



De bijzondere rechtspositie van de militair

Vanwege de opgelegde beperkingen en de risico's die de militair loopt, wijkt diens rechtspositie sterk af van die van andere ambtenaren, met de inzetbaarheid van de krijgsmacht als graadmeter. Vele rechten – vooral – vele verplichtingen en beperkingen maken de rechtspositie van militaire ambtenaren bijzonder. Een bijzondere rechtspositie brengt echter niet zonder meer een uitzonderingspositie met zich mee.

Op 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking getreden. Als gevolg daarvan is de publiekrechtelijke aanstelling van het merendeel van de ambtenaren automatisch omgezet in een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Wel is de 'genormaliseerde ambtenaar' nog steeds een bijzondere werknemer, aangezien de Ambtenarenwet voortleeft: de Ambtenarenwet 2017 (AW 2017). Deze wet bevat nog slechts enkele bepalingen over integriteit en de uitoefening van grondrechten – samen te vatten als de 'ambtelijke kernwaarden'. Volgens de initiatiefnemers¹

van de Wnra paste de tweedeling tussen ambtenaren met een publiekrechtelijke aanstelling en werknemers met een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst niet langer in de huidige tijdgeest.² De wetsgeschiedenis bij de Wnra staat bol van termen als 'eenvormigheid' en 'princiële gelijkheid'. Desondanks is een aantal groepen ambtenaren uitgezonderd, waaronder bestuurders, rechters, politieagenten én militairen – oftewel: de 'blijfambtenaren'.³

De initiatiefnemers van de Wnra hebben zelf opgemerkt dat zij een overgang naar het arbeidsrecht voor militairen

niet blijvend uitsluiten, maar dat eerst onderzocht moet worden in hoeverre de bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek (BW) zich verdragen met de militaire rechtspositie.⁴ In mijn proefschrift heb ik hier gevolg aan gegeven door, kort gezegd, te onderzoeken op welke wijze de bijzondere rechten en plichten van de militair in het arbeidsrecht kunnen worden gerealiseerd. In deze bijdrage zal ik nader stilstaan bij de vraag of het wenselijk is om, in navolging van de normaliseringsoperatie van 1 januari 2020, ook de militaire ambtenaar onder te brengen in het BW. Alvorens hierop in te gaan, volgt eerst een overzicht van de bijzondere rechtspositie van de militair.

De bijzondere rechtspositie

Het 'gewone' aan de rechtspositie

Hoewel veel militairen zich dit waarschijnlijk nauwelijks realiseren, zijn zij in juridische termen 'militair ambtenaar'. De rechtspositie van de militair is publiekrechtelijk geregeld. In de kern komt zij overeen met de rechtspositie van burgerambtenaren van vóór 1 januari 2020. Artikel 109 van de Grondwet (Gw) draagt de wetgever op om de 'rechtspositie van ambtenaren' te regelen. Voor ambtenaren is hier gehoor aan gegeven met de (inmiddels gewijzigde) Ambtenarenwet 1929; voor militaire ambtenaren met de Militaire Ambtenarenwet 1931 (MAW) die tegenwoordig door het leven gaat als Wet Ambtenaren Defensie (WAD). Voor militairen is de rechtspositie nader uitgewerkt in het Algemeen militair ambtenarenreglement (AMAR), dat tot op zekere hoogte vergelijkbaar is met bijvoorbeeld het Algemeen rijksambtenarenreglement (ARAR), dat inmiddels is vervallen.

