

# De genormaliseerde ambtenaar is (voorlopig) meer dan een ‘gewone’ werknemer

*ArbeidsRecht 2020/2*

Als een “big bang” wordt de aanstelling van de meeste ambtenaren komende oudejaarsnacht omgezet in een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Het lijkt een eenvoudige switch van rechtspositie die voor weinig problemen hoeft te zorgen. Toch is dat te gemakkelijk gedacht. De meeste ambtenaren blijven namelijk ambtenaar onder de (nieuwe) Ambtenarenwet en dragen bovendien hun ambtenaarrechtelijk verleden mee. Dat zal naar verwachting hun toekomstige rechtspositie onder het civiele recht nog wel enige tijd beïnvloeden. Hoe dat gebeurt, bespreken wij hieronder. Aan de orde komen het overgangsrecht, de bijzondere positie van de ambtenaar, de overgang naar de civiele rechter en het personeelsdossier.

## 1. Het overgangsrecht

1.1. De eerste aandachtspunten voor de genormaliseerde ambtenaar<sup>2</sup> (hierna: “ambtenaar”) volgen uit het overgangsrecht dat is neergelegd in art. 14 t/m 17 (nieuwe) Ambtenarenwet 2017 (hierna: “Wnra”). Art. 14 Wnra regelt dat de aanstelling van de ambtenaar op 1 januari 2020 van rechtswege wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht met volledig behoud van de individuele arbeidsvoorwaarden die op dat moment voor de ambtenaar gelden. Art. 17 Wnra omvat daarentegen afwijkende regels ten aanzien van de voor de ambtenaar geldende rechtspositieregeling: deze algemeen verbindende voorschriften blijven slechts van kracht als op 1 januari 2020 nog geen nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: “cao”) is gesloten met de bewuste overheidswerkgever. Ingevolge art. 16 Wnra behouden besluiten die zijn genomen vóór 1 januari 2020 hun geldigheid en blijft ten aanzien van deze besluiten de bestuursrechtelijke rechtsbescherming - lees: de mogelijkheid van bezwaar en beroep - openstaan.

1.2. In deze bijdrage komt vooral betekenis toe aan art. 16 Wnra. Daarop gaan wij onder § 3.2 en § 3.3 nader in. Art. 17 Wnra en de (bindings)problematiek die zich inzake de cao kan voordoen, wordt in deze bijdrage inhoudelijk niet behandeld. In dit verband volstaan wij met het advies per 1 januari 2020 altijd twee voorvragen bij ambtenaren te stellen: 1. Welke cao is tussen partijen van toepassing? En 2.

Zijn beide partijen aan deze (nieuwste versie van de) cao gebonden? Dit wijkt in feite niet af van de advisering van een ‘gewone’ werknemer; met ingang van 1 januari 2020 valt de ambtenaar onder het ‘gewone’ cao-recht.

## 2. De bijzondere positie van de ambtenaar

2.1. Hoewel de ambtenaar per 1 januari 2020 onder de werkingssfeer van titel 7.10 BW wordt gebracht, heeft dit niet tot gevolg dat de ambtenaar volledig gelijkgesteld wordt met een gewone werknemer. Dit volgt alleen al uit het feit dat hij een ambtenaar blijft, op wie de (nieuwe) Ambtenarenwet van toepassing is.<sup>3</sup> Ook de wetgever heeft benoemd dat de normalisering geen eind zal maken aan het eigen karakter van het ambtenaarschap.<sup>4</sup> Dit bijzondere karakter van het ambtenaarschap is verankerd in diverse bepalingen in de Wnra zoals die over integriteit en goed ambtenaarschap (art. 4, 5, 6 en 8 Wnra), de ambts-eed (art. 7 Wnra), geheimhouding (art. 9 Wnra) beperking van nevenwerkzaamheden (art. 8 Wnra) en beperking van grondrechten (art. 10-11 Wnra). De Wnra legt de ambtenaar diverse beperkingen op die in de arbeidsrelatie van de gewone werknemer niet standaard gelden. Om het onderscheid tussen de ambtenaar en de gewone werknemer beter te begrijpen, gaat wij eerst kort in op de huidige (materiële) rechtspositie van de ambtenaar, waarbij wij in het bijzonder stil staan bij de integriteitseisen en het daaraan verbonden disciplinaire instrumentarium in het ambtenarenrecht.

