

ONDERWERP	OPENBAAR ONDERWIJS	BIJZONDER ONDERWIJS
Wetgeving	1) cao primair onderwijs 2) Ambtenarenwet 3) Algemene wet bestuursrecht NB: Ambtenaren krijgen zoveel mogelijk dezelfde rechten als werknemers in het bedrijfsleven (en het bijzonder onderwijs). Dit staat in de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. Voor ambtenaren geldt straks het private arbeidsrecht. Net als voor werknemers in het bedrijfsleven (en het bijzonder onderwijs) nu al het geval is. De Eerste Kamer heeft op 8 november 2016 ingestemd met het wetsvoorstel. Het plan is dat de wet ingaat op 1 januari 2020 (Bron: rijksoverheid.nl)	1) cao primair onderwijs 2) Burgerlijk Wetboek (boek 7) 2) Regeling UWV ontslagprocedure
Wijze van aanstelling/benoeming	Akte van aanstelling (eenzijdige rechtshandeling door bevoegd gezag)	Akte van benoeming (arbeidsovereenkomst) (tweezijdige rechtshandeling tussen werknemer en bevoegd gezag)
Ontslag op verzoek werknemer	Werknemer dient bij het bevoegd gezag een schriftelijk verzoek tot ontslag in. Het bevoegd gezeg neemt een ontslagbesluit met inachtneming van de geldende opzegtermijn.	Schriftelijke opzegging, met inachtneming van de opzegtermijn, van de arbeidsovereenkomst door werknemer.
Opzegtermijn werknemer	Ten minste één maand indien het dienstverband korter dan 12 maanden heeft geduurd. Ten minste twee maanden indien het dienstverband 12 maanden of langer heeft geduurd, tenzij met de werknemer een eerder tijdstip wordt afgesproken.	Ten minste één maand indien de arbeidsovereenkomst korter dan 12 maanden heeft geduurd. Ten minste twee maanden indien de arbeidsovereenkomst 12 maanden of langer heeft geduurd. Met wederzijds goedvinden kan van de genoemde termijnen worden afgeweken.

ONDERWERP	OPENBAAR ONDERWIJS	BIJZONDER ONDERWIJS
Beëindiging van rechtswege	<p>Een aanstelling voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege zodra die tijd is verstreken of wannner de werknemer krachtens onherroepelijke rechterlijke uitspraak van het geven van onderwijs is uitgesloten. Voor het dienstverband bij wijze van proef geldt een aanzegplicht. De aanzegplicht houdt in dat het bevoegd gezag verplicht wordt om de werknemer uiterlijk twee maanden voordat een benoeming voor bepaalde tijd die ten minste 12 maanden heeft geduurd van rechtswege eindigt schriftelijk te informeren of de benoeming wel of niet wordt voortgezet.</p> <p>Tegen het besluit van het bevoegd gezag om de aanstelling voor bepaalde tijd niet voort te zetten kan de werknemer in bezwaar gaan bij het bevoegd gezag. Het bezwaar kan niet worden ingediend tegen het van rechtswege eindigen van de aanstelling voor bepaalde tijd.</p>	<p>Een benoeming voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege zodra die tijd is verstreken of wannner de werknemer krachtens onherroepelijke rechterlijke uitspraak van het geven van onderwijs is uitgesloten. Bevoegd gezag is gehouden aan de aanzegplicht. De aanzegplicht houdt in dat het bevoegd gezag verplicht wordt om de werknemer uiterlijk twee maanden voordat een benoeming voor bepaalde tijd die ten minste 12 maanden heeft geduurd van rechtswege eindigt schriftelijk te informeren of de benoeming wel of niet wordt voortgezet.</p> <p>Als het bevoegd gezag laat weten de benoeming te willen voortzetten, moet het bevoegd gezag -ook uiterlijk een maand voor het van rechtswege eindigen van de benoeming- aangeven onder welke voorwaarden de werkgever de benoeming wil voortzetten.</p>