Vóór 1 januari 2020 werd de rechtspositie van alle ambtenaren over de gehele linie, dus van aanstelling tot ontslag, gekenmerkt door eenzijdigheid. Los van de rechten en plichten van de militair die evident bijzonder zijn (zie hierna), zijn er enkele nuanceverschillen, die te herleiden zijn tot de bijzondere positie. In de eerste plaats kan de praktijk anders uitpakken, ook al is het wettelijk kader gelijk. Net als (aspirant-)militairen kunnen bepaalde (aspirant-)burgerambtenaren bijvoorbeeld te maken krijgen met een medische (basis)keuring, de eis van het Nederlander-schap en een veiligheidsonderzoek. Het verschil is dat deze aanstellingsvoorwaarden zich uitstrekken tot *alle* militaire ambtenaren, ongeacht de functie. De bijzondere positie leidt verder tot juridische verschillen op detailniveau, zoals op het gebied van het bezoldigingssysteem, de proeftijd en de ontslaggronden. Veel van deze verschillen zijn terug te voeren naar het personeelsbeleid van de krijgsmacht. De eis van algemene inzetbaarheid en het functieroulatiesysteem bijvoorbeeld resulteren in (een) bijzondere (invulling van de) ontslaggronden. Illustratief is het ontslag wegens het Flexibel Personeelssysteem (FPS), dat feitelijk neerkomt op een *up-or-out* ontslag.⁵ Geen enkele andere overheidssector kent hiervoor een wettelijke grondslag – de marktsector overigens ook niet –; Defensie wel.⁶

De bijzondere rechtspositie in vogelvlucht

Dat de positie van de militair gekwalificeerd kan worden als bijzonder, wordt alom aanvaard. In 2014 heeft de minister haar kernachtig omschreven in de *Kamerbrief inzake de bijzondere positie van de militair*.⁷ Een bijzondere positie krijgt pas betekenis, wanneer zij wordt afgezet tegen de norm. In dat kader heb ik de rechtspositie van de militair ambtenaar vergeleken met die van de (genormaliseerde) ambtenaar. Aan de hand hiervan heb ik een groot aantal bijzondere rechten en plichten geïdentificeerd. Hieronder worden de belangrijkste uitgelicht.

Werkzaamheden. De bijzondere positie van de militair wordt in een adem genoemd met termen als 'onvoorwaardelijke inzet' en 'zelfopoffering'. De militair is verplicht om de opgedragen taken, ook niet-militaire taken, onvoorwaardelijk uit te voeren – overal ter wereld.⁸ De bijzondere verplichtingen en beperkingen die de militair worden opgelegd, scheppen de kaders voor een inzetbare krijgsmacht. Een voorbeeld is de operationele dienverplichting, die, kort gezegd, inhoudt dat de minister bevoegd is om een ontslagaanvraag af te wijzen in verband met uitzending.⁹ Verder is van belang dat de krijgsmacht primair een geweldsinstrument is. In de uitvoering van zijn taken kan de militair in de situatie komen

dat hij (dodelijk) geweld moet gebruiken en/of risico loopt (dodelijk) gewond te raken. Militairen treden op in het hoogste geweldsspectrum. Juist dat onderscheidt de militair van andere werknemers. Toch is het dragen van een wapen *niet* de bepalende factor geweest voor de uitzonderingspositie in de Wvra.¹⁰ De aanstellingsvoorwaarden, verplichte defensieopleidingen, instructies en het toezicht (lees: militair straf- en tuchtrecht) dienen als waarborg voor verantwoord geweldgebruik – en niet de publiekrechtelijke aanstelling.

Beperkingen van grondrechten. De rode draad in de rechtspositie van de militair ambtenaar zijn de beperkingen op de persoonlijke vrijheid. De WAD bevat een groot aantal beperkingen op de uitoefening van grondrechten door militairen. In de eerste plaats gaat het om beperkingen zoals die in meer of mindere mate ook gelden voor burgerambtenaren. Een voorbeeld is de bepaling inzake de vrijheid van meningsuiting en van vereniging, vergadering en betoging.¹¹ Daarnaast is er een groot aantal bijzondere beperkingen: de verplichte alcohol-/urinetest in het kader van onderzoek naar alcohol-/druggebruik, reisbeperkingen, de binding van de militair aan de militaire gezondheidszorg, het stakingsverbod en de dienverplichting.¹² Deze beperkingen staan in nauw verband met de taakstelling van de krijgsmacht en de daaruit voortvloeiende bijzondere positie van de militair.