### *Integriteit, plichtsverzuim en ambtenarentuchtrecht anno 2019*

2.2. Voor ambtenaren gelden thans strenge integriteitsnormen waardoor zij met regelmaat worden ontslagen of gesanctioneerd voor gedragingen waarvoor een gewone werknemer niet wordt ontslagen of bestraft.<sup>5</sup> In diverse rechtspositieregelingen is neergelegd dat de ambtenaar zich dient zich te gedragen ‘zoals een goed ambtenaar betaamt’.<sup>6</sup> Doet hij dat niet, dan pleegt hij plichtsverzuim. Plichtsverzuim is een breed begrip en bestaat uit drie onderdelen:

- i) het overtreden van voorschriften;
- ii) het niet nakomen van verplichtingen;
- iii) het doen of nalaten van iets wat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.

1 Saar van Waegeningh en Jolijn van Maurik zijn advocaat bij BINGH Advocaten in Amsterdam en gespecialiseerd in zowel het ambtenaren- als arbeidsrecht.

2 Met de genormaliseerde ambtenaar wordt de ambtenaar van art. 1 Wnra bedoeld, die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij een overheidswerkgever. De ‘artikel 3-ambtenaar’ - de uitgezondere ambtenaar die op grond van een aanstelling blijft werken, o.a. bij politie, defensie en de rechterlijke macht - blijft in deze bijdrage buiten beschouwing.

3 Op grond van de definitie van ambtenaar in art. 1 Wnra wordt het aantal ambtenaren na 1 januari 2020 zelfs uitgebreid (met o.a. de SVB en het UWV). De openbare onderwijssector verliest juist de ambtenarenstatus.

4 *Kamerstukken II 2010/11, 32 550, nr. 6, p. 1.*

5 J.J. Blanken, ‘De ambtelijke kernwaarden en integriteit’, *TAR 2018/18*, (p. 65).

6 Zie bijv. art. 50 lid 1 ARAR: ‘De ambtenaar is gehouden de plichten uit zijn functie voortvloeiende nauwgezet en ijverig te vervullen en zich te gedragen, zoals een goed ambtenaar betaamt’.

Vooraf onderdeel iii) bevat een open norm die vaak verder wordt ingevuld door gedragscodes.<sup>7</sup> Ook gedragingen van de ambtenaar in de privé sfeer werken vaak door in de werkrelatie en kunnen dan ook plichtsverzuim opleveren. Zo rekent de Centrale Raad van Beroep (hierna: "CRvB") de ambtenaar af op privégedragingen als daarmee het functioneren van de ambtenaar én het imago van de dienst is geschaad.<sup>8</sup> Het ambtenarentucht recht is erop gericht dat ambtenaren hun taken binnen de openbare dienst zo nauwgezet en integer mogelijk vervullen, zodat de burger vertrouwen blijft houden in de overheid. Bestrafing van de ambtenaar is daarom veelal niet alleen gericht op correctie van het individuele gedrag van de ambtenaar, maar kan ook worden ingegeven door de integriteit en het functioneren van de openbare dienst.<sup>9</sup>

2.3. Tot 1 januari 2020 is nog sprake van uitgebreid ambtenarentucht recht dat in het civiele arbeidsrecht onbekend is: in diverse rechtspositieregelingen is een arsenaal aan sancties uitgewerkt. Deze sancties variëren van een schriftelijke berisping, inhouding van vakantiedagen en plaatsing in een lagere salarisschaal tot onvoorwaardelijk strafontslag als de zwaarst mogelijke disciplinaire sanctie. Afhankelijk van de aard en ernst van het plichtsverzuim wordt steeds bepaald welke sanctie als evenredige bestraffing kan worden opgelegd.

