

**VERSCHIL IN RECHTSPOSITIE WERKNEMERS OPENBAAR & BIJZONDER ONDERWIJS**



ONDERWERP	OPENBAAR ONDERWIJS	BIJZONDER ONDERWIJS
Wetgeving	1) cao voortgezet 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 voortgezet 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 (tweezijdige rechtshandeling tussen werknemer en bevoegd gezag)
Proeftijd	Er kan geen proeftijd worden overeengekomen.	Bij een eerste indiensttreding direct voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van maximaal twee maanden worden overeengekomen als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek. Tijdens deze proeftijd kan het dienstverband door zowel werkgever als werknemer conform het bepaalde in artikel 7:676 van het BW zonder opzeggingstermijn worden opgezegd.
Ontslag op verzoek werknemer	Werknemer dient bij het bevoegd gezag een schriftelijk verzoek tot ontslag in. Het bevoegd gezag neemt een ontslagbesluit met inachtneming van de geldende opzegtermijn.	Schriftelijke opzegging bij aangetekend schrijven, met inachtneming van de opzegtermijn, van de arbeidsovereenkomst door werknemer.

**VERSCHIL IN RECHTSPOSITIE WERKNEMERS OPENBAAR & BIJZONDER ONDERWIJS**



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. 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.</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 is om de werknemer uiterlijk één maand voordat een benoeming voor bepaalde tijd die ten minste 6 maanden heeft geduurd van rechtswege eindigt schriftelijk te informeren of de benoeming wel of niet wordt voortgezet en zo ja, onder welke voorwaarden. De aanzegplicht is niet van toepassing indien het dienstverband is aangegaan voor een periode korter dan zes maanden danwel als het einde van het dienstverband niet op een kalenderdatum is bepaald.</p> <p>Indien de werkgever nalaat op tijd aan te zeggen, moet er een boete van een maandsalaris worden betaald of een deel daarvan naar rato van de periode dat de werkgever te laat is met aanzeggen.</p>

VERSCHIL IN RECHTSPOSITIE WERKNEMERS OPENBAAR & BIJZONDER ONDERWIJS



ONDERWERP	OPENBAAR ONDERWIJS	BIJZONDER ONDERWIJS
<p>Beëindiging aanstelling/benoeming</p>	<p>Gesloten ontslagstelsel. Ontslag alleen mogelijk op gronden zoals opgenomen het rechtspositiebesluit (artikel 10.b.3 CAO VO).</p> <p>1) Beëindiging d.m.v. een besluit op grond van een van de ontslaggronden binnen artikel 10.b.3. CAO VO 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"> <li>1) Onmiddellijke opzegging wegens dringende reden (ontslag op staande voet)</li> <li>2) Beëindiging met wederzijds goedvinden</li> <li>3) Eenzijdig opzeggen na verkegen ontslagvergunning UWV (bij bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid). De werknemer kan de opzegging aanvechten bij Kantonrechter.</li> <li>4) Ontbinding door de Kantonrechter (bij frequent ziekteverzuim, disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, werkweigering wegens een ernstig gewetensbezwaar, verstoorde arbeidsverhouding of andere gewichtige omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te laten duren).</li> </ol> <p>Daarnaast is een verzoek om ontbinding via de Kantonrechter mogelijk indien UWV een ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid heeft afwegezen.</p>

**VERSCHIL IN RECHTSPOSITIE WERKNEMERS OPENBAAR & BIJZONDER ONDERWIJS**



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 10.b.4 cao voortgezet onderwijs.	Afhankelijk van de wijze van beëindiging en van de duur van het dienstverband. Zie artikel 10.a.5 cao voortgezet onderwijs
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).