Militair straf- en tuchtrecht. De bijzondere plichten krijgen extra gewicht door het militair straf- en tuchtrecht. Dat voor militairen een eigen tuchtwet geldt, is op zichzelf beschouwd niet bijzonder. Ook in het arbeidsrecht kan

overtreding van interne regels leiden tot tuchtrechtelijke straffen, zoals een geldboete. Bovendien kent het arbeidsrecht beroepsgroepen die vallen onder een eigen, wettelijk geregeld, tuchtrecht, bijvoorbeeld in de gezondheidszorg, de advocatuur en het notariaat. Vanuit arbeidsrechtelijk perspectief is vooral bijzonder dat de militair strafrechtelijk vervolgd kan worden wegens een tekortkoming in de nakoming van zijn verplichtingen, bijvoorbeeld het niet-opvolgen van een dienstbevel of ongeoorloofde afwezigheid. Een werknemer komt in deze situaties hoogstens op straat te staan, de militair in de gevangenis.

Afwijkingsbevoegdheid. Bij buitengewone omstandigheden kunnen de rechtspositionele 'teugels' nog verder worden aangetrokken. Uit art. 1b WAD volgt dat de minister bij buitengewone omstandigheden bevoegd is om tijdelijk af te wijken van de WAD, het AMAR en andere aanverwante regelgeving, voor zover dit met het oog op de goede uitvoering van de operationele taken van de krijgsmacht noodzakelijk is.¹³ Op zich is het beginsel 'nood breekt wet' terug te vinden in alle rechtsgebieden. Ook in het arbeidsrecht mag van werknemers een zekere mate van flexibiliteit worden verwacht. In bepaalde gevallen kan zelfs van hogerhand worden ingegrepen in de arbeidsvoorwaarden. Een voorbeeld is de Noodwet Arbeidsvoorziening die bij buitengewone omstandigheden in werking wordt gesteld. Desondanks is er geen bepaling die zich kan meten aan artikel 1b WAD.

Nazorg. In de uitoefening van hun taken lopen militairen een verhoogd risico op letsel. Volgens de wetgever vergt dit een bijzondere zorgplicht van de overheid – in 2012 tot uitdrukking gebracht in de Veteranenwet. Deze ligt in het verlengde van de materiële zorgplicht, ofwel werkgeversaansprakelijkheid. Bij ongevallen tijdens buitengewone (of daarmee vergelijkbare) omstandigheden, zoals crisisbeheersingsoperaties en bepaalde oefeningen, geldt voor militairen een bijzondere regeling. Deze schadeloosstelling voor militaire oorlogs- en dienstslachtoffers is te

zien als een ereschuld: een aansprakelijkheid van de gemeenschap – en dus niet zozeer de minister als werkgever – voor de geleden schade.

Stakingsverbod. Verreweg het meest genoemd als beletsel voor het onderbrengen van militairen in het civiele arbeidsrecht is dat zij niet mogen staken.¹⁴ Andere ambtenaren en werknemers ontleen het recht op collectieve actie het Europees Sociaal Handvest (ESH) en het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM).¹⁵ Een stakingsverbod voor alle militairen, ongeacht of zij zijn geplaatst in een operationele of ondersteunende functie, valt nog steeds goed te rechtvaardigen vanuit de voortdurende en onvoorwaardelijke gereedheid die wordt vereist van alle – onderling samenhangende – eenheden van de krijgsmacht teneinde de grondwettelijke taken uit te oefenen.¹⁶ Dat militairen *op voorhand* verstoken zijn van het stakingswapen vormt echter een belangrijke beperking in de mogelijkheden van de militaire vakbonden om een gunstig onderhandelingsresultaat te behalen: *'Without the right to strike, collective bargaining amounts to collective begging.'*¹⁷

