



# Nieuwe rechts- positie

---

**NIEUWSBRIEF LEDEN  
APRIL 2019**

---

AC RIJKSVAKBONDEN

---

**IN DEZE NIEUWSBRIEF:**

- Arbeidsvoorwaarden blijven hetzelfde, manier van vastleggen verandert
  - Veranderen mijn arbeidsvoorwaarden helemaal niet?
  - Kan ik hier nog iets over zeggen?
  - Hoe hebben we het aangepakt?
- 

# LEDEN

# NIEUWSBRIEF

## Inleiding

# Nieuwe rechtspositie

**De ambtenaar krijgt zoveel mogelijk dezelfde rechten als de werknemer in het bedrijfsleven. Dit staat in de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. Deze nieuwe rechtspositie geldt vanaf 1 januari 2020.**

Door deze wet krijg jij straks een nieuwe rechtspositie maar daarin staan wel dezelfde arbeidsvoorwaarden als nu. Dus eigenlijk verandert er niet veel.

Dat klinkt vreemd: de arbeidsvoorwaarden blijven hetzelfde maar de rechtspositie verandert. Hoe dit zit lees je in hoofdstuk 2.

Wil je weten wat er wel verandert, kijk dan in hoofdstuk 3. Jouw inspraak in deze omzetting is beperkt.

Waarom dit zo is, lees je in hoofdstuk 4. Eigenlijk weet je dan wel voldoende. Maar de liefhebbers kunnen bekijken hoe jullie onderhandelaars de omzetting naar jullie nieuwe rechtspositie hebben aangepakt in hoofdstuk 5.

*Namens AC Rijksvakbonden*

*Albert van der Smissen, voorzitter NCF  
Marcel Smit, voorzitter Justitievakbond Juvox  
Paul van Es, voorzitter VPW  
Ad van Beek, voorzitter VCPS  
Erwin Rog, vakbondsbestuurder De Unie*

## Inhoudsopgave

Arbidsvoorwaarden blijven hetzelfde, manier van vastleggen verandert	PAGINA	3
Veranderen mijn arbeidsvoorwaarden helemaal niet?	PAGINA	4
Kan ik hier nog iets over zeggen?	PAGINA	5
Hoe hebben we het aangepakt?	PAGINA	6

### AC Rijksvakbonden

- NCF
- Justitievakbond JUVOX
- VPW
- VCPS
- De Unie

Deze vijf vakbonden, allen binnen de sector Rijk, hebben besloten om heel nauw samen te werken onder de naam AC Rijksvakbonden.

AC Rijksvakbonden is een onderdeel van de vakorganisatie Ambtenarencentrum.

### NCF

Strevelsweg 700 / 305  
3083 AS Rotterdam  
Telefoon: (010) 410 16 58  
E-mail: [mijnncf@ncf.nl](mailto:mijnncf@ncf.nl)  
Website: [www.ncf.nl](http://www.ncf.nl)

### Justitievakbond Juvox

Ametisthorst 20  
2592 HN 's-Gravenhage  
Telefoon: (070) 315 51 18  
E-mail: [hoofdkantoor@juvox.nl](mailto:hoofdkantoor@juvox.nl)  
Website: [www.juvox.nl](http://www.juvox.nl)

### VPW

Snouckaertlaan 32  
3811 MB Amersfoort  
Telefoon: (033) 465 06 91  
E-mail: [info@vpwnet.nl](mailto:info@vpwnet.nl)  
Website: [www.vpwnet.nl](http://www.vpwnet.nl)

### VCPS

Ametisthorst 20  
2592 HN Den Haag  
Telefoon: (070) 315 51 24  
Email: [vcpsbestuur@vcps.nl](mailto:vcpsbestuur@vcps.nl)  
Website: [www.vcps.nl](http://www.vcps.nl)

### De Unie

Multatulilaan 12  
4103 NM Culemborg  
Telefoon: (0345) 85 19 63  
Email: [info@unie.nl](mailto:info@unie.nl)  
Website: [www.unie.nl](http://www.unie.nl)

