 2020/17

A.A.W. Terpstra, 'Normalisering van collectief overleg en de OR', *ArbeidsRecht* 2020/8

M. Adams, 'Verzet van ambtenaren en de rechtspolitieke gevolgen van de Wnra', *NJB* 2019/919

M.B. de Witte-van den Haak, 'Bestuursrechter en civiele rechter: twee zielen, één gedachte?', *TAC* 2019, 2/3

B. Barentsen & M.A. Schneider, 'Normalisering, integriteit en ontslag', *TAP* 2019/153

M.A. Schneider & M.Y.H.G. Erkens, 'Procederen na de normalisering', *TAR* 2019/142

L.C.J. Sprengers, 'Cao-geschillencommissies: doekje voor het bloeden of volwaardige rechtsbescherming?', *TAP* 2019/61

Commentaren

P. Disseldorp, *Sdu Commentaar Arbeidsrecht thematisch, Ambtenarenwet 2017*, Den Haag: Sdu

P. Kruit en I.H. Kersten, *Sdu Commentaar Arbeidsrecht thematisch*, art. 7:686 BW, Den Haag: Sdu

Boeken

P.A. Hogewind-Wolters e.a., *Arbeidsrecht voor de overheid verklaard, editie gemeente*, Den Haag: Sdu 2021

P.A. Hogewind-Wolters e.a., *Arbeidsrecht voor de overheid verklaard, editie Rijk*, Den Haag: Sdu 2021

S.F.H. Jellinghaus & K.M.J.R. Maessen, *Normalisatie van het Ambtenarenrecht*, Alphen aan de Rijn: Vakmedianet 2019

B. Barentsen, N. Hummel & S.F.H. Jellinghaus, e.a., *Van ambtenaar naar ambtenaar. De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren*, Celsus juridische uitgeverij 2018

E.G.M. Huisman & S.F.H. Jellinghaus, *Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren, tekst en toelichting*, Amsterdam: Berghauser Pont 2016

J. Kooistra, K. Sparrius, E.G.M. Huisman & S.F.H. Jellinghaus, 'De normalisering: de ambtenaar in het arbeidsrecht – Versie 3.0', 2019 (e-book)

Overig

Handreiking integriteit

Boetebeding

In een arbeidsovereenkomst kan een boetebeding (ook wel: boeteclausule) worden opgenomen. Werkgever stelt bijvoorbeeld een boete op het overtreden van regels over het omgaan met bedrijfsgeheimen, het gebruik van social media, internet of bedrijfseigendommen. In beëindigingsovereenkomsten staan vaak re-integratiebedingen met een boeteclausule. Komt werknemer de afspraken niet na, dan is hij een boete verschuldigd. De wet stelt in art. 7:650 BW en art. 7:651 BW eisen aan het boetebeding. Een studiekostenbeding en een concurrentiebeding vallen niet onder deze bepalingen. De rechter kan een opgelegde boete matigen.

Recent opgenomen
Algemeen Wettelijke vereisten overeenkomen boetebeding
Gevolgen overtreding voorschrift met boetebeding
door werknemer
Andere bedingen
Matiging boete
Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)

Een cao is een overeenkomst over arbeidsvoorwaarden tussen werkgever(s) of werkgeversvereniging(en) en werknemersverenigingen. Er bestaan ondernemingscao's en sector- of bedrijfstakcao's. Veel cao's maken gebruik van afwijkingmogelijkheden in de wet. Een cao kan standaardbepalingen en minimumbepalingen bevatten. Van standaardbepalingen mag niet worden afgeweken, ook niet in het voordeel van werknemer. Bij minimumbepalingen mag wel worden afgeweken in het voordeel van werknemer. Is de cao algemeen verbindend verklaard, dan gelden de cao-bepalingen voor alle werkgevers en werknemers die vallen onder de werkingssfeer. Een cao kan op verschillende manieren doorwerken in de individuele arbeidsverhouding. Wat kunnen werknemers, werkgeversorganisaties en vakbonden doen om toepassing van de cao af te dwingen?