Normalisering van de rechtspositie van de militair

Normaliseringsproces

De Wnra is in de literatuur gekenschetst als 'de wet die bijna alles bij het oude laat'.¹⁸ Met de Wnra is geen wijziging van de arbeidsvoorwaarden beoogd; deze worden 'slechts' in een andere vorm gegoten. De initiatiefnemers presenteerden de wet als hét sluitstuk op de ontwikkeling dat de rechtspositie van ambtenaren is toegegroeid naar die van werknemers – het zogeheten normaliseringsproces.¹⁹ Veel van de stappen in het normaliseringsproces zijn op gelijke wijze gezet in het militaire ambtenarenrecht. Bij de wijziging van de Militaire Ambtenarenwet 1931 (MAW) per 1 januari 2008 heeft de wetgever echter sterk de nadruk gelegd op bijzondere positie van de militair en



'Militairen zijn op voorhand verstoken van het stakingswapen. Dit betekent een belangrijke beperking in de mogelijkheden van de militaire vakbonden om een gunstig onderhandelingsresultaat te behalen' (foto www.prodef.nl)



'In de uitoefening van hun taken lopen militairen een verhoogd risico op letsel' (MCD/Jarno Kraayvanger)

deze uitvoerig in verband gebracht met de taken van de krijgsmacht.²⁰ De MAW werd verrijkt met een groot aantal afwijkende verplichtingen en beperkingen, die voorheen impliciet of expliciet (via lagere regelgeving) golden. Dit is hét moment waarop het militaire ambtenarenrecht en het burgerambtenarenrecht zijn gaan divergeren.²¹ In feite vormt de Wnra het sluitstuk op deze ontwikkeling: artikel 3 onder c AW 2017 bepaalt dat de overheidswerkgever geen arbeidsovereenkomst sluit met militaire ambtenaren. Ter rechtvaardiging van de uitzonderingspositie van militaire ambtenaren wordt gewezen op de vergaande eisen die met het oog op hun inzetbaarheid aan hen worden gesteld en die gepaard gaan met bijzondere beperkingen van hun grondrechten.²² Kennelijk vindt de wetgever de militair dus *te* bijzonder voor het arbeidsrecht. De uitzonderingspositie betekent dat militaire ambtenaren nog steeds een publiekrechtelijke aanstelling hebben.

In mijn proefschrift concludeer ik dat de bijzondere rechten en plichten van de militair in beginsel kunnen worden gerealiseerd in het private arbeidsrecht. Uitgangspunt daarbij is dat de WAD (of liever weer: de Militaire Ambtenarenwet) blijft voortbestaan. Analoot aan de AW 2017 kan deze wet de bepalingen bevatten die de kern van het militair ambtenaarschap raken. Vervolgvraag is of normalisering van de rechtspositie van militaire ambtenaren ook *wenselijk* is. Hieronder zal ik enkele argumenten voor en tegen presenteren, waarna ik afsluit met mijn eigen opvatting.

Argumenten vóór

- *Uniformiteit van arbeidsverhoudingen*

Het voornaamste argument dat pleit voor normalisering van de rechtspositie van militaire ambtenaren is het streven naar een uniforme regeling van arbeidsverhoudingen.²³ Dit uitgangspunt ligt ook ten grondslag aan de Wnra, die uiteindelijk draait om principiële gelijkheid van ambtenaren en werknemers. Ook vanuit het perspectief van de krijgsmacht is uniformiteit de hoofdregel. Sinds de jaren zeventig van de vorige eeuw wordt bij het

personeelsbeleid uitdrukkelijk rekening gehouden met ontwikkelingen in de burgerlijke overheidsdienst en in de marktsector (de zogeheten gelijkstellingsgedachte). Wat er ook zij van de Wnra, feit is dat de rechtspositie van het merendeel van de ambtenaren is genormaliseerd. Door mee te gaan in deze ontwikkeling behoudt Defensie aansluiting bij andere (overheids)werkgevers – in de woorden van voormalig staatssecretaris van Defensie Van Hoof: 'We moeten er voor waken dat (...) we doorschieten in het bijzondere en ons onnodig verwijderden van de ontwikkelingen in de samenleving.'²⁴