#### Ambtenarentucht recht anno 2020

2.4. De integriteit eisen en de belangen van de overheidswerkgever zullen naar verwachting ook na 1 januari 2020 van invloed blijven op de rechtsverhouding tussen de ambtenaar en zijn werkgever. De overheidswerkgever heeft een groot belang bij een burger die vertrouwen heeft in zijn functioneren. Dat belang wijzigt niet na de normalisering. Waar elke werkgever een schandaal of integriteitsissue wil voorkomen, kan een overheidswerkgever zich dit nog minder dan een private organisatie permitteren, omdat daarmee mogelijk de motivatie van de burger zich te conformeren aan de door de overheid opgelegde regelgeving en verplichtingen in het gedrang komt. Het (niet integer) handelen van een ambtenaar kan het aanzien van de overheid schaden en zal in de maatschappij potentieel grotere consequenties hebben dan de burger die teleurgesteld raakt in, bijvoorbeeld, de handelwijze van een werknemer die zich binnen een private organisatie schuldig maakt aan schending van de geldende regels. In dat kader speelt ook een rol dat de activiteiten van de overheid worden gefinancierd met publiek geld, wat de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de overheidswerkgever voor zijn taakuitoefening temeer benadrukt. Het vorenstaande rechtvaardigt ook na de normalisering maatwerk in de bestraffing van

een niet integer handelend ambtenaar. De vraag is echter hoe dit maatwerk vanaf 2020 wordt vormgegeven.

2.5. Omdat in de Wnra geen ambtelijk tucht recht is opgenomen, geldt het wettelijk sanctie- en ontslagrecht van titel 7.10 BW per 1 januari 2020 ook voor de ambtenaar. Uiteraard is het mogelijk dit sanctiestelsel bij cao uit te breiden, voor zover deze uitbreiding niet in strijd komt met de wet. De recentelijk gesloten cao's met de overheidswerkgevers laten een wisselend beeld zien. Zo is in de cao Gemeenten geen hoofdstuk of bepaling gewijd aan disciplinaire straffen, terwijl in de cao Rijk een aantal aanvullende straffen is opgenomen die voor een deel sterk lijken op de straffen uit de huidige rechtspositieregeling. Zo kan de rijksoverheid de ambtenaar in de toekomst bijvoorbeeld maximaal 4 jaar uitsluiten van periodieke salarisverhoging maar hem ook - als strafmaatregel - verplaatsen naar een andere werkplek. Wij kunnen ons voorstellen dat het in het kader van de de-juridisering in de rede ligt ook voor ambtenaren te volstaan met het civiele sanctie- en ontslagstelsel. Daar staat echter tegenover dat het huidige ambtenarentucht recht met de gelaagdheid in straffen de overheidswerkgever ruimte voor maatwerk biedt. Als die gelaagdheid verdwijnt wordt de mogelijkheid tot maatwerk bij bestraffen voor de overheidswerkgever aanzienlijk ingeperkt.

2.6. Wij verwachten dat eventueel plichtsverzuim van de ambtenaar na 2020 waarschijnlijk vooral in het licht van een (voorgenomen) ontslag door de rechter zal worden getoetst. In het bijzonder valt daarbij te denken aan een ontbindingsverzoek wegens (ernstig) verwijtbaar handelen (ex art. 7:669 lid 3 sub e BW) dan wel een ontslag op staande voet wegens een dringende reden (ex art. 7:677 jo. art. 7:678 BW). Nu in art. 6 lid 2 Wnra staat dat - kort gezegd - plichtsverzuim een tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst oplevert, is overigens niet uitgesloten dat ontbinding door de rechter op grond van art. 7:686 BW een rol kan gaan spelen in het ontslag van de ambtenaar. Wel moet de ambtenaar zich dan schuldig maken aan ernstige wanprestatie.<sup>10</sup> Bij de beoordeling van het bestaan van een dringende reden danwel van wanprestatie dient de rechter alle omstandigheden van het geval in onderling verband en samenhang te beschouwen.<sup>11</sup> Dezelfde toets geldt bij verwijtbaar handelen, zij het dat deze bij ernstig verwijtbaar handelen beperkter is: de rechter kan slechts rekening houden met (persoonlijke) omstandigheden voor zover deze van invloed zijn op de verwijtbaarheid van het handelen of nalaten van de werknemer dat tot het ontslag heeft geleid.<sup>12</sup>

2.7. Naar onze verwachting zal de civiele rechter bij de materiële beoordeling van een ontslag wegens plichtsverzuim van een ambtenaar oog hebben voor de bijzondere positie van de ambtenaar als zijnde één van de relevante om-

7 J.J. Blanken, 'De ambtelijke kernwaarden en integriteit', TAR 2018/18, (p. 65).

8 S.C. Kuit, 'De invloed van privégedrag op de werksfeer; de ambtenaar zwaarder bestraft?', *ArbeidsRecht* 2009/23, (p. 2) en zie bijv. CRvB 29 november 2001, TAR 2002, 41.

