



Checklist HR-processen voor P&O-professionals

Door de Wnra zijn veel HR-processen opnieuw ingericht. Deze checklist kun je als P&O-professional gebruiken in periodieke overleggen met de leidinggevende(n) die je adviseert, om te bespreken welke gevolgen de Wnra heeft voor personele casuïstiek in zijn of haar team. De aandachtspunten in deze checklist zijn geclusterd van indiensttreding tot ontslag. Deze checklist is niet uitputtend en zal worden geactualiseerd bij nieuwe ontwikkelingen. Voor vragen over een specifieke casus kun je altijd contact opnemen met je huisjurist.

Inhoud van deze checklist:

Personeel in dienst voor 1 januari 2020
Indiensttreding nieuwe medewerkers
ZZP'ers
Reorganisaties
Doorwerken na AOW-leeftijd
Aansprakelijkheid
Ontslag
Vaststellingsovereenkomsten
Afkortingenlijst



Personeel in dienst voor 1 januari 2020

- Alle aanstellingen zijn op 1 januari 2020 van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst. Alle tijdelijke aanstellingen zijn omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- Let op met proeftijdaanstellingen die voor 1 januari 2020 zijn aangegaan. Deze zijn namelijk geconverteerd in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij de intentie van kracht blijft om deze bij goed functioneren om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- **Check** of deze intentie duidelijk is verwoord in de aanstellingsbrief. Zie ook de [informatie](#) hierover van het Kennispunt Wnra, onderdeel van Advocaten en Adviseurs Arbeidsrecht van UBR (UBR|AAA).
- Medewerkers die voor 1 januari 2020 al in dienst waren, hebben geen ondertekende arbeidsovereenkomst.



Indiensttreding nieuwe medewerkers

- **Check** of door de ketenregeling toch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan op of na 1 januari 2020.
- **Check** tevens of bij het arbeidsverleden alle organisaties die onderdeel zijn van de Staat der Nederlanden in aanmerking zijn genomen. Kijk hiervoor op de [informatiepagina Veranderingen Ketenbepaling](#) van het Kennispunt Wnra van UBR|AAA.
- Bij tijdelijk in dienst nemen van uitzendkrachten: achterhaal het aantal arbeids-/uitzendovereenkomsten bij het uitzendbureau in eenzelfde functie, in verband met de check of door de ketenregeling en opvolgend werkgeverschap per 1 januari 2020 direct een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.
- **Check** dus ook of een sollicitant een arbeidsverleden in eenzelfde functie als de vacature heeft bij de organisaties van de Staat. Kijk hiervoor ook op de [informatiepagina Veranderingen Ketenbepaling](#) van het Kennispunt Wnra van UBR|AAA.
- **Bespreek** met de leidinggevende of mogelijke stage- en/of leer- en werkovereenkomsten nog steeds puur zijn gericht op het eigen nut (uitbreiden van kennis en vaardigheden) van de stagiair en niet op het verrichten van arbeid. Stage- en leerovereenkomsten tellen namelijk niet mee voor de ketenregeling, mits ze uitdrukkelijk voor het eigen nut van de stagiair bedoeld zijn.



Zzp'ers

- **Bespreek** met de leidinggevende dat de huidige rechtspositie van invloed kan zijn op de inhuur van ZZP'ers. Zij kunnen onder bepaalde omstandigheden een arbeidsovereenkomst claimen als hun situatie niet of nauwelijks anders is dan medewerkers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Hoe ziet bijvoorbeeld de gezagsverhouding eruit? **Check** in voorkomende gevallen bij Inkoop hoe de werkzaamheden feitelijk worden uitgevoerd, zodat je kunt inschatten of je opdrachtovereenkomsten met zzp'ers mogelijk een arbeidsovereenkomst zijn.
- Bij tijdelijk in dienst nemen van een zzp'er: **Check** vooraf of in het verleden sprake is geweest van een (tijdelijke) aanstelling of arbeidsovereenkomst.