- *Achterblijvende rechtsontwikkeling*

Hoe zal het gaan met de rechtsontwikkeling van het ambtenarenrecht nu het leeuwendeel van de ambtenaren is weggetrokken naar het arbeidsrecht? Voor de ontwikkeling van de rechtspositie kunnen de uitzonderingen in de Wnra niet langer leunen op de sector Rijk. Dit betekent dat zij zelf regelingen moeten ontwerpen en uitvoeren. Bovendien wordt het ambtenarenrecht op steeds minder universiteiten gedoceerd. Ook in de rechtswetenschappelijke literatuur is, los van de Wnra, minder aandacht voor kwesties die spelen in het ambtenarenrecht 'oude stijl'; bij de bestuursrechter en de Centrale Raad van Beroep is zo'n 76% van de ambtenarenzaken weggevallen.²⁵ En advocaten/praktijkjuristen met een ambtenaarrechtelijke achtergrond leggen zich sinds 1 januari 2020 vooral toe op de genormaliseerde ambtenaren. Het risico bestaat dat het ambtenarenrecht 'oude stijl' in de toekomst verwordt tot een obscuur figuur. In de toekomst kan dit een belangrijke reden zijn om ook over te gaan naar het arbeidsrecht.

Argumenten tegen

- *Een 'jungle' van bepalingen*

De regeling van de bijzondere positie van militairen in het arbeidsrecht vraagt om een groot aantal afwijkende bepalingen over, bijvoorbeeld, uitoefening van grondrechten, ontslag en de organisatie van de rechtspraak. Daarbij komt dat, zoals hierboven is aangegeven, de bijzondere positie ook doorwerkt in ogenschijnlijk gewone onder-

delen van de rechtspositie van de militair ambtenaar. Het risico is dat een wetstechnische ‘puzzel’ ontstaat, waarbij de militair, zijn rechtshulpverlener of zelfs de kantonrechter verzandt in een jungle van bepalingen. Er is dus een zekere spanning tussen de eenheid van het arbeidsrecht en het tot zijn recht komen van de bijzondere militaire verhoudingen. Toch is dit niet helemaal onoverkomelijk. Voor zeevarenden bijvoorbeeld is ook een aanzienlijk aantal afwijkende bepalingen opgenomen in het BW.²⁶

• *Onorthodoxe regelingen*

Vanuit arbeidsrechtelijk perspectief zijn sommige randvoorwaarden voor normalisering van de rechtspositie van de militair hoogst onorthodox, waaronder het opzijzetten van de contractsvrijheid van de cao-partijen ten faveure van het georganiseerd overleg, de bevoegdheid om bij buitengewone omstandigheden af te wijken van het BW en deelname van militaire leden aan de rechtspraak. Ter illustratie licht ik hier de initiële dienverplichting uit:

aan de aanstelling als militair ambtenaar is de verplichting verbonden een bepaalde periode deel uit te blijven maken van het beroepspersoneel. Elke aanvraag voor ontslag in deze periode wordt in beginsel afgewezen.²⁷ De bijzondere opzegverboden in het arbeidsrecht zijn echter steeds gericht tot de werkgever. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld niet opzeggen tijdens ziekte of wegens lidmaatschap van een vakbond.²⁸ Niets staat de werknemer in de weg om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Eventuele normalisering van de rechtspositie van de militair betekent de introductie van een bijzonder opzegverbod gericht tot de militair – een bijzonder bijzonder opzegverbod dus. Toch meen ik dat alle afwijkingen afzonderlijk en in onderlinge samenhang bezien niet zo fundamenteel van aard zijn, dat sprake is van het herbouwen van het arbeidsrecht.²⁹

‘Bij toekomstige (ingrijpende) wijzigingen van het arbeidsrecht doemt het schrikbeeld op dat de bijzondere positie – als component van het geheel – over het hoofd wordt gezien’

Het arbeidsovereenkomstenrecht maakt juist inbreuk op de contractsvrijheid door de ongelijkheid tussen werkgever en werknemer te compenseren met dwingend recht. Ook de belangentegenstelling tussen Defensie en de militair zou via het arbeidsrecht kunnen worden gereguleerd.