ONDERWERP	OPENBAAR ONDERWIJS	BIJZONDER ONDERWIJS
<p>Beëindiging aanstelling/benoeming</p>	<p>Gesloten ontslagstelsel. Ontslag alleen mogelijk op gronden zoals opgenomen het rechtspositiebesluit (artikel 4.8 cao primair onderwijs).</p> <p>1) Beëindiging d.m.v. een besluit op grond van een van de ontslaggronden binnen artikel 4.8 cao primair onderwijs door bevoegd gezag.</p>	<p>Eenzijdige opzegging kan plaatsvinden bij een benoeming voor bepaalde en onbepaalde tijd.</p> <p>In het civiele arbeidsrecht kan beëindiging van de benoeming/arbeidsovereenkomst op de volgende manieren plaatsvinden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Onmiddellijke opzegging wegens dringende reden (ontslag op staande voet) 2) Beëindiging met wederzijds goedvinden 3) Eenzijdig opzegging na verkegen ontslagvergunning UWV (bij bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid). De werknemer kan de opzegging aanvechten bij Kantonrechter. 4) Ontbinding door de Kantonrechter (bij frequent ziekteverzuim, disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, werkweigerig wegens een ernstig gewetensbezwaar, verstoorde arbeidsverhouding of andere gewichtige omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te laten duren). <p>Daarnaast is een verzoek om ontbinding via de Kantonrechter mogelijk indien UWV een ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid heeft heeft afwegezen.</p>

ONDERWERP	OPENBAAR ONDERWIJS	BIJZONDER ONDERWIJS
Ontslagprocedure	1) Voornemen tot ontslag door bevoegd gezag. 2) Werknemer heeft na het voornemen ontslag 3 weken de tijd zijn/haar zienswijze kenbaar te maken. 3) Ontslagbesluit, met inachtneming opzegtermijn, door bevoegd gezag. 4) Werknemer heeft de mogelijkheid om binnen 6 weken na het genomen besluit in bezwaar te gaan bij het bevoegd gezag. 5) Bevoegd gezag neemt binnen 6 weken na het ontvangen bezwaar een beslissing op bezwaar. 6) Werknemer kan binnen 6 weken na beslissing op bezwaar een beroep instellen bij de Bestuursrechter 7) In hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep	1) Beëindiging met wederzijds goedvinden 2) Aanvragen ontslagvergunning bij UWV. Na ontvangst van een ontslagvergunning van UWV kan werkgever eenzijdig (met inachtneming opzegtermijn) opzeggen 3) Ontbinding door Kantonrechter (ook na afwijzing van aanvraag ontslagvergunning door UWV is het mogelijk de Kantonrechter om ontbinding te vragen). 4) Hoger beroep bij Gerechtshof (tegen beslissing Kantonrechter) 5) Cassatie bij Hoge Raad (tegen beslissing Gerechtshof)
Opzegtermijn werkgever	Afhankelijk van de gehanteerde ontslaggrond. Zie artikel 4.11 cao primair onderwijs.	Afhankelijk van de wijze van beëindiging en van de duur van het dienstverband.
Vergoeding bij ontslag	Indien een werknemer zijn ontslag op overige gronden bij de rechter aanvecht, kan de rechter de CRVB-formule toepassen indien geoordeeld wordt dat het bevoegd gezag een overwegend aandeel heeft gehad in het ontslag. De CRVB-formule luidt: Bruto maandsalaris (inclusief vakantiegeld) x (aantal dienstjaren:2) x 0,5, 0,75 of 1. Daaraan wordt een factor 1 toegekend als het aandeel van de werkgever 80 tot 100%, 0,75 voor 65 tot 80% en 0,5 als de situatie voor 51 tot 65% te wijten is aan de werkgever.	Medewerkers met een (tijdelijk) dienstverband van ≥ 24 maanden hebben recht op een transitievergoeding bij onvrijwillig ontslag (ook in het geval van een ontslag na 104 weken arbeidsongeschiktheid).