9 B.B.B. Lanting (red.), *Inleiding Nederlands ambtenarenrecht*, Den Haag: Bju 2014, p. 109.

10 HR 12 december 1980, NJ 1990/72.

11 HR 12 februari 1999, JAR 1999/102 (Schrijvers/Van Essen) en C. van den Bor, 'Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van art. 7:686 BW', TRA 2018/56.

12 HR 8 februari 2019, NJ 2019/308 (Woondroomzorg-beschikking).

standigheden om rekening mee te houden.<sup>13</sup> Daarbij komt wellicht betekenis toe aan de in de wet verankerde eisen van integriteit. Barentsen en Schneider merken bijvoorbeeld op dat integriteit zó inherent is aan de ambtenarenstatus, dat integriteit mogelijk als één van de functie-eisen van de ambtenaar kan worden beschouwd.<sup>14</sup> De vraag is of de rechter dit zo stringent gaat toetsen. In het kader van de beoordeling zal van belang zijn in hoeverre de overheids-werkgever het integriteitsbeleid heeft vastgelegd, kenbaar heeft gemaakt aan zijn medewerkers en ook daadwerkelijk handhaaft.<sup>15</sup> Ook de uitstraling van het verweten gedrag van de ambtenaar op de publieke dienst kan de rechter als een relevante omstandigheid meewegen. Naar verwachting zal daarbij de functie van de betrokken ambtenaar en het karakter van de overheidswerkgever een belangrijke rol spelen. Dit is in essentie echter niet anders dan hoe een rechter bijvoorbeeld naar een werknemer in het bankwezen kijkt. Gedragingen van de werknemer die de integriteit als bank-medewerker schaden kunnen bijdragen aan het ontstaan van een ontslaggrond.<sup>16</sup>

### 3. Van de bestuursrechter naar de civiele rechter

3.1. Het ambtenarenrecht is ingebed in het publiekrecht (Awb) met toegang tot de bestuursrechter. Tot 1 januari 2020 kan de ambtenaar tegen alle besluiten en daarmee gelijkgestelde handelingen van de overheidswerkgever in bezwaar, beroep en hoger beroep opkomen. Als deze besluiten niet worden aangevochten komen zij rechtens vast te staan. Voor de ambtenaar bestaat hierdoor - veel meer dan voor een civielrechtelijke werknemer - de noodzaak deze besluiten onmiddellijk aan te vechten. In de praktijk wordt daardoor geprocedeerd over allerhande besluiten zoals beoordelingen, toelagen en functiewaarderingen maar bijvoorbeeld ook over het einde van een aanstelling voor bepaalde tijd omdat dit wordt beschouwd als een besluit tot weigering van verlenging. Juist de hieraan verbonden verregaande juridisering wordt gezien als obstakel voor doeltreffend personeelsbeleid en is aangevoerd als één van de redenen voor normalisering.<sup>17</sup> Vanaf 1 januari 2020 zal de ambtenaar zich bij geschillen in beginsel tot de civiele rechter moeten wenden. De verwachting is dat het aantal procedures tussen de ambtenaar en de overheidswerkgever daardoor zal afnemen.<sup>18</sup> Door de overgang naar de civielrechtelijke rechtsbescherming valt in veel situaties immers de urgentie weg om onmiddellijk op te komen tegen een handeling van de werkgever.

3.2. Reeds lopende bezwaar- en beroepsprocedures blijven ingevolge art. 16 Wvra onder het bereik van het bestuursrecht vallen. Deze overgangsperiode kan nog jaren duren. De Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State neemt als uitgangspunt dat een bestuursrechtelijke procedure (bezwaar tot en met hoger beroep) binnen vier jaar moet zijn afgerond om niet in strijd te komen met een redelijke termijn van art. 6 EVRM.<sup>19</sup> Ondanks deze norm is niet uit te sluiten dat de daadwerkelijke looptijd van een procedure langer is. Als gevolg van het overgangsrecht kan een ambtenaar op enig moment met de overheidswerkgever in een civielrechtelijke procedure verwickeld raken terwijl de bestuursrechtelijke procedure over een eerder besluit nog niet is afgerond. De bestuursrechtelijke en civielrechtelijke procedure gaan dan naast elkaar lopen. Zolang de bestuursrechtelijke procedure nog niet is afgerond, heeft het besluit dat ter discussie wordt gesteld nog geen formele rechtskracht. Hieronder bespreken wij hoe de civiele rechter hiermee om zal (moeten) gaan.