• *Risico van toekomstige wetswijzigingen*

In mijn proefschrift constateer ik dat er geen juridische bezwaren zijn tegen een overstap voor militairen naar het arbeidsrecht. Deze conclusie geldt evenwel naar huidig recht. De afgelopen jaren hebben aangetoond dat het arbeidsrecht in sneltreinvaart kan veranderen.³⁰ Bij toekomstige (ingrijpende) wijzigingen van dat recht doemt het schrikbeeld op dat de bijzondere positie – als component van het geheel – over het hoofd wordt gezien. Een afzonderlijke regeling biedt de garantie dat de bijzondere positie bij toekomstige wijzigingen duidelijk op het netvlies staat. Deze onzekerheid voor de toekomst pleit op het eerste gezicht voor behoud van de publiekrechtelijke

aanstelling. Daar valt tegenin te brengen dat dit ook geldt voor de reeds genormaliseerde ambtenaren en andere bijzondere arbeidsverhoudingen. Los van het normaliseringsvraagstuk acht ik het van belang dat in het wetgevingsproces garanties worden ingebouwd

dat de bijzondere positie van (militaire) ambtenaren niet over het over hoofd wordt gezien.

• *Meerdere arbeidsrechtelijke regimes binnen Defensie*

Het vierde tegenargument hangt samen met de wens om per overheidswerkgever zo veel mogelijk één arbeidsrechtelijk regime te laten gelden. Om deze reden is het burgerlijk defensiepersoneel een uitzonderingspositie ten deel gevallen.³¹ Defensie onderscheidt vier categorieën personeel: beroepsmilitairen, reservisten, burgerambtenaren en dienstplichtigen. Problematisch in dit verband is



Is het een juiste keuze om militaire en burgerlijke ambtenaren bij Defensie te positioneren op een ‘WAD-eiland’? (MCD/ Jarno Kraayvanger)

vooral de positie van dienstplichtigen: zij worden 'ingelijfd'. Inherent aan de dienstplicht is het ontbreken van wilsovereenstemming waardoor geen sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst – een *onoverkomelijk bezwaar* tegen normalisering. Indien de rechtspositie van defensieambtenaren wordt genormaliseerd, dan heeft dit tot gevolg dat binnen de defensieorganisatie twee verschillende rechtsposities bestaan, althans in potentie, want op 1 mei 1997 is de opkomstplicht van dienstplichtigen opgeschort. Het hanteren van twee rechtsregimes binnen één overheidswerkgever is minder doelmatig, maar niet onmogelijk, getuige de twee soorten ambtenaren bij de Rechtspraak: de gerechtsambtenaren, wier rechtspositie inmiddels is genormaliseerd, en rechterlijke ambtenaren, die nog steeds een publiekrechtelijke aanstelling hebben. Voor Defensie zal het verschil pas bij een eventuele beëindiging van de opschorting van de opkomstplicht merkbaar worden. Het is niet een heel voor de hand liggend scenario, dat echter niet helemaal kan worden uitgesloten zolang de dienstplicht niet is afgeschaft.

Afsluiting

Ik betwijfel of het een juiste keuze is militaire en burgerlijke ambtenaren bij Defensie te positioneren op een 'WAD-eiland'. Hoe uitzonderlijker dit eiland wordt gemaakt, hoe groter de kans is dat het zich aan het gezichtsveld van het vaste 'BW-land' onttrekt. Dat is nu al het geval. Bij nieuwe wetgeving geeft de wetgever er lang niet altijd reuk van zich bewust te zijn van de bijzondere positie van de militair. En ook in de wetenschap wordt de militair over het hoofd gezien. In mijn proefschrift heb ik geconcludeerd dat de normalisering van de rechtspositie van de militair haalbaar is.

