

Factsheet Wnra

Per 1 januari 2020 zal de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) gelden. Dit betekent de werknemers uit het openbaar onderwijs rechtspositioneel onder het reguliere arbeidsrecht gaan vallen. De Wnra heeft invloed op de rechtspositie, niet op de arbeidsvoorwaarden.

Wat gaat er veranderen?

De belangrijkste wijzigingen op een rij:

- *Aanstelling wordt arbeidsovereenkomst.* De eenzijdige aanstelling van zittende werknemers verandert in een tweezijdige arbeidsovereenkomst. Voordat de werknemer in dienst komt, wordt deze arbeidsovereenkomst gezamenlijk overeengekomen. Voor zittende werknemers wordt de aanstelling van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst.
- *De rechtsgang voor geschillen wijzigt.* Werknemers die zich niet neerleggen bij een beslissing van de werkgever, gaan niet langer in bezwaar bij de werkgever en in beroep bij de bestuursrechter. Zij kunnen voortaan het geschil voorleggen aan de kantonrechter en vervolgens eventueel aan het gerechtshof en de Hoge Raad. De cao's regelen echter nog wel dat beroep ingesteld kan worden tegen rechtspositionele beslissingen, zoals berispingen en overplaatsingen bij de commissie van beroep.
- *Het systeem rond ontslag wijzigt.* De werkgever vraagt ontslag aan bij het UWV als het gaat om langdurige ziekte of bedrijfseconomische redenen. Voor overige redenen vraagt de werkgever ontbinding aan bij de kantonrechter. Deze preventieve toets geldt niet bij een ontslag in de proeftijd en een ontslag op staande voet.
- *De ketenregeling wijzigt.* De werknemer kan op basis van de huidige wet- en regelgeving drie tijdelijke contracten aangeboden krijgen in een periode van drie jaar met een maximale tussenpoos van zes maanden. Hierna komt de werknemer vast in dienst. Op deze ketenregeling zijn in de cao's verschillende uitzonderingen gemaakt (vervangers uit het primair onderwijs en onbevoegden uit het voortgezet onderwijs). Aanstellingen aangegaan vóór 1 januari 2020 tellen mee voor de nieuwe ketenregeling.
- *De wettelijke transitievergoeding gaat gelden.* Op basis van de huidige wet- en regelgeving heeft de werknemer vanaf het begin van het dienstverband bij ontslag recht op een transitievergoeding. Deze vergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar. Bij een beëindiging met wederzijds goedvinden is de werkgever niet verplicht een transitievergoeding te betalen.
- *De aanzegverplichting gaat gelden.* Bij een contract dat zes maanden of langer heeft geduurd, dient de werkgever schriftelijk te laten weten of het contract al dan niet verlengd wordt en onder welke voorwaarden. Indien de werkgever nalaat dit (tijdig) te doen is hij een vergoeding van maximaal één maandsalaris verschuldigd.

Wat betekent dit voor u?

De beleidsstukken binnen uw organisatie die betrekking hebben op het personeelsbeleid, moeten worden aangepast op de normalisering van de rechtspositie. Daarbij is het van belang dat u:

- Procedures omtrent benoeming en ontslag in overeenstemming brengt met het burgerlijk recht;
- Procedures opstelt om te voldoen aan de aanzegverplichting. Tijdelijke dienstverbanden van zes maanden of langer dienen in kaart te worden gebracht, zodat duidelijk is in welke maand de contracten aangezegd moeten worden.
- Eventuele bezwaar- en beroepsprocedures op grond van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) voor personeel afschaft;
- Arbeidsovereenkomsten opstelt ter vervanging van de aktes van aanstellingen.
- Op basis van het personeelsverloop van de voorgaande jaren een inschatting maakt van de jaarlijkse kosten die gemoeid zijn met de transitievergoedingen en die kosten opneemt in de begroting;
- Personeel informeert over de wijzigingen van de Wnra en dat de aanstelling van rechtswege wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst. U kunt hiervoor deze [modelbrief](#) gebruiken.

Informatie: Onderwijsjuristen, 0348-405250 van 08.30 tot 12.30 uur, onderwijsjuristen@vosabb.nl