Recent opgenomen
Aandachtspunten
Partijen bij een cao
Stappenplan afsluiten cao
Inhoud cao
Uitleg cao-bepalingen: cao-norm
Aanmelding en inwerkingtreding
Looptijd en opzegging
Doorwerking cao in individuele arbeidsverhouding
Werkingssfeer van de cao
Samenloop van cao's
Cao expireert: nawerking
Eenzijdige wijziging en cao
Gevolgen niet-naleving cao en rechtsvorderingen
Cao en Waadi
Cao Rijk
Disciplinaire maatregelen

Werkgever kan een disciplinaire maatregel opleggen wanneer werknemer zijn verplichtingen niet of niet op de juiste wijze nakomt,

of zich op andere wijze misdraagt. De meest voorkomende maatregelen zijn een officiële waarschuwing, een loonsanctie, demotie, schorsing en ontslag (op staande voet). Disciplinaire maatregelen staan in de wet, de arbeidsovereenkomst, een reglement of cao. Demotie en schorsing komen niet voor in de wet. Bij het opleggen van een disciplinaire maatregel moet werkgever zich houden aan het goed werkgeverschap uit art. 7:611 BW. In de jurisprudentie is dat verder uitgewerkt. Werknemer heeft verschillende mogelijkheden om op te komen tegen een disciplinaire maatregel.

Recent opgenomen
Algemeen Grondslag
Officiële waarschuwing/berisping
Loonsanctie
Demotie/degradatie
Boete en schadevergoeding
Schorsing/non-actiefstelling
Verschuldigdheid van loon bij schorsing
Ontslag (op staande voet)
Vernietiging van het aangaan van de arbeidsovereenkomst
Bezwaar werknemer tegen disciplinaire maatregel
E-grond: verwijtbaar handelen

Voor ontslag wegens verwijtbaar handelen/nalaten ex art. 7:669 lid 3 onder e BW moet het gedrag van werknemer zo ernstig en aan hem toe te rekenen zijn, dat van de werkgever niet kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer vervalt in beginsel het recht op een transitievergoeding. Werkgever moet het bestaan van de verwijtbaarheid aannemelijk maken. De rechter toetst of het ontslag redelijk is. Afhankelijk van de soort gedraging, spelen daarbij verschillende factoren een rol. Wat is het verschil met ontslaggronden als 'disfunctioneren' en 'verstoorde arbeidsverhouding'?

Recent opgenomen
Aandachtspunten
Bewijzen en aannemelijk maken
Opzegverboden en verwijtbaar handelen/nalaten
Opzet/schuld
Toetsing alle omstandigheden van het geval
Vormen van verwijtbaar handelen
Verschil verwijtbaarheid/ernstige verwijtbaarheid
Verschil (ernstig) verwijtbaar handelen en ontslag op staande voet
Herplaatsing na verwijtbaar handelen/nalaten
Opzegtermijn bij ontbinding op de e-grond
Transitievergoeding bij (ernstig) verwijtbaar handelen/nalaten
Billijke vergoeding bij (ernstig) verwijtbaar handelen
Hoger beroep
Ontslag op staande voet

Werkgever kan werknemer op staande voet ontslaan als daar een dringende reden voor is. De wet noemt in art. 7:678 BW voorbeelden van dringende redenen. Werkgever heeft geen toestemming nodig van het UWV of de kantonrechter, daarom gelden er strenge eisen. Art. 7:677 BW stelt drie formele eisen: dringende reden, onverwijld opzeggen, onverwijld mededeling van de dringende reden. Of sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet hangt af van alle omstandigheden van het geval. In de jurisprudentie spelen verschillende factoren een rol. Werknemer kan bij een ontslag op staande voet recht hebben op een transitievergoeding. Welke stappen kan werknemer zetten tegen een (ongeldig) ontslag op staande voet?