Omwille van de aansluiting bij andere arbeidsverhoudingen acht ik het wenselijk om voorwaarts te gaan. Laten we de militaire rechtspositie integreren in het arbeidsrecht en deze verheffen tot het *Central Park* van het arbeidsrecht: bijzonder, maar niet te missen.

mr. dr. N. (Nataschja) Hummel was tot 1 oktober 2012 officier bij de Koninklijke Marine. Nu is zij als universitair docent verbonden aan de Universiteit Utrecht. Op 8 oktober 2020 promoveerde zij aan de Vrije Universiteit Amsterdam op het proefschrift *De bijzondere rechtspositie van de militair*.



Scan de code en lees hier het volledige proefschrift van Nataschja Hummel

Noten

1 De Wnra werd eind 2010 aanhangig gemaakt door de toenmalig Tweede Kamerleden Van Hijum (CDA) en Koşer Kaya (D66) (de initiatiefnemers). In een later stadium is de plaats van initiatiefnemer overgenomen door de Tweede Kamerleden Van Weyenberg (D66) en Keijzer (CDA) (*Kamerstukken II 2012/13, 32550, 42; Kamerstukken I 2014/15, 32550, F*).

- 2 *Kamerstukken II 2010/11, 32550, nr. 6, p. 11.*
- 3 Deze term is door B. Barentsen geïntroduceerd tijdens het lustrumcongres van de Vereniging Ambtenaar & Recht op 13 november 2014.
- 4 *Kamerstukken I 2013/14, 32550, nr. C, p. 17; Kamerstukken I 2014/15, 32550, nr. G, p. 20-21.*
- 5 Artikel 39 lid 2 onder *i* AMAR. In het Arbeidsvoorwaardenakkoord sector Defensie 1 oktober 2018 t/m 31 december 2020 is afgesproken dat het FPS wordt vervangen door een ander personeelssysteem.
- 6 Artikel 12quinquies WAD.
- 7 *Kamerstukken II 2014/15, 34000-X, nr. 61.*
- 8 Artikel 12j WAD.
- 9 Artikel 12m onder *c* WAD. Deze aanduiding is ontleend aan G.L. Coolen & G.F. Walgemoed, *Hoofdzaken van het militaire ambtenarenrecht*, Deventer: Kluwer 2011, p. 193.
- 10 *Kamerstukken I 2013/14, 32550, nr. C, p. 17.*
- 11 Artikel 12a WAD. Een vergelijkbare bepaling is artikel 10 AW 2017.
- 12 Achtereenvolgens neergelegd in artikel 12d lid 2, 12e, 12h, 12i en 12k, -l en -m WAD.
- 13 Artikel 1b WAD.
- 14 Artikel 12i WAD.
- 15 Artikel 6 lid 4 ESH en artikel 11 EVRM.
- 16 M.J. Hellendoorn, 'De militair en het recht op collectieve acties' in: *MRT 1992, afl. 8, p. 241-245.*
- 17 De oorsprong van deze uitdrukking is mij onbekend. In een uitspraak uit 1980 schrijft het Duitse *Bundesarbeitsgericht* (BAG) haar toe aan Blanpain (BAG 10 juni 1980, 1 AZR 168/79, *NJW* 1980, 1653, r.o. 22). Tucker schrijft dat de uitdrukking al in 1921 werd gebruikt en vervolgens wijder werd verspreid door een artikel in *Time* van 25 september 1944 ('U.S. at war: no collective begging') bijvoorbeeld, waarin een vakbonds lid zich uitlaat over een stakingsverbod in de oorlog: 'Hell, we haven't even got collective begging, let alone collective bargaining' (E. Tucker, 'Can Worker Voice Strike Back. Law and the Decline and Uncertain Future of Strikes', in: A. Boggs & T. Novitz (red.), *Voices at work. Continuity and Change in the Common Law World* (Oxford, Oxford University Press, 2014) p. 456, voetnoot 6).
