

## **Wwz: wat moet u weten!**

De Wet werk en zekerheid (Wwz) is voor een deel op 1 januari 2015 in werking getreden en de belangrijkste wijzigingen op 1 juli 2015. De Wwz geldt uitsluitend voor het bijzonder onderwijs. Wat moet u weten en waar moet u rekening mee houden? Hieronder vindt u alle samengebundelde informatie die tot nu toe door de VO-raad over de Wwz is gepubliceerd.

De belangrijkste wijzigingen hebben betrekking op:

**Aanzepplicht bij tijdelijke arbeidsovereenkomst**

**Payrolling en ontslagregeling UWV**

**Ketenregeling**

**Transitievergoeding**

**Nieuw ontslagrecht**

### **Aanzepplicht bij tijdelijke arbeidsovereenkomst**

De aanzepplicht is in werking getreden op 1 januari 2015. Uiterlijk een maand voordat een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer eindigt moet een werkgever de medewerker schriftelijk informeren:

- Of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt verlengd;
- En zo ja, onder welke voorwaarden dat zal gebeuren.

Aanzeppen mag direct na het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Dit kan opgenomen worden in de arbeidsovereenkomst maar dit aanzeppen bij voorbaat is (nog) niet zonder risico. Indien u later wenst terug te komen op deze aanzepping kan dat, maar doe dat dan wel uiterlijk een maand voor het einde van de

arbeidsovereenkomst. De VO-raad raadt aan om altijd afzonderlijk aan te zeggen, ook al is de aanzegging reeds in de arbeidsovereenkomst opgenomen.

Een arbeidsovereenkomst hoeft niet te worden aangezegd:

- Als de arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden heeft geduurd.  
Opvolgende arbeidsovereenkomsten worden in dit kader niet samengeteld;
- Als de arbeidsovereenkomst niet op een vastgestelde datum eindigt, maar de einddatum afhankelijk is van bijvoorbeeld de duur van de ziekte van een andere medewerker.

*Voorbeeld:*

*In het contract van de medewerker staat dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van de afwezigheid van mevrouw X, doch uiterlijk tot 1 augustus 2015. In dit geval is er geen sprake van een aanzegplicht indien mevrouw X zich beter meldt. Uiterlijk op 1 juli 2015 moet echter wel worden aangezegd.*

- Het einde van een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsovereenkomst hoeft niet te worden aangezegd. Een tijdelijke uitbreiding is immers niet de arbeidsovereenkomst.

Indien de aanzegplicht niet wordt nagekomen, moet de werkgever de medewerker als boete een extra maandsalaris uitbetalen. Als de werkgever te laat is met aanzeggen, moet naar rato een deel van het maandsalaris worden uitbetaald. De arbeidsovereenkomst wordt niet van rechtswege verlengd (de arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege) als de aanzegplicht niet is nagekomen.

Let op!

De aanzegplicht van artikel 9.a.2 en 9.b.2 leden 2 en 3 van de cao VO is nog steeds geldig. Zowel de wettelijke aanzegplicht als de aanzegplicht uit de cao moeten worden nageleefd. De voor de medewerker meest gunstige bepaling geldt. Zie voor meer informatie de [Q&A aanzegplicht tijdelijke arbeidsovereenkomsten op de website van de VO-raad](#).

## **Payrolling en ontslagregeling UWV**

Op 1 juli 2015 is de ontslagregeling van UWV gewijzigd waardoor de positie van payrollmedewerkers is versterkt. Deze ontslagregeling is van toepassing op payrollmedewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst moet worden opgezegd. Het gaat dan om payrollmedewerkers die vast in dienst zijn, of om payrollmedewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die tussentijds moet worden beëindigd. Dit is slechts een klein deel van alle payrollovereenkomsten, de nieuwe regels gelden niet voor payrollers met een arbeidsovereenkomst die van rechtswege eindigt bij het verstrijken van de looptijd.

Wat houdt de ontslagregeling in?

Met deze regeling hebben de payrollmedewerkers dezelfde ontslagbescherming als de werknemers die rechtstreeks bij de werkgever (inlener) in dienst zijn. Ontslag mag pas indien de medewerker daarmee akkoord gaat (wederzijds goedvinden), UWV vooraf toestemming heeft gegeven voor de opzegging of de kantonrechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden. Tot nu toe gaf UWV altijd een opzegvergunning wanneer de overeenkomst tussen het payrollbedrijf en de inlener werd beëindigd. Het beëindigen van een opdracht door de opdrachtgever vormde op zichzelf al een bedrijfseconomische reden. Dit is nu niet meer zo.