Reorganisaties

- Indien er sprake is van een reorganisatie, bespreek dan met de leidinggevende of het plaatsingsproces voor of na 1 januari 2020 is begonnen. Dit in verband met (1) de rechtsbescherming die per 1-1-2020 anders is geregeld en (2) het voorkomen van ongelijke behandeling van Van Werk Naar Werk (VWNW) -kandidaten in dezelfde (fase van) reorganisatie op basis van twee regimes.
- **Check** de [informatiepagina VWNW-beleid](#) op de website van het Kennispunt Wnra van UBR|AAA voor wat betreft het vervallen van specifieke ontslaggronden bij reorganisatie in relatie tot lopende VWNW-cases.
- Let op het feit dat per 1 januari 2020 het BWWW is vervallen en in sterk gewijzigde vorm terug is gekomen in paragraaf 2.5 van de CAO Rijk. Er is een overgangsbepaling voor:
 - medewerkers die op 31 december 2017 verplichte VWNW-kandidaat zijn;
 - medewerkers die op 31 december 2019 verplichte VWNW-kandidaat zijn;
 - medewerkers die verplichte VWNW-kandidaat worden, door een reorganisatiebesluit dat voor 31 december 2019 is genomen.
- In die gevallen kunnen medewerkers kiezen voor toepassing van het (vervallen) BWWW of voor het nieuwe regime. **Check** of het **overgangsrecht** van toepassing is.
- Let op het feit dat per 1 januari 2020 de duur van de uitkering wordt verlengd tot aan de AOW-leeftijd, als de medewerker meer dan 10 jaar bij het Rijk heeft gewerkt en binnen maximaal 8 jaar de AOW-leeftijd bereikt.



Doorwerken na AOW-leeftijd

- Per 1 januari 2020 zijn de regels over doorwerken na AOW-leeftijd veranderd. Het uitgangspunt is dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op het moment dat een medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Doorwerken na AOW-leeftijd kan alleen in uitzonderingsgevallen. Kijk voor alle ins en outs op de informatiepagina [Doorwerken na AOW-leeftijd](#), paragraaf 2.4 van de CAO Rijk en voor de overgangsbepaling in paragraaf 25.2 van de CAO Rijk.



Aansprakelijkheid

- In het BW is werkgeversaansprakelijkheid in beginsel eerder aan de orde. Doe een **check** op het nakomen van de zorgplicht ten aanzien van de arbeidsomstandigheden en bespreek dit met de leidinggevende.
- Onder het BW is er eerder sprake van aansprakelijkheid voor psychische schade dan nu vroeger onder het ARAR. Van groot belang dus om signalen te **checken** van mogelijke psychische klachten en hier snel en proactief iets mee te doen. Informatie en advies over arbeidsomstandigheden vind je bijvoorbeeld via de bedrijfsgeneeskundige dienstverlening van UBR.



Ontslag

- Indien tot ontslag moet worden overgegaan, kan dit niet meer door het nemen van een eenzijdig bestuursrechtelijk besluit door de werkgever. Het ontslag wordt vooraf getoetst door een kantonrechter of het UWV. **Check** welke procedure van toepassing is en bekijk hiervoor de informatiepagina [Ontslaggronden in beeld](#).
- **Check** altijd eerst of de werknemer akkoord wil gaan met zijn ontslag, dan is de [preventieve toets](#) niet nodig. De afspraken kunnen dan met behulp van je huisjurist worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.
- Bij ieder ontslag (op enkele uitzonderingen na) geldt een algemene **herplaatsingsplicht**. Er kan pas tot ontslag worden overgegaan als is onderzocht of de medewerker kan worden herplaatst binnen de (gehele) Staat der Nederlanden. **Check** in iedere ontslagzaak of dit gebeurd is. Dit kan ook via het Startpunt Herplaatsing.
- Bij ieder ontslag (op enkele uitzonderingen na) – ook indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd afloopt – heeft de werknemer vanaf dag 1 recht op een transitievergoeding. **Check** bij einde dienstverband of een transitievergoeding aan de orde is en hoe hoog die is.
- **Let op** de aanzegplicht: informeer de leidinggevende tijdig (twee maanden voorafgaand aan het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) over de aanzegplicht bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (uiterlijk een maand voor afloop), help hem daar in het begin aan herinneren. Indien dit te laat gebeurt, kan de medewerker aanspraak maken op een vergoeding van maximaal 1 maandloon.



Vaststellingsovereenkomsten

- **Check** inhoud van vaststellingsovereenkomsten. **Overleg** vooral en vooraf met je huisjurist voor het opstellen van vaststellingsovereenkomsten.
- Zie ook de informatie van het [Kennispunt Wnra van UBR|AAA](#).

Afkortingenlijst

AOW Algemene Ouderdomswet

ARAR Algemeen Rijksambtenarenreglement

Awb Algemene wet bestuursrecht

BW Burgerlijk Wetboek

BWWW Besluit bovenwettelijke werkloosheidsuitkering voor de sector Rijk

CAO Collectieve arbeidsovereenkomst

P&O Personeel & Organisatie

UWV Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

VWNW Van Werk Naar Werk

Wnra Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

ZZP Zelfstandige zonder personeel

Contact UBR|AAA

P&O-professionals kunnen met vragen over de rechtspositie terecht bij Advocaten en Adviseurs Arbeidsrecht van Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk (UBR).

Voor organisatiespecifieke vragen, neem contact op met je **departementale contactpersoon**.