# Arbeidsvoorwaarden blijven hetzelfde; manier van vastleggen verandert

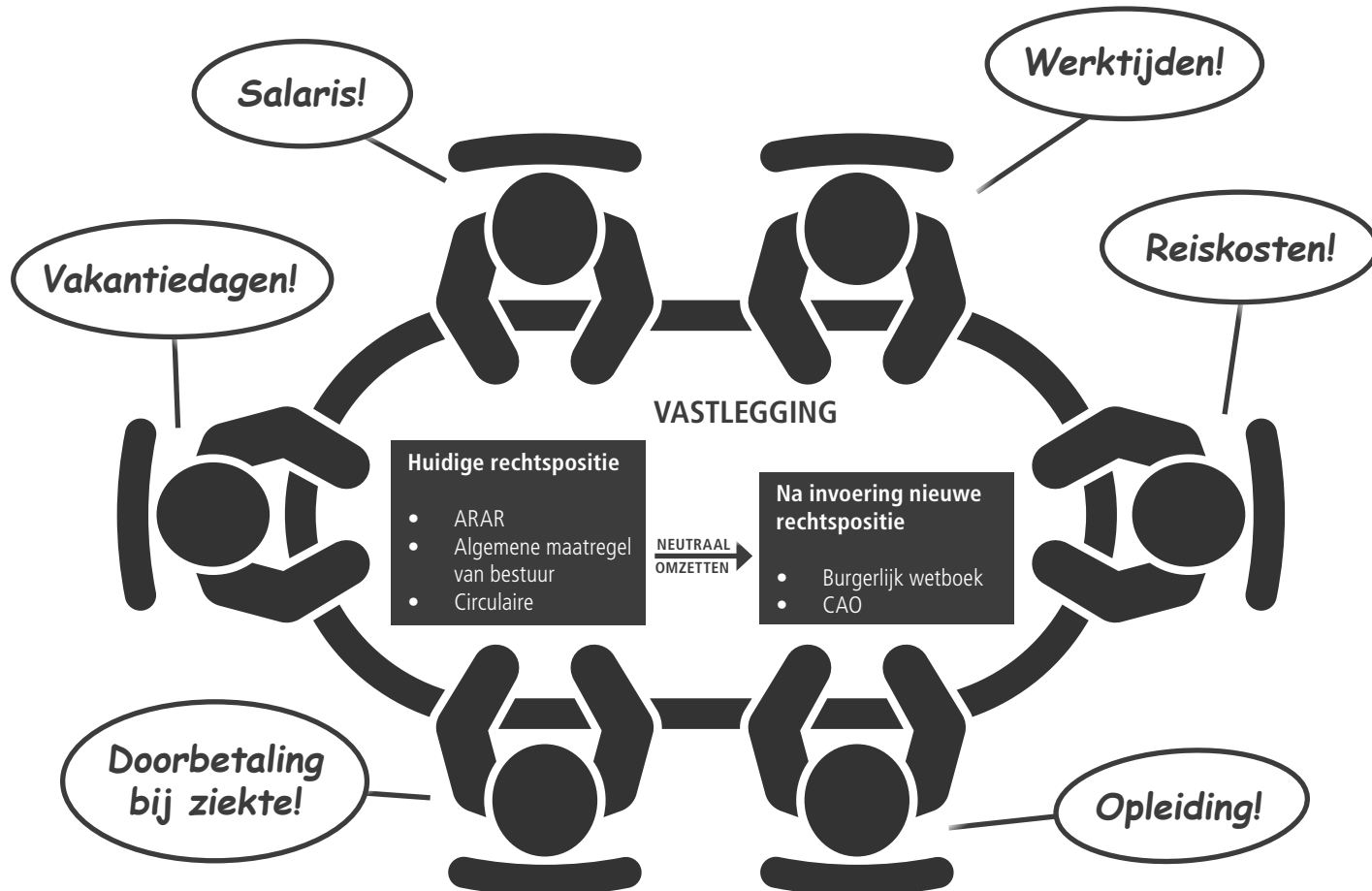
De arbeidsvoorwaarden worden besproken in overleg tussen werkgevers en vakbonden. Een arbeidsvoorwaarde is een voorwaarde waaronder jij jouw werk verricht, zoals het salaris, de werktijden en de vakantiedagen.

Maar ook jouw reiskostenvergoedingen; salarisdoorbetaling bij ziekte en een (deels) betaalde opleiding vallen onder de arbeidsvoorwaarden.

De vakbonden bepalen samen met de rijkswerkgever of er wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden worden doorgevoerd. Dat gaat nu ook al zo. Wat verandert is dat de arbeidsvoorwaarden vanaf 1 januari 2020 **op een andere manier worden vastgelegd**. Niet meer in rechtspositieregelingen, zoals het huidige

ARAR, maar in een cao en het Burgerlijk Wetboek.

Tegelijkertijd hebben de bonden met de rijkswerkgever afgesproken dat alle rechten, plichten en arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk hetzelfde blijven zodra de nieuwe rechtspositie ingaat. De huidige arbeidsvoorwaarden worden daarom neutraal **omgezet** naar deze nieuwe rechtspositie. De bonden en werkgever werken samen aan deze omzetting. Een onafhankelijke jurist controleert dit.