- 18 B. Barentsen, 'Normalisering ambtelijke rechtspositie' in: *NJB 2017/420.*
- 19 *Kamerstukken II 2010/11, 32550, nr. 6, p. 10-11.*
- 20 *Kamerstukken II 2005/06, 30674, nr. 3, p. 1-5.*
- 21 Aldus ook M.E.M. de Natris, 'Normalisatie militair nog ver te zoeken', in: *Marineblad 2007, afl. 7, p. 9-10*; M.E.M. de Natris, 'Stand van zaken: de bijzondere positie van de militair' in: *Carré 2014, afl. 2, p. 37.*
- 22 *Kamerstukken II 2010/11, 32550, nr. 6, p. 10.*
- 23 Dat uniformiteit de hoofdregel is, kan worden afgeleid uit de wetgeschiedenis bij de Wet op arbeidsovereenkomst van 1907 en, meer algemeen, uit het gelijkheidsbeginsel, zoals opgenomen in art. 1 Gw en internationale verdragen. Zie uitgebreid A.R. Houweling & G.W. van der Voet, 'Uniform of gedifferentieerd arbeidsrecht. Een nationaal en rechtsvergelijkend onderzoek naar de rechtvaardiging en toekomst van bijzondere arbeidsverhoudingen' in: *ArA 2013/2.*
- 24 H.A.L. van Hoof, 'Toespraak van de staatssecretaris van Defensie', H.A.L. van Hoof, tijdens de najaarsbijeenkomst van de Militair Rechtelijke Vereniging Vredespaleis. Den Haag 12 oktober 1999' in: *MRT 2000, p. 2-3.*
- 25 Bijlage bij *Kamerstukken II 2018/19, 32550, nr. 64, p. 3.*
- 26 Afdeling 7.10.12 BW. Aan het begin van de twintigste eeuw werden de zeevarenden en ambtenaren uitgesloten van de Wet op de arbeidsovereenkomst. In 2013 is het maritiem arbeidsovereenkomstenrecht van het Wetboek van Koophandel overgeheveld naar het BW.
- 27 Art. 12k resp. 12m onder *b* WAD.
- 28 Artikel 7:670 BW.
- 29 De term 'herbouwen' is in 2005 gebruikt door J.P. Arts (ACOM, CNV-bond) om een uitzonderingspositie te bepleiten (L.C.J. Sprengers (red.), *Heeft de ambtelijke status nog toekomst? (verslag van congres 26 oktober 2005 van de Albeda Leerstoel)*, (Den Haag, CAOP 2006, p. 57).
- 30 Het wetgevingstraject nam bij de Wwz en de Wab minder dan zeven maanden in beslag. De Wwz vloeit voort uit het Sociaal Akkoord dat de sociale partners en het kabinet op 11 april 2013 hebben gesloten. Op 29 november 2014 heeft de regering de Wwz ingediend (*Kamerstukken II 2013/14, 33818, 1*); op 14 juni 2014 is deze wet gepubliceerd in het Staatsblad (Wet van 14 juni 2014, *Stb.* 216); op 1 juli 2015 is de Wwz (grotendeels) in werking getreden (Besluit van 10 juli 2014, *Stb.* 274). De Wab is op 6 november 2018 ingediend door de regering; op 19 juli 2019 is deze wet gepubliceerd in het Staatsblad (Wet van 29 mei 2019, *Stb.* 219); op 1 januari 2020 is deze wet (grotendeels) in werking getreden (Besluit van 11 juli 2019, *Stb.* 266).
- 31 *Kamerstukken II 2011/12, 32550, nr. 57.*