UWV geeft alleen nog een opzegvergunning als het payrollbedrijf kan aantonen dat er omstandigheden zijn waarvoor een opzegvergunning kan worden verleend. Het gaat dan bijvoorbeeld om disfunctioneren of bedrijfseconomische omstandigheden. Afhankelijk van de omstandigheden bij de inlener (het schoolbestuur) geeft het UWV al dan niet een opzegvergunning. De omstandigheden bij inlener zijn dus bepalend voor de vraag of het payrollbedrijf al dan niet een opzegvergunning krijgt van UWV.

## Risico

Het risico van de nieuwe ontslagregeling ligt in beginsel bij het payrollbedrijf. Het payrollbedrijf moet eventueel zorgen voor een opzegvergunning, niet het schoolbestuur. Let in dit kader echter wel heel goed op de afspraken die u met een payrollbedrijf maakt! Payrollbedrijven kunnen bijvoorbeeld vragen om een informatieplicht van het schoolbestuur, zodat zij voldoende informatie hebben om een ontslagvergunning aan te vragen bij UWV.

## Payroll nog bruikbaar?

Het komt steeds vaker voor dat financiële risico's die eigenlijk bij de formele werkgever (het payrollbedrijf) zouden moeten liggen, door de rechter bij de inlener (het schoolbestuur) worden gelegd. Dit betekent dat schoolbesturen in toenemende mate financieel verantwoordelijk zijn voor payrollmedewerkers en ook in toenemende mate financiële risico's lopen. Dit betekent niet direct dat payrollovereenkomsten niet meer bruikbaar zijn. Het betekent wel dat u zich als schoolbestuur bewust moet zijn van eventuele risico's en dat u heel goed moet letten op de contractuele afspraken die u met het payrollbedrijf maakt.

## **Ketenregeling**

De ketenregeling bepaalt dat elkaar opvolgende tijdelijke dienstverbanden op een zeker moment overgaan in een vast dienstverband. De Wvz bepaalt dat dienstverbanden binnen het bijzonder onderwijs vanaf 1 juli 2015 als opeenvolgend worden beschouwd als zij elkaar binnen een periode van zes maanden opvolgen. Verder bepaalt de Wvz dat er hooguit drie tijdelijke dienstverbanden in een periode van 2 jaar aangegaan kunnen worden. Bij het vierde dienstverband of bij overschrijding van de twee jaar, ontstaat een vast dienstverband. Een enkel tijdelijk dienstverband van meer dan 2 jaar aangaan mag nog wel.

De nieuwe ketenbepaling is op 1 juli 2015 ingegaan. Indien voor dat tijdstip een overeenkomst is aangegaan, geldt nog de oude ketenbepaling. Dit geldt ook voor contracten die vóór 1 juli 2015 tot stand zijn gekomen, maar pas na 1 juli 2015 daadwerkelijk zijn ingegaan.

De regels uit de CAO VO die nu gelden, blijven tot 1 augustus 2015 van toepassing. Let wel goed op bij arbeidsovereenkomsten die tussen 1 juli (ingangsdatum nieuwe ketenbepaling) en 1 augustus 2015 (expiratedatum cao) zijn verlengd. Als een arbeidsovereenkomst in deze periode wordt verlengd (afsluiten en ingangsdatum overeenkomst liggen beide na 1 juli 2015) dan treedt op 1 augustus 2015 – direct - de nieuwe ketenbepaling in werking. Dit kan als gevolg hebben dat betrokkene vanaf 1 augustus 2015 in vaste dienst is getreden. Zekerheidshalve kunt u het beste de datum van 1 juli 2015 aanhouden.

Bij een contract dat aanvangt op of na 1 augustus moet de onderbrekingsperiode van het vorige contract tot dat nieuwe wél langer dan 6 maanden zijn. Als die periode korter is, is de keten niet doorbroken en telt dat voorgaande contract mee

en mogelijk nog eerdere contracten ook als die onderdeel vormen van de lopende keten.