# Veranderen mijn arbeidsvoorwaarden helemaal niet?

Helaas is het niet mogelijk om alle arbeidsvoorwaarden neutraal om te zetten naar de nieuwe rechtspositie. Er zijn daarom toch een paar dingen die veranderen, namelijk de procedure bij een meningsverschil met de werkgever, het ontslagrecht en de positie van de vakbonden.

## Bij een meningsverschil met jouw werkgever verandert de procedure

Nu geldt dat indien de werkgever iets doet waar jij het niet mee eens bent, je hiertegen bezwaar kan maken. Kom je er in een bezwaarfase niet uit, dan kan je ook nog beroep instellen bij de bestuursrechter.

Na invoering van de nieuwe rechtspositie geldt dat je naar de kantonrechter moet gaan indien je het niet eens bent met jouw werkgever. De bonden en werkgever stellen wel een commissie in voor geschillen over beoordeling, functiewaardering en VWNW-beleid. Daarnaast komt er een geschillenloket, waar je terecht kunt als je problemen hebt met je werkgever.

AC Rijksvakbonden gaat alle individuele belangenbehartigers voor invoering van de nieuwe rechtspositie opleiden, zodat ze jou kunnen helpen als je in de problemen komt. Dus indien je straks niet weet wat je moet doen, wijzen deze individuele belangenbehartigers jou de weg.

## Bescherming bij ontslag

Het wordt niet makkelijker of moeilijker om jou straks te ontslaan. De ontslagbescherming verandert niet. Wel zit het ontslagstelsel na invoering van de nieuwe rechtspositie anders in elkaar.

Nu geldt dat indien de werkgever jou ontslaat je hiertegen bezwaar kan maken.

Kom je er in een bezwaarfase niet uit, dan kan je ook nog beroep instellen bij de bestuursrechter. Het kan al met al lang duren voordat de rechter beslist.

Na 1 januari 2020 moet de werkgever vooraf toestemming vragen aan de UWV of de kantonrechter voordat de werkgever jou mag ontslaan.

Wat ook verandert na invoering van de nieuwe rechtspositie is dat je bij ontslag een financiële vergoeding krijgt. Dit heet de transitievergoeding.

In de huidige rechtspositie is het niet mogelijk om jou te ontslaan als gevolg van organisatieveranderingen. Omdat wij de huidige arbeidsvoorwaarden neutraal omzetten, geldt straks ook in de nieuwe rechtspositie dat je niet ontslagen kan worden als gevolg van organisatieveranderingen.

## Jouw vakbond blijft onderhandelen over jouw arbeidsvoorwaarden

Jullie onderhandelaars maken bij de cao de afspraak dat de huidige vakbonden, dus ook AC Rijksvakbonden, een plek aan de overlegtafel houdt, zowel op centraal niveau als op de departementen.

In de verhouding tussen ondernemingsraden en vakbonden verandert niets. Arbeidsvoorwaarden en andere rechtspositionele afspraken worden net als nu met de vakbonden gemaakt.

Huidige rechtspositie	Na invoering nieuwe rechtspositie
Geen ontslagvergoeding	Wel een ontslagvergoeding
Alleen een toets van bestuursrechter <b>achteraf</b> indien de medewerker bezwaar en beroep instelt tegen zijn ontslag	In alle gevallen <b>vooraf</b> een toets of er een goede reden is voor ontslag door UWV of kantonrechter
Geen ontslag vanwege een organisatieverandering	Geen ontslag vanwege een organisatieverandering

# Heb ik hier nog iets over te zeggen?

**Normaal gesproken vraagt AC Rijksvakbonden jouw instemming indien we jouw arbeidsvoorwaarden veranderen in een nieuwe cao. Maar zoals gezegd veranderen jouw arbeidsvoorwaarden niet, uitgezonderd het ontslagrecht en de procedure bij een meningsverschil met jouw werkgever.**

Je krijgt dus straks een cao met de huidige arbeidsvoorwaarden.

Daarnaast schrijft de wetgever deze omzetting naar een nieuwe rechtspositie voor. Ook als jullie het hiermee niet eens zijn, dan gaat dit op grond van wetgeving door. Het enige dat we als AC Rijksvakbonden kunnen doen, is zorgen dat de omzetting van de arbeidsvoorwaarden van de huidige rechtspositie naar de nieuwe rechtspositie zo goed mogelijk gebeurt. Om deze reden zijn jullie onderhandelaars al twee jaar

bezig met deze omzetting. Hoe jullie onderhandelaars dit doen, zie je in het volgende hoofdstuk.