Recent opgenomen
Aandachtspunten
Toetsingscriteria
Onverwijld opzegging
Onverwijld mededeling
De dringende reden
Bewijslast
Toetsing alle omstandigheden van het geval
Vormen van een dringende reden
Ongeldig ontslag op staande voet
Vernietiging en voorwaardelijke ontbinding
Verzoeken intrekken
Hoger beroep en loon in tussenperiode
Opzegverboden en ontslag op staande voet
Gevolgen voor werknemer
Vorderingen op werknemer
Opzegging door werknemer wegens een dringende reden
Overheidswerknemer sector gemeenten

Op 1 januari 2020 is de Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking getreden en wordt de rechtspositie van ambtenaren vanaf dat moment geregeld door het civiele arbeidsrecht. In de aanloop hiernaar toe zijn de huidige rechtspositieregelingen omgezet in cao's. De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en de vakbonden hebben met elkaar afspraken gemaakt over een 'genormaliseerde' cao Gemeenten. Deze is sinds 1 januari 2020 rechtstreeks op gemeenteamttenaren van toepassing geworden. De leden van de VNG (de Nederlandse gemeenten) konden tot 1 februari 2019 stemmen over de afspraken die zijn neergelegd in de cao Gemeenten. Het merendeel heeft voor gestemd. In dit onderwerp wordt de situatie tot en vanaf 1 januari 2020 beschreven.

Recent opgenomen
Inleiding
Werkings sfeer cao Gemeenten
Grenzen van het vrijwillig volgen van cao's
Vijf belangrijkste veranderingen van de cao Gemeenten
Consultatie
Uitvoeringsbesluit
Ambtenarenwet 2017
Cao Gemeenten
2.0
Arbeidsovereenkomst/voortzettingsovereenkomst
Overleg met vakbonden
Individueel keuzebudget
IKB
Medezeggenschap
Geschillencommissie
Overgangsrecht: bezwaar en (hoger) beroep na 1 januari 2020
Arbeidsongeschiktheid (ziekte)
Privaat ontslagstelsel en privaatrechtelijke rechtsbescherming
Tijdelijke ontslagcommissie
Integriteitsbeleid
Wetsvoorstel bescherming klokkenluiders
Eigenrisicodragerschap/WW
Geschillenbeslechting en rechtsbescherming
Geen aparte voorziening geschillenbeslechting in de cao Gemeenten
Minder onderwerpen voor geschillen
Geschillenoplossing in prejudiciële fase
Werktijdkortering
Kabinet luidt de noodklok
VIND Antwoord
Hybride werken
Overheidswerknemer sector provincies

Op 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking getreden. Het overgrote deel van de ambtenaren heeft dan (bijna) dezelfde rechtspositie als 'gewone' werknemers in de private sector. Doel van de wet is een zo groot mogelijke gelijkheid te creëren in de rechtspositie van ambtenaren en werknemers in de private sector. De rechtspositie van ambtenaren is sinds 1 januari 2020 geregeld in het Burgerlijk Wetboek, de cao, de arbeidsovereenkomst en het personeelshandboek. Welke gevolgen de overgang naar een private rechtspositie heeft, wordt in dit onderwerp aan de hand van

de cao Provincies behandeld.

Recent opgenomen Invoering algemeen Provincieambtenaren Cao Provincies Looptijd cao Provincies Arbeidsovereenkomst Salaris, salaristoelagen en IKBA Arbeidsduur en werktijden Vakantie en verlof Wijzigingen in de arbeidsovereenkomst Gezondheid en arbeidsomstandigheden Ontwikkeling, opleiding en inzetbaarheid Einde overeenkomst Bovenwettelijke uitkering Werktijdsverkortings Kabinet luidt de noodklok Overleg Medezeggenschap en vakbonden Nieuw functiegebouw Overgangsrecht: bezwaar en (hoger) beroep na 1 januari 2020 Lokkenluiersregeling Hybride werken Primaat van de politiek

De Wet op de ondernemingsraden is sinds 1995 ook van toepassing op de overheidswerkgever. Hierop wordt een uitzondering gemaakt voor besluiten die in het politieke domein liggen. Dit wordt ook wel 'het politiek primaat' genoemd. In een dergelijk geval vervalt het overlegrecht van de ondernemingsraad. Dit onderwerp gaat in op de wijze waarop het zogenoemde primaat van de politiek werkt.

