



Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat
T.a.v. de heer mr. K.H. Sanders
Hoofd Algemeen Wetgevingsbeleid en Wegenverkeersrecht
Postbus20901
2500 EX Den Haag

Uw kenmerk	Ons kenmerk	Datum	Bijlage(n)
IENW/BSK- 2018/30926	JBZ 18-4781	26 april 2018	-

Onderwerp
Antwoord uitvoeringstoets Wnra

Geachte heer Sanders,

Naar aanleiding van uw brief van 8 februari 2018 inzake een uitvoeringstoets voor de voorgenomen aanpassing van artikel 4o van de Wegenverkeerswet 1994 in verband met de Wnra (Wet normalisering rechtspositie ambtenaren) bericht ik u als volgt.

De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) treedt naar verwachting per 2020 in werking. De belangrijkste veranderingen als gevolg van de Wnra zijn:

- de eenzijdige aanstelling wordt een arbeidsovereenkomst;
- publiekrechtelijke rechtspositieregelingen worden vervangen door collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's);
- geschillen tussen werkgever en medewerker worden straks niet meer door de bestuursrechter behandeld, maar door de civiele rechter.

De materiële arbeidsvoorwaarden, zoals salaris, eindejaarsuitkering of vakantie-uren veranderen niet door de nieuwe wet.

Door mijn dienst zijn de consequenties van de invoering Wnra, en het diensten-gevolge vervallen van artikel 4o van de Wegenverkeerswet 1994 in kaart gebracht.

1. Behoud CAO-bevoegdheid

De RDW heeft eigen arbeidsvoorwaardenregelingen en is dus zelf verantwoordelijk voor het omzetten van deze regelingen naar een CAO in arbeidsrechtelijke zin. De RDW onderschrijft het belang van het behoud van een eigen CAO bevoegdheid.

Ons kenmerk
JBZ 2018-4781

Pagina
2

Belangrijkste regelingen van de RDW zijn: het Rechtspositiereglement RDW en het Bezoldigingsreglement RDW.

De RDW dient in het kader van de normalisering het volgende te regelen:

1. De ambtenaarrechtelijke rechtspositieregelingen van de RDW vervangen door een arbeidsrechtelijke cao;
2. CAO-onderhandelingen voeren over wijzigingen en nieuwe CAO:
Waar discrepantie is met het arbeidsrecht zullen keuzes moeten worden gemaakt in overeenstemming met de betrokken vakorganisaties. Belangrijke keuzes zijn bijvoorbeeld te verwachten op de onderwerpen:
 - Reorganisatie/boventaligheid/herplaatsing
 - Ontslag
 - Overleg met Georganiseerd Overleg (wordt regulier cao overleg, wat wordt cao en wat beleid, wat loopt via OR)
 - Mogelijkheid van geschillenregeling als alternatief voor Awb-bezwaar
 - Disciplinair systeem
3. Juristen, HR-adviseurs en managers omscholen naar het arbeidsrecht;
4. Modellen voor brieven en besluiten aanpassen aan de nieuwe cao en arbeidsrechtelijke kaders;
5. (Intranet)teksten over personele aangelegenheden aanpassen aan nieuwe cao en arbeidsrechtelijke kaders;
6. Aanpassen geautomatiseerde systemen n.a.v. bovengenoemde aanpassingen;
7. Mandaatregeling aanpassen;
8. Communicatie/voorlichting medewerkers;
9. Arbeidsovereenkomsten opstellen en aanbieden aan de zittende medewerkers.

Voor de ontwikkeling en uitvoering van punt 1 wordt door RDW externe inhuur geregeld. Hiervoor is in 2018 € 200.000,- gereserveerd. Voor de noodzakelijke ontwikkeling en implementatie van de overige punten is naar schatting in 2018 een bedrag van €150.000 nodig. Voor 2019 is de verwachting dat een vergelijkbaar budget van € 400.000,- nodig is om adequaat te zijn voorbereid om de inwerkingtreding van de Wnra.

2. Positie Raad van Toezicht RDW

In het huidige artikel 4I, tweede lid, WvW wordt naar artikel 4o WvW verwezen. Mijn verzoek is om het onderhavige wetsvoorstel aan te passen opdat de huidige bevoegdheid van de Raad van Toezicht ten aanzien van de (in de nieuwe situatie) cao/arbeidsvoorwaarden wordt gehandhaafd.

Ons kenmerk
JBZ 2018-4781

Pagina
3

3. Positie Directie RDW

De directie is geen ambtenaar in de zin van Ambtenarenwet 2017. Door de nieuwe Ambtenarenwet 2017 mag de RDW geen arbeidsovereenkomst sluiten met bestuurders. Met betrekking tot de positie van de Directie treedt de RDW graag in overleg met u over de hieronder vermelde aandachtspunten.

Toekomstige benoemingen: Het gegeven dat de RDW geen arbeidsovereenkomst mag sluiten met de Directie, vereist dat de reglementering van de RDW wordt uitgebreid met bepalingen ter regeling van de rechtspositie van de directieleden. Bij deze reglementering voor de Directie moet onder meer worden geëxpliciteerd wat de gevolgen zijn van benoeming voor interne kandidaten. Ook moet worden vastgelegd in welke positie een directielid verkeert na het einde van diens (her-)benoemingstermijn(-en). Dit is zowel in het belang van de toekomstige directieleden in persoon, als in het belang van het ZBO RDW om een aantrekkelijke werkgever te kunnen blijven.

Overgangssituatie: De WNRA beoogt nadrukkelijk geen wijziging te brengen in de materiële rechtspositie van de ambtenaren van de RDW inclusief de Directie. Zo blijft door de overgangsbepaling een deel van de huidige Ambtenarenwet van toepassing op de Directie. Het Rechtspositiereglement van de RDW blijft naar ons oordeel op basis van het overgangsrecht voor de Directie gelden zoals dat nu het geval is. Wij werken de wijze waarop de RDW dit kan bewerkstelligen voor de (her-)benoemingsperioden en daarna, evenals het behoud van overige opgebouwde rechten zoals het karakter van het dienstverband (onbepaalde tijd) en de historische indiensttredingsdatum, juridisch uit om de zorgplicht van de RDW als werkgever waar te maken.

Deze brief is voorafgaande aan verzending afgestemd met de Raad van Toezicht. De Raad heeft 18 april jl. in het overleg met de loco-Secretaris Generaal onder meer aandacht gevraagd voor bovenstaande in relatie tot het door lenW voorgenomen benoemingenbeleid. De Raad ontvangt een afschrift van de brief.

Met vriendelijke groet,

Drs. A. van Ravestein
Algemeen Directeur

