

## **Wet normalisering rechtspositie ambtenaren - onderwijs (Wnra)**

Medewerkers in het openbaar onderwijs hebben op dit moment de status van ambtenaar. Daardoor vallen zij onder het ambtenarenrecht en niet onder het Burgerlijk wetboek. In november 2017 nam de Eerste Kamer de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) aan die zorgt voor een gelijkschakeling. Op 22 november 2018 is de *Wet tot wijziging van enige wetten in verband met de normalisering van de rechtspositie van ambtenaren in het onderwijs* als voorstel bij de Tweede Kamer ingediend. Deze wet moet het mogelijk maken dat de Wnra ook voor de onderwijssectoren geldt. Zoals het er nu naar uitziet treden beide wetten op 1 januari 2020 in werking.

De veranderingen in de rechtspositie gelden voor medewerkers in de volgende onderwijssectoren: het (speciaal) basisonderwijs, het (voortgezet) speciaal onderwijs, het voortgezet onderwijs, universiteiten en universitaire medische centra en onderzoeksinstituten. Voor het MBO en HBO wijzigt er niets omdat we in deze sectoren geen openbaar onderwijs kennen.

### **De belangrijkste wijzigingen op een rij:**

#### ■ Arbeidsovereenkomst

Als je in dienst treedt bij een openbaar schoolbestuur krijg je op dit moment een aanstellingsbesluit / akte van aanstelling. Dat is een eenzijdig besluit van de werkgever (die jezelf niet hoeft te ondertekenen). Met dit besluit (deze akte) ben je formeel in dienst bij het betrokken bestuur. Bij geschillen over de rechtspositie is de Algemene wet bestuursrecht van toepassing. Binnen zes weken nadat een besluit is genomen kun je tegen het besluit bezwaar maken door een bezwaarschrift in te dienen bij de werkgever. Vervolgens kun je beroep instellen bij de Bestuursrechter.

Als de Wnra in werking treedt, krijgen de medewerkers in het openbaar onderwijs, net als in het bijzonder onderwijs, een akte van benoeming (arbeidsovereenkomst). Een dergelijke akte wordt ondertekend door de werkgever én de medewerker. De eenzijdige aanstelling wordt van rechtswege omgezet naar een arbeidsovereenkomst. Vanaf dat moment komt bij geschillen over de rechtspositie – op grond van het Burgerlijk Wetboek – de kantonrechter in beeld.

#### ■ Ontslag

De eenzijdige aanstelling binnen het openbaar onderwijs biedt de werkgever de mogelijkheid om eenzijdig tot ontslag van een medewerker overgaan. Als gevolg van de Wnra treden de volgende wijzigingen op.

1. Voorafgaand toestemming van het UWV vereist (= aanvraag ontslagvergunning) bij:
  - a) het vervallen van arbeidsplaatsen vanwege bedrijfseconomische redenen (formatief ontslag);
  - b) einde dienstverband wegens langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid;

De tijd die UWV nodig heeft om te beslissen op de aanvraag, mag in mindering worden gebracht op de in acht te nemen opzegtermijn, onder de voorwaarde dat minimaal 1 maand opzegtermijn overblijft.

2. De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst in de volgende situaties ontbinden:
  - a) frequent ziekteverzuim;
  - b) functieongeschiktheid, anders dan door ziekte of arbeidsongeschiktheid;
  - c) verwijtbaar handelen, of nalaten van de medewerker;
  - d) werkweigering wegens een ernstig gewetensbezwaar;
  - e) verstoorde arbeidsrelatie;

- f) andere met name genoemde gewichtige omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
- g) in het geval het UWV geen ontslagvergunning heeft afgegeven in de situaties zoals vermeld onder punt 1, a en b.