3.3. Door het ongebruikt laten verstrijken van de bezwaar- of beroepstermijn dan wel na afronding van de bezwaar- of (hoger) beroepsprocedure, wordt een besluit - of een uitspraak - in rechte onaantastbaar. Door deze formele rechtskracht moet de civiele rechter het besluit fictief rechtmatig achten (of onrechtmatig, indien het besluit is vernietigd). De Hoge Raad heeft het effect van deze formele rechtskracht in een civielrechtelijke procedure in drie arresten uitgewerkt.<sup>20</sup> Als een bestuursrechtelijke procedure leidt tot een besluit met formele rechtskracht, dan moet de civiele rechter uitgaan van de rechtsgeldigheid én rechtmatigheid van het besluit, maar is hij niet gebonden aan de inhoudelijke overwegingen die aan de beslissing ten grondslag zijn gelegd, aldus de Hoge Raad. Dit wordt door Hofman en Van der Veen wel de "anti-afstemmingsregel" genoemd.<sup>21</sup>

3.4. Als gevolg van deze regel kan de civiele rechter de feiten, argumenten van partijen en de aan de bestuursrechtelijke uitspraak ten grondslag liggende motivering en inhoudelijke overwegingen in beginsel zelfstandig beoordelen, zo legt ook de lagere rechtspraak de jurisprudentie van de Hoge Raad uit.<sup>22</sup> Stel: een ambtenaar heeft een schriftelijke berisping ontvangen wegens een interne beledigende e-mail, welk besluit formele rechtskracht heeft gekregen. De kantonrechter moet dan uitgaan van de rechtsgeldigheid en rechtmatigheid van die berisping. Hij zal echter wel een eigen oordeel mogen vormen over de gedraging van de ambtenaar die aan de berisping ten grondslag is gelegd. Als

13 Zie ook M. van den Brekel, 'Wvra: (on)gelijkheid bij schending integriteit?', *Arbeidsrecht* 2020/4 die nader ingaat op de integriteit van de ambtenaar en de beoordeling daarvan door de civiele rechter na 1 januari 2020.

14 B. Barentsen & M.A. Schneider, 'Normalisering, integriteit en ontslag', *TAP* 2019/15, p. 14.

15 J.J. Blanken, 'De ambtelijke kernwaarden en integriteit', *TAR* 2018/18 (p. 72).

16 Hof Amsterdam 18 december 2018, *JAR* 2019/48, hier werd ontbonden o.g.v. art. 7:669 lid 3 sub g BW.

17 *Kamerstukken II* 2010/11, 32 550, nr. 6, p. 12.

18 P.R.M. Berends-Schellens, 'Verdwijnt de status aparte van ambtenaren?', *Tijdschrift voor Arbeid & Onderneming* 2017/1, p. 25.

19 ABRvS 29 januari 2014, *AB* 2014/115, m.nt. T. Barkhuysen & M.L. van Emmerik. Een redelijke termijn is twee jaar voor de behandeling van bezwaar en beroep en nog eens 2 jaar voor het hoger beroep.

20 HR 20 maart 2015, ECLI:NL:HR:2015:661 (SNS), HR 24 april 2015, ECLI:NL:HR:2015:1128 (*KB-Lux*) en HR 19 mei 2019, ECLI:NL:HR:2019:738.

21 Zie HR 20 maart 2015, ECLI:NL:HR:2015:661, *AB* 2016/343, m.nt. G.A. van der Veen (SNS) en HR 24 april 2015, ECLI:NL:HR:2015:1128, *AB* 2016/344, m.nt. G.A. van der Veen en A.H.J. Hofman (*KB-Lux*) en HR 19 mei 2019, ECLI:NL:HR:2019:738, *AB* 2019/418 m.nt. A.H.J. Hofman en G.A. van der Veen.

22 Zie HR 19 mei 2019, ECLI:NL:HR:2019:738, *JB* 2019/119 m.nt. N. van Triet, waarin Van Triet verwijst naar relevante, lagere rechtspraak.

in de civielrechtelijke procedure geen poging wordt gedaan de inhoudelijke overwegingen van de bestuursrechter te ontzenuwen, dan staat het overigens de civiele rechter wel vrij uit te gaan van het oordeel van de bestuursrechter.<sup>23</sup> Als de ambtenaar ten aanzien van de berisping nog procedeert bij de rechtbank of de CRvB - zodat nog geen sprake is van formele rechtskracht - staat dat evenmin in de weg aan een inhoudelijke beoordeling van de feiten en aan de aan het besluit ten grondslag liggende argumenten. De rechtsgeldigheid van het besluit zal echter niet door de civiele rechter worden getoetst, omdat die bevoegdheid primair is voorbehouden aan de bestuursrechter.