## Voorbeelden

### 1 (Keten niet doorbroken)

Tijdelijke dienstverbanden van - tot:

- A. 01-11-2014 tot 01-12-2014
- B. 15-12-2014 tot 01-03-2015
- C. 01-04-2015 tot 06-08- 2015
- D. Nieuw contract m.i.v. 13-08-2015

Voor A/B/C geldt het oude recht, ze zijn aangevangen vóór 1 augustus 2015. Er is geen periode van langer dan drie maanden tussen de dienstverbanden; ze vormen een doorlopende keten.

D start ná 1 augustus 2015; het nieuwe recht is van toepassing. Er wordt gekeken naar de voorafgaande contracten. Het laatste (D) telt voor aantal en duur van de ketenregeling gewoon mee omdat er tussen einde C en aanvang D minder dan 6 maanden zit. A en B tellen ook mee omdat daar geen periode van meer dan 3 maanden tussen zit.

Conclusie: D is het vierde contract in de reeks en daardoor is er sprake van een vast dienstverband.

### 2 (Keten doorbroken op basis van het oude recht)

Tijdelijke dienstverbanden van - tot:

- A. 01-11-2014 tot 01-12-2014
  - B. 15-12-2014 tot 01-02-2015
-

C. 05-05-2015 tot 06-08-2015

D. Nieuw contract m.i.v. 13-08-2015

Tussen einde B en begin C zit meer dan 3 maanden. C is gestart vóór 1 augustus. Op grond van het oude recht is de keten dan doorbroken en is C de eerste in een nieuwe keten.

Tussen C en D zit minder dan 6 maanden waardoor de keten op basis van het nieuwe recht niet doorbroken is. D is dus het tweede contract in de keten.

## Tijdelijke uitbreiding

Een tijdelijke uitbreiding wordt in principe niet gezien als een nieuwe benoeming. Er is echter wat tegenstrijdige jurisprudentie over het karakter van (het beëindigen van) tijdelijke uitbreidingen. Zeker als medewerkers heel lang (vrijwel continu) de ene na de andere tijdelijke uitbreiding krijgen en nooit een (omvangrijker) vast contract, zou dat gezien kunnen worden als het 'ontduiken' van de 24-maandenregeling. Hiervan zal ook eerder sprake zijn als er bijvoorbeeld een vast contract is met een minimale werktijdfactor die telkens tijdelijk wordt uitgebreid voor veel uren, waaruit duidelijk kan blijken dat het bewust zo wordt gedaan om de ketenregeling te ontduiken.

## Transitievergoeding

Als een dienstverband op of na 1 juli 2015 op initiatief van de werkgever wordt beëindigd of niet wordt voortgezet en twee jaar of langer heeft geduurd, dient in principe een vergoeding te worden betaald. De hoogte van die vergoeding is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst en het salaris van de medewerker. De vuistregel is dat de transitievergoeding  $1/3^e$  maandsalaris per dienstjaar bij het schoolbestuur bedraagt.

---

Op 1 juli 2015 is de Wet aanpak schijnconstructies in werking getreden met als gevolg dat de transitievergoeding is aangepast met een drietal maatregelen.

1. De werkgever is de werknemer nog geen transitievergoeding verschuldigd als hij de werknemer de garantie heeft geboden dat de betrokkene uiterlijk na zes maanden weer bij de werkgever aan de slag kan (uitstel van het verschuldigd zijn van een transitievergoeding). Die garantie moet bestaan uit een nieuwe (tijdelijke of vaste) arbeidsovereenkomst die ingaat na ten hoogste zes maanden, te rekenen vanaf het moment waarop een tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt. Dit is niet van toepassing als een vaste benoeming wordt opgezegd en aan de werknemer vervolgens een tijdelijke/vaste benoeming wordt aangeboden.
2. De volgende maatregel (betreft overgangsrecht) gaat er over in hoeverre het arbeidsverleden meetelt met het berekenen van de hoogte van de transitievergoeding. Op basis hiervan tellen arbeidsovereenkomsten die **voor 1 juli 2012** zijn geëindigd en elkaar met een onderbreking van meer dan 3 maanden hebben opgevolgd, niet mee voor het bepalen van het recht op en de hoogte van de transitievergoeding. Arbeidsovereenkomsten die elkaar **na 1 juli 2012** met een onderbreking van ten hoogste zes maanden opvolgen, tellen wel mee. Wanneer een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 1 juli 2012 en eindigt op of na 1 juli 2012 en binnen ten hoogste zes maanden wordt opgevolgd door een volgende arbeidsovereenkomst, geldt dus dat deze twee arbeidsovereenkomsten worden samengeteld.