Recent opgenomen Algemeen Ratio primaat van de politiek Zelfstandige bestuursorganen Lijn in de rechtspraak Praktische invulling Het rechtelijk primaat Vergoedingen einde dienstverband

Het ontslagrecht kent verschillende vergoedingen, waaronder de transitievergoeding, de billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Samenloop van vergoedingen is soms mogelijk. De transitievergoeding is geregeld in art. 7:673 BW en kan onder voorwaarden bij cao vervangen worden door een gelijkwaardige vergoeding. Voor de billijke vergoeding bestaan verschillende wettelijke grondslagen. De hoogte wordt door de rechter bepaald. Een gefixeerde schadevergoeding kan de rechter toekennen als de arbeidsovereenkomst onregelmatig is opgezegd. Werkgever en werknemer zijn vrij om in een beëindigingsovereenkomst afwijkende vergoedingen op te nemen. Staat in de arbeidsovereenkomst een zogenoemde 'golden parachute', dan wordt vaak vermeld dat deze vergoeding alle andere vergoedingen dekt.

Recent opgenomen Aandachtspunten Soorten vergoedingen Vergoedingen conform cao/sociaal plan Transitievergoeding Billijke vergoeding Gefixeerde schadevergoeding Beëindigingsovereenkomst Kantonrechttersformule Bajjingsleer Overige vergoedingen Procedurele aspecten Wet op de ondernemingsraden

Hier worden onder andere het nationaal karakter van de WOR en de medezeggenschapsvormen besproken, alsmede de rechten van de ondernemingsraad. Dit laatste onderwerp gaat in ieder geval in op het informatierecht, initiatiefrecht, overlegrecht, adviesrecht, instemmingsrecht en de stimulerende taak van de ondernemingsraad. Daarnaast worden de faciliteiten en geheimhoudingsverplichting van de ondernemingsraad besproken. Tot slot komt de ondernemingsovereenkomst, de rechtsbescherming van de medezeggenschappers en overige wetgeving aan de orde.

Recent opgenomen Nationaal karakter WOR Medezeggenschapsvormen Actief informatierecht Passief informatierecht Geschil over informatierecht Overlegrecht Initiatiefrecht Adviesrecht Instemmingsrecht Stimulerende taak Geheimhouding Ondernemingsovereenkomst Rechtsbescherming lid ondernemingsraad Positie ondernemingsraad o.g.v. andere wetgeving

Laatste nieuws

Zie alle nieuwsberichten

Afwijzing ontbindingsverzoek ondanks verrichten verboden nevenwerkzaamheden door ambtenaar

Gedragscode | Bijzondere bedingen | Overheidswerknemers / ambtenaren | E-
grond: verwijtbaar handelen | Ontbinding door werkgever | Einde van de arbeidsovereenkomst | Arbeidsverhoudingen | Totstandkoming e
n inhoud van de arbeidsovereenkomst | Uitvoering van de arbeidsovereenkomst | - 25 maart 2022

Partijen zijn overeengekomen dat de werknemer (ambtenaar) in de laatste 24 maanden voor het einde van zijn dienstverband bijzonder verlof opneemt. De werknemer verricht werkzaamheden bij een extern bedrijf zonder de werkgever hierover in te lichten. De werkgever verzoekt ontbinding op de e-grond. De kantonrechter oordeelt dat het niet melden c.q. verrichten van de nevenwerkzaamheden, gelet op de omstandigheden, niet zodanig verwijtbaar is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Werknemer moet teveel betaalde loon terugbetalen; hij wist/kon weten dat hij te hoog was ingeschaald