Je krijgt wel van tevoren inzage in de hele omzetting. Indien jij vindt dat jouw arbeidsvoorwaarden toch veranderd zijn omdat de vakbonden en de werkgever – gecontroleerd door een onafhankelijke jurist – deze omzetting niet neutraal hebben gedaan, dan kan je dit melden bij jouw vakbond. Jullie onderhandelaars gaan dan kijken of de omzetting inderdaad anders moet.

# Hoe hebben vakbonden en rijkswerkgever het aangepakt?

**De vakbonden en de rijkswerkgever hebben afgesproken om de huidige rechtspositie zoveel mogelijk neutraal om te zetten naar een cao en om meteen het taalgebruik te vereenvoudigen.**

Dat betekent dat vakbonden en rijkswerkgever heel zorgvuldig iedere arbeidsvoorwaarde en alle overige rechten en plichten één voor één hebben herschreven.

Voordat de vakbonden en de rijkswerkgever hiermee begonnen, zijn eerst alle arbeidsvoorwaarden en rechten en plichten op een rij gezet. Vervolgens keken vakbonden en de rijkswerkgever of een arbeidsvoorwaarde al geregeld is in het Burgerlijk Wetboek of andere wetten. Voor enkele arbeidsvoorwaarden bleek dat die niet zijn toegestaan onder het arbeidsrecht (bijvoorbeeld schorsing **zonder** behoud van bezoldiging).

Na afronding van deze inventarisatie is voor iedere bepaling een nieuwe tekst gemaakt. Hierbij waren niet alleen de werkgever en de

vakbonden betrokken, maar ook communicatie-adviseurs en P-Direkt. Door gebruik te maken van ieders ervaring staan straks in de cao begrijpelijke teksten, zonder inhoudelijk iets te wijzigen in de rechtspositie.

Als voorbeeld vind je hieronder de omzetting van drie bepalingen over de arbeidsduur.

Wij laten als vakbonden vanaf het begin alles toetsen door een onafhankelijke jurist, die zowel ervaren is in ambtenarenrecht als in het arbeidsrecht. Zijn adviezen worden zorgvuldig verwerkt in het eindresultaat. Verreweg de meeste bepalingen zijn neutraal om te zetten. Waar dat niet kan, gaan jullie onderhandelaars in het overleg tussen BZK en de bonden gelijkwaardige alternatieven afspreken.

Artikel oud	Tekst oud	Tekst nieuw
21 lid 2 ARAR	De arbeidsduur bedraagt gemiddeld ten hoogste 36 uur per week. De werktijd wordt behoorlijk door rusttijd onderbroken. De ambtenaar kan bij het bevoegd gezag een aanvraag indienen om de arbeidsduur in hele uren vast te stellen op meer dan gemiddeld 36 uur per week, waarbij een maximum geldt van gemiddeld 40 uur per week. Deze aanvraag wordt toegewezen tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet. Een aanvraag tot het vaststellen van de arbeidsduur op meer dan gemiddeld 36 uur per week wordt niet toegewezen voor: a. de ambtenaar wiens gemiddelde wekelijkse werktijd op basis van artikel 21a is teruggebracht; b. de ambtenaar die op basis van artikel 33g betaald ouderschapsverlof geniet; c. de ambtenaar die op basis van artikel 34 buitengewoon verlof van lange duur geniet; d. de arbeidsgehandicapte in de zin van artikel 2 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten, waarbij een verminderde arbeidsprestatie is vastgesteld.	Bij een volledige werkweek bedraagt uw arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week. U kunt uw leidinggevende vragen uw arbeidsuur uit te breiden tot maximaal 40 uur gemiddeld per week. U krijgt daarvoor toestemming, tenzij de bedrijfsvoering daardoor wordt verstoord. U krijgt ook geen toestemming als u: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebruik maakt van de PAS-regeling</li> <li>• Gebruik maakt van ouderschapsverlof</li> <li>• Met langdurig bijzonder verlof bent</li> <li>• Door arbeidsongeschiktheid beperkt inzetbaar bent.</li> </ul> De aanstelling geschiedt voor een vast aantal uren of voor een variabel aantal uren.  Indien de aanstelling geschiedt voor een variabel aantal uren wordt daarbij een aantal garantie-uren bepaald.
6b lid 1 ARAR	De aanstelling geschiedt voor een vast aantal uren of voor een variabel aantal uren.	-
6b lid 2 ARAR	Indien de aanstelling geschiedt voor een variabel aantal uren wordt daarbij een aantal garantie-uren bepaald.	Als u een arbeidsovereenkomst als oproepkracht heeft, dan heeft u over uw arbeidsduur met uw werkgever in ieder geval afspraken gemaakt over het aantal uren dat u minimaal betaald krijgt.