3.5. Het voorgaande betekent dat de civiele rechter een grote mate van vrijheid heeft in de beoordeling van gedragingen die ten grondslag liggen aan besluiten die onderdeel zijn of hadden kunnen zijn van een bestuursrechtelijke procedure. Dat de ambtenaar tot 2020 een bestuursrechtelijke rechtspositie heeft gehad, hoeft voor de civiele rechter dus geen belemmering te zijn om van meet af aan zijn eigen civielrechtelijke toetsingskader volledig op de ambtenaar toe te passen.

#### 4. Het personeelsdossier

4.1. Vanzelfsprekend blijft het personeelsdossier van de ambtenaar na de normalisering aan hem verbonden: zo neemt de ambtenaar bijvoorbeeld de reeds opgestelde beoordelingen en (eventueel) in het dossier opgenomen disciplinaire maatregelen mee naar zijn civielrechtelijke rechtsverhouding. Voor het staven van de in het verleden opgelegde straffen kan het raadzaam zijn de oude rechtspositieregeling te raadplegen. Kennisname van de diverse straffen en hoe de opgelegde straf zich verhoudt tot de alternatieven geeft immers inzicht in de kwalificatie van de gedraging door de overheidswerkgever. Een openstaande vraag is uiteraard hoe de rechter de tot januari 2020 in het personeelsdossier opgenomen sancties en andere uitingen van oordeelsvorming en sturing moet beschouwen, te meer nu het arbeidsrecht niet bekend is met alle sancties uit het ambtenarentuchtrecht.

4.2. Onze verwachting is dat aan het personeelsdossier in een juridische procedure naar verwachting geen ander gewicht toekomt dan aan het personeelsdossier van een gewone werknemer. Omvat het dossier een schriftelijke berisping of andere sanctie, dan zal dat naar onze verwachting in beginsel het karakter van een waarschuwing krijgen, het sturingsmiddel dat het arbeidsrecht bij normschendingen kent. In beginsel heeft immers elke straf of sanctie, anders dan ontslag, een waarschuwing in zich. Daarbij geldt uiteraard dat de zwaarte van de maatregel of sanctie de waarschuwing een steviger karakter kan geven. Dat het personeelsdossier van de ambtenaar besluiten bevat met formele rechtskracht zal voor de inhoudelijke beoordeling evenmin

een verschil maken. Uit het vorenstaande onder § 3.2 t/m § 3.5 blijkt immers dat de civiele rechter een eigen oordeel kan vormen over de aan het besluit ten grondslag liggende gedraging. Wel kan de bijzondere positie van de ambtenaar weerklinken in dat personeelsdossier, bijvoorbeeld omdat uit de daarin opgenomen sancties blijkt dat de ambtenaar zeker handelen is aangerekend. Deze "sturing" van de overheidswerkgever zal de civiele rechter naar onze mening in beginsel wel serieus moeten meewegen nu dat iets zegt over de materiële positie van de ambtenaar. Het uitgangspunt van de normalisering is immers dat de materiële positie van de ambtenaar behouden blijft.

#### 5. Conclusie

5.1. Ook na de normalisering behoudt de ambtenaar een bijzondere positie ten opzichte van de "gewone" werknemer. De in de wet verankerde eisen omtrent integriteit en het bijzondere karakter van de overheidswerkgever met zijn publieke taakoefening kunnen ook de materiële beoordeling van de rechtspositie van een ambtenaar door de rechter beïnvloeden. Wij verwachten echter dat de civiele rechter hierbij kan volstaan met zijn eigen instrumentarium en binnen het civielrechtelijke toetsingskader, ook als daarbij gedragingen gaan spelen die vóór 2020 hebben plaatsgevonden en mogelijk zelfs aan de bestuursrechter zijn voorgelegd.

23 Zie Van Triet, in HR 19 mei 2019, ECLI:NL:HR:2019:738, JB 2019/119 m.nt. N. van Triet.