Loon | Overheidswerknemers / ambtenaren | Goed werknemerschap goed werkgeverschap | Uitvoering van de arbeidsovereenkomst | Tot
standkoming en inhoud van de arbeidsovereenkomst | Arbeidsverhoudingen | - 24 maart 2022

De werkgever deelt de werknemer abusievelijk in een te hoge functieschaal. Ruim een jaar later komt de werkgever achter en vordert het teveel betaalde loon terug. De werknemer vordert verklaring voor recht dat de werkgever niet gerechtigd is om het

loon terug te vorderen. De kantonrechter oordeelt dat de werknemer wist dat hij abusievelijk te hoog is ingedeeld, dat het besluit van de werkgever van augustus 2019 onjuist is en dat hij teveel loon ontving. Aan hem komt geen gerechtvaardigd beroep op het vertrouwensbeginsel toe. Volgt afwijzing vordering.

Ontslagaanvraag voor invoering Wnra niet gevolgd door ontslagbesluit; geen beëindiging arbeidsovereenkomst

Loon | Opzegging door de werknemer | Overheidswerknemers / ambtenaren | Uitvoering van de arbeidsovereenkomst | Totstandkoming en inhoud van de arbeidsovereenkomst | Einde van de arbeidsovereenkomst | Arbeidsverhoudingen | - 5 januari 2022

De ambtenares dient voor de invoering van de Wnra een ontslagaanvraag in, maar komt later hierop terug. Zij vordert verklaring van recht dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd. In tegenstelling tot de kantonrechter oordeelt het hof dat de Belastingdienst nog voor 1 januari 2020 een ontslagbesluit had moeten nemen. Omdat dit niet is gebeurd, is de rechtshandeling, die onder het oude ambtenarenrecht is ingezet, nooit voltooid. Derhalve bestond er op 1 januari 2020 geen aanstelling die, na de omzetting daarvan in een arbeidsovereenkomst, zou eindigen op 1 juli 2020.

Recht op aanvullende en na-wettelijke WW-uitkering voor voormalig ambtenaar

Billijke vergoeding | Collectieve arbeidsovereenkomst (cao) | G-grond: verstoorde arbeidsverhouding | Overheidswerknemers / ambtenaren | Einde van de arbeidsovereenkomst | Collectief Arbeidsrecht / Medezeggenschap | Totstandkoming en inhoud van de arbeidsovereenkomst | Arbeidsverhoudingen | - 26 november 2021

Naar het oordeel van het hof heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen terecht ontbonden op de g-grond met toekenning van de transitievergoeding aan de werknemster, maar zonder billijke vergoeding. De werknemster heeft op grond van de cao SGO echter ook recht op een bovenwettelijke en na-wettelijke WW-uitkering. Dit volgt uit de tekst van de cao en de uitleg die daaraan in het verleden door de CRvB is gegeven.

Hof: voor invoering Wnra ontslagen ambtenaar heeft recht op transitievergoeding

Overheidswerknemers / ambtenaren | Transitievergoeding | Opzegging door werkgever | Overheidswerknemer sector gemeenten | Arbeidsverhoudingen | Einde van de arbeidsovereenkomst | - 9 november 2021

De gemeente heeft bij besluit van 16 december 2019 de ambtenaar/werknemer eervol ontslag verleend per 1 maart 2020. De werknemer maakt aanspraak op de transitievergoeding. De kantonrechter wijst het verzoek af. Het hof oordeelt dat de aanstelling op 1 januari 2020 is omgezet in een arbeidsovereenkomst. Het ontslagbesluit doet daaraan niet af. Omdat het ontslagbesluit door het hof wordt aangemerkt als een opzegging in de zin van art. 7:673 lid 1 onder a sub 1 BW, heeft de werknemer recht op de transitievergoeding.