**VERSCHIL IN RECHTSPOSITIE WERKNEMERS OPENBAAR & BIJZONDER ONDERWIJS**



ONDERWERP	OPENBAAR ONDERWIJS	BIJZONDER ONDERWIJS
Ketenregeling	<p>Het is mogelijk om binnen een periode van 3 jaar een onbeperkt aantal aanstellingen (zoals genoemd in artikel 9.b.2 lid 1, 3 en 4a tot en met d) te geven zonder dat er verplichtingen ontstaan voor een schoolbestuur, artikel 9.b.2 lid 6 cao vo. Er gelden twee uitzonderingen: 1) indien een dienstverband op grond van vervangin tenminste onafgebroken 24 maanden heeft geduurd en nadien wordt voortgezet zonder dat van vervanging sprake is, is er sprake van een aanstelling voor onbepaalde tijd, voor zover het een dienstverband betreft in dezelfde functie.</p> <p>2) Met de leraar die specifiek benoemd is ten behoeve van en ingezet wordt voor het geven van onderwijs aan nieuwkomers op een ISK/EOA-school, kunnen maximaal 6 tijdelijke opeenvolgende dienstverbanden binnen 36 maanden worden overeengekomen. Dienstverbanden met een onderbreking van 6 maanden of minder worden als opeenvolgend beschouwd.</p>	<p>Het is mogelijk om binnen een periode van 2 jaar maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd te geven. Wordt het dienstverband nadien voortgezet, (zonder dat er een onderbreking is van meer dan 6 maanden) dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd. Voor de werknemers die een benoeming hebben gehad op grond van artikel 9.a.2 lid 4 e (voor de werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt) geldt dat de totale duur van elkaar opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd ten hoogste 4 jaar bedraagt en het aantal contracten is gemaximeerd tot 6 contracten.</p> <p>Met de leraar die specifiek benoemd is ten behoeve van en ingezet wordt voor het geven van onderwijs aan nieuwkomers op een ISK/EOA-school, kunnen maximaal 6 tijdelijke opeenvolgende dienstverbanden binnen 36 maanden worden overeengekomen. Dienstverbanden met een onderbreking van 6 maanden of minder worden als opeenvolgend beschouwd.</p>

**VERSCHIL IN RECHTSPOSITIE WERKNEMERS OPENBAAR & BIJZONDER ONDERWIJS**



ONDERWERP	OPENBAAR ONDERWIJS	BIJZONDER ONDERWIJS
<p>WOVO- aansluitende uitkering</p>	<p>De werknemer die op de eerste werkloosheidsdag aan de 4-uit-5 jareis voldoet of daarvan is vrijgesteld, heeft recht op een aansluitende uitkering indien hij op de eerste werkloosheidsdag de leeftijd van 42 jaar heeft bereikt een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar. De duur van de aansluitende uitkering hangt af van de leeftijd en diensttijd van de werknemer. De hoogte van de aansluitende uitkering bedraagt 70% van het laatst verdiende loon. Het recht op een aansluitende uitkering kan doorlopen tot de AOW gerechtigde leeftijd.</p>	<p>De aansluitende uitkering bedraagt een maand per gewerkt jaar in het onderwijs, met een maximum van 34 maanden. Hierbij wordt een referte-eis van 5 jaar gesteld. Dit betekent dat recht bestaat op uitbetaling van de aansluitende uitkering zodra iemand meer dan 5 jaar in het onderwijs heeft gewerkt. Over de eerste 5 gewerkte jaren in het onderwijs vindt wel opbouw plaats. De hoogte van de aansluitende uitkering bedraagt 70% van het laatst verdiende loon. De werknemer die ten tijde van het arbeidsurenverlies uit zijn dienstbetrekking als werknemer een diensttijd heeft van ten minste vijftien jaar en tien jaar of minder verwijderd is van zijn AOW-leeftijd, heeft na afloop van de duur van zijn aansluitende uitkering recht op een extra aansluitende uitkering.</p> <p>WOVO-overgangsregeling: de werknemer die met zijn werkgever een vaststellingsovereenkomst sluit ter beëindiging van het dienstverband en uit dienst treedt per een datum gelegen in de periode 1 juli 2016 tot en met 30 juni 2021, heeft het recht in plaats van op deze regeling een beroep te doen op de Wovo oor het openbaar onderwijs. De werkgever is hierbij niet verplicht akkoord te gaan met een ontslagvergoeding.</p>