ONDERWERP	OPENBAAR ONDERWIJS	BIJZONDER ONDERWIJS
<p>Werkloosheidregeling onderwijspersoneel primair onderwijs (WOPO)</p>	<p>WOPO Openbaar Onderwijs (bijlage XVI cao primair onderwijs)</p> <p>1) Herstel duur en opbouw WW naar max. 38 maanden. 2) Aanvullende uitkering is gelijk aan de duur van de Ww-uitkering en bedraagt de eerste 6 maanden 75% ongemaximeerde grondslag, hierna 70% ongemaximeerde grondslag 3) Aansluitende uitkering gemaximeerde grondslag begrensd op AOW-leeftijd. Hoogte is 70% van het gemaximeerde WOPO-dagloon. Hoogte uitkering tussen 65 jaar en AOW-is 65% gemaximeerde WOPO-dagloon</p>	<p>WOPO Bijzonder Onderwijs (bijlage XVI cao primair onderwijs)</p> <p>1) Herstel 3e jaar WW. 2) Aanvullende uitkering is gelijk aan de duur van de WW-uitkering en bedraagt de eerste 6 maanden 75% ongemaximeerde grondslag, hierna 70% ongemaximeerde grondslag. 3) Aansluitende uitkering gemaximeerde grondslag begrensd op AOW-leeftijd. Voor ieder jaar onderwijdsdiensttijd wordt 1 maand aansluitende uitkering gemaximeerde grondslag opgebouwd tot een maximum van 38 maanden. 4) Bij 10 jaar of minder tot aan AOW-leeftijd en minimaal 12 jaar onderwijdsdiensttijd onstaat het recht op een extra aansluitende uitkering gemaximeerde grondslag van 65%.</p> <p>Bij een onvrijwillig ontslag tussen 1 juli 2016 en 1 september 2018 kunnen werknemers in het bijzonder onderwijs kiezen voor het sociaal zekerheidsstelsel zoals dit van toepassing is voor het openbaar onderwijs. In deze situatie is er geen sprake van een transitievergoeding. Gebruikmaking van deze regeling is alleen mogelijk wanneer het ontslag tot stand komt d.m.v. een vaststellingsovereenkomst.</p> <p>Keuze voor het sociaal zekerheidsstelsel van het openbaar onderwijs kan voor de werknemer die met ontslag wordt bedreigd, gunstiger zijn gebaseerd op het recht, de duur en de hoogte van de uitkering.</p>

ONDERWERP	OPENBAAR ONDERWIJS	BIJZONDER ONDERWIJS
<p>Werkgelegenheidsbeleid</p>	<p>1) 1e fase sociaal plan: 2 jaar voor afvloeiing d.m.v. vrijwillige maatregelen. 2) 2e fase sociaal plan: 15 maanden voor afvloeiing maatregelen ter voorkoming van gedwongen ontslag</p> <p>Geen automatische vrijstelling van werkzaamheden in de laatste maanden van het sociaal plan. Afvloeiing vindt op 1 augustus plaats en op basis van de objectieve afvloeiingscriteria die van toepassing zijn.</p>	<p>Indien overleg over het sociaal plan voor 1 oktober van een jaar is opgestart, kan het ontslag van een medewerker op 1 februari 2 jaar later mogelijk zijn. Medewerkers in de laatste fase van het sociaal plan, (6 maanden voor de einddatum) worden vrijgesteld van hun reguliere werkzaamheden zodat zij zich kunnen richten op het zoeken naar ander werk. Tijdens deze periode kunnen medewerkers ingezet worden voor incidentele invalwerkzaamheden. De omvang hiervan is begrensd in omvang en in tijd; de desbetreffende medewerker kan in ieder geval de helft van zijn of haar betrekkingssomvang besteden aan inspanningen gericht op het vinden van ander werk. Afvloeiing vindt plaats door middel van het afspiegelingsbeginsel (uitvoeringsregels UWV)</p>