Ontslag op staande voet ambtenaar wegens betrokkenheid bij opzetten/in stand houden van hennepkwekerij in woning

Ontslag op staande voet / dringende reden | Overheidswerknemers / ambtenaren | Einde van de arbeidsovereenkomst | Arbeidsverhoudingen | - 20 oktober 2021

De werknemster (ambtenaar) wordt op staande voet ontslagen wegens betrokkenheid bij opzetten en in stand houden van een hennepkwekerij in haar woning. Het feit dat de gedraging in privé heeft plaatsgevonden, doet daaraan niet af, mede gezien de aard van haar functie en haar verplichtingen als ambtenaar binnen de reclassering. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is.

Draaideurconstructie resulteert in vast contract voor universitair docent

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd | Ketenregeling | Overheidswerknemers / ambtenaren | Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd | Arbeidsverhoudingen | Einde van de arbeidsovereenkomst | - 26 juli 2021

De werknemer werkt voor een universiteit en heeft verschillende bepaalde tijdscontracten gehad met de werkgever. De einddatum van de laatste aanstelling is tussentijds gewijzigd en verlengd. De vraag die rijst is of er feitelijk een nieuwe overeenkomst is gesloten en daarmee een nieuwe schakel in de keten vormt. De kantonrechter meent dat dit geval is en oordeelt dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

Voorwaardelijke ontbindingsverzoek afgewezen wegens autisme van werknemer

Disciplinaire maatregelen | Overheidswerknemers / ambtenaren | Voorwaardelijke ontbinding | Einde van de arbeidsovereenkomst | Arbeidsverhoudingen | Arbeidsprocesrecht | - 21 juli 2021

De werkgever heeft aan de werknemer de disciplinaire straf van onvoorwaardelijk ontslag opgelegd wegens het wegnemen van acht flessen wijn. Na vijf jaar zijn partijen nog in afwachting van de uitspraak van de CRvB. De werkgever dient een voorwaardelijk ontbindingsverzoek in. De kantonrechter oordeelt dat het verweten gedrag het gevolg van een autismespectrumstoornis is en niet aan de werknemer kan worden toegerekend. Ook aan de vereisten van de andere ontbindingsgronden is niet voldaan. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Dringende reden voor ontslag voormalig ambtenaar, maar ontslag niet onverwijld gegeven

Ontslag op staande voet / dringende reden | Overheidswerknemers / ambtenaren | Einde van de arbeidsovereenkomst | Arbeidsverhouding

en - 16 april 2021

Het hof is van oordeel dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet, nu is komen vast te staan dat de werknemer een leidinggevende rol had in een netwerk van hennepplantages en daarvoor is veroordeeld tot 40 maanden gevangenisstraf. Het ontslag is echter niet onverwijld gegeven en kan daarom niet in stand blijven. De werknemer heeft recht op een billijke vergoeding van twee maandsalarissen met vakantiebijslag.

Werknemer heeft recht op halve transitievergoeding vanwege halvering arbeidsduur in derde ziektejaar

Arbeidsongeschiktheid na ziekte (WIA) | Overheidswerknemer sector gemeenten | Opzegging door werkgever | Overheidswerknemers / ambtenaren | Zieke werknemer | Arbeidsongeschiktheid | Transitievergoeding | Uitvoering van de arbeidsovereenkomst | Arbeidsverhoudingen | Einde van de arbeidsovereenkomst | Sociale zekerheid - 25 februari 2021

De gemeente heeft de arbeidsduur van de werknemer in het derde ziekte gewijzigd van 36 naar 18 uur per week vanwege de verplichting uit de CAR-UWO. Ruim 1,5 jaar later zegt de gemeente met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst op en heeft de transitievergoeding op basis van 18-urige werkweek toegezegd. De werknemer verzoekt om de transitievergoeding op basis van 36-urige werkweek. De kantonrechter oordeelt dat de aangevoerde omstandigheden geen afwijking van de dwingendrechtelijke bepalingen rechtvaardigen en wijst de vordering af.