#### ■ De ketenregeling

Sinds 1 juli 2015 is de Wet werk en zekerheid (WWZ) van kracht en geldt voor het bijzonder onderwijs een nieuwe, verkorte ketenregeling. Omdat deze ketenregeling is opgenomen in het Burgerlijk Wetboek geldt die op dit moment niet voor het openbaar onderwijs. Tot op het moment dat de Wnra in werking treedt, blijft voor het openbaar onderwijs de 'oude' ketenregeling van kracht, waarbij medewerkers op een onbepaald aantal tijdelijke dienstverbanden kunnen worden aangesteld gedurende een maximale periode van 36 maanden. Bij een onderbreking van drie maanden en één dag, begint de keten opnieuw te lopen.

Als de Wnra een feit is, gelden vanaf dat moment de bepalingen zoals opgenomen in de WWZ en nader uitgewerkt in de sector-cao. Hieronder als voorbeeld de ketenregeling voor het bijzonder primair onderwijs, zoals opgenomen in de cao po 2018-2019.

Primair onderwijs	Categorie 1	Categorie 2	Categorie 3
<b>Soort contract(en)</b>	Uitsluitend reguliere tijdelijke werkzaamheden	Uitsluitend vervanging *)	Vervanging in combinatie met reguliere tijdelijke werkzaamheden
<b>Maximum aantal tijdelijke contracten</b>	3	6	3
<b>Maximale periode</b>	24 maanden	36 maanden	24 maanden
<b>Onderbreking keten</b>	6 maanden en 1 dag	6 maanden en 1 dag	6 maanden en 1 dag

*\*) Vooruitlopend op de inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) per 1 januari 2020 geldt vanaf het schooljaar 2018-2019 deze ketenbepaling niet meer bij vervanging van zieke leraren. Gedurende 36 maanden kan een onbepaald aantal tijdelijke dienstverbanden worden aangegaan.*

#### ■ Transitievergoeding

Bij ontslag op initiatief van de werkgever of als een tijdelijk contract niet wordt verlengd en eindigt van rechtswege, maakt een medewerker aanspraak op een transitievergoeding als er sprake is van een totale arbeiduur van minimaal 24 maanden. Dit is geregeld in de WWZ.

*N.B. In het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans is opgenomen dat werknemers vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst aanspraak maken op een transitievergoeding in plaats van na 24 maanden.*

Als het wettelijk onderscheid tussen medewerkers in het bijzonder en die in het openbaar onderwijs verdwijnen is de transitievergoeding ook van toepassing binnen het openbaar onderwijs. De transitievergoeding geldt ook bij beëindiging van het dienstverband wegens blijvende arbeidsongeschiktheid. In september 2018 oordeelde de Hoge Raad dat een werknemer – onder voorwaarden – recht heeft op een gedeeltelijke transitievergoeding bij blijvende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (of als zijn arbeidsplaats vervalt door bedrijfseconomische omstandigheden).

Voor nadere informatie omtrent de berekening van de hoogte van de transitievergoeding en de *Regeling compensatie transitievergoeding* (1 april 2020) bij ontslag van een langdurig zieke werknemer, verwijzen we u graag naar ons artikel op deze site van 28 september 2018.

**Tot slot**

Met de inwerkingtreding van de Wnra veranderen de arbeidsvoorwaarden, zoals verlof en salaris, eindejaarsuitkering, niet. De arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd in de onderscheiden cao's. De sociale partners in het primair onderwijs zijn op 5 december 2018 begonnen met de onderhandelingen voor een nieuwe cao per 1 maart 2019. Omdat de medewerkers in het openbaar onderwijs straks vallen onder cao-bepalingen die nu alleen gelden voor de medewerkers in het bijzonder onderwijs, is de inzet van de PO-Raad om de overgang goed te regelen, zodat dit straks in de praktijk probleemloos kan verlopen.

Wilt u begeleiding of ondersteuning op weg naar de Wnra? Neem contact met ons op via [info@desamengroei.nl](mailto:info@desamengroei.nl) of [j.teunissen@desamengroei.nl](mailto:j.teunissen@desamengroei.nl)