3. Als er op of na 1 juli 2015 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, worden de voorafgaande arbeidsovereenkomsten niet meegeteld als deze arbeidsovereenkomsten voor 1 juli 2015 zijn geëindigd én onderbroken zijn geweest met een periode langer dan drie maanden. Met deze maatregel wordt de transitievergoeding in feite ingeruild voor zekerheid, namelijk een vast contract.

## Overgangsrecht

Op 11 mei 2015 is het Besluit overgangsrecht transitievergoeding in het Staatsblad gepubliceerd. Dit besluit heeft tot doel dubbele betalingen bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst te voorkomen en is van toepassing als afspraken over vergoedingen en voorzieningen, zoals bijvoorbeeld de wachtgeldregeling en de bovenwettelijke uitkering, definitief zijn aangegaan voor 1 juli 2015 en de werknemer bij beëindiging van het dienstverband daaraan op 1 juli 2015 rechten kan ontlene. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen twee situaties:

Lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers, waarbij het uitgangspunt is dat de transitievergoeding niet verschuldigd is.

Overige afspraken over vergoedingen of voorzieningen. De keuze van de werknemer tussen transitievergoeding of vergoedingen/voorzieningen op grond van overige lopende afspraken. Omdat deze situatie niet of nauwelijks in het voortgezet onderwijs voorkomt, wordt alleen de eerste situatie behandeld.

### *Situatie 1*

Op dit moment is er een lopende collectieve afspraak met verenigingen van werknemers, namelijk de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs (WOVO). Het uitgangspunt is dat de transitievergoeding niet

verschuldigd is omdat er sprake is van een collectieve afspraak. In de overgangsregeling zoals die nu luidt, wordt er telkens gesproken over 'het recht van de werknemer'. Er zullen gevallen denkbaar zijn dat werknemers in het vo waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of niet wordt voortgezet géén recht op de WOVO hebben en wél voor de transitievergoeding in aanmerking komen. Dat er sprake is van een collectieve afspraak wil dus niet automatisch zeggen dat de werkgever aan de werknemer geen transitievergoeding is verschuldigd. Per individuele werknemer zal dan ook bekeken moeten worden of de werknemer rechten kan ontlenen aan de WOVO. Als dat laatste aan de orde is hoeft de werkgever de transitievergoeding niet te betalen.

Wanneer een cao nawerking heeft of stilzwijgend wordt verlengd blijft het overgangsrecht uit dit besluit van toepassing. Het overgangsrecht vervalt zodra tussen cao-partijen een nieuwe cao wordt afgesloten maar geldt uiterlijk tot 1 juli 2016. Eindigt de arbeidsovereenkomst na 1 juli 2016 maar is er voor 1 mei 2016 een verzoek om toestemming of ontbinding ingediend, dan blijft het overgangsrecht uit dit besluit van toepassing.

#### Verrekenen

Daarnaast is het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding eveneens gepubliceerd in het Staatsblad. Op grond van dit besluit kunnen bepaalde kosten die de werkgever maakt met de transitievergoeding verrekend worden, indien de werkgever daartoe vooraf schriftelijk toestemming verkrijgt van de medewerker. Het gaat dan om zogenaamde transitie- en inzetbaarheidskosten.

Onder transitiekosten wordt verstaan kosten van maatregelen in verband met het eindigen/niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen

van werkloosheid/bekorten van periode van werkloosheid van de werknemer. Gedacht moet worden aan kosten voor (om)scholing, outplacementkosten en kosten voor het in acht nemen van een langere dan wettelijke of eerder overeengekomen opzegtermijn waarbij de werknemer vrijgesteld is van alle arbeid om op zoek te gaan naar een andere baan. Het is goed denkbaar dat er een samenloop is van verschillende kosten die in mindering gebracht kunnen worden. Bij inzetbaarheidskosten gaat het om kosten die zijn gemaakt voor de ontwikkeling van de medewerker buiten de schoolorganisatie (hetgeen het doel dient te zijn). Het gaat dan om kosten die niet langer dan vijf jaar voorafgaand aan de dag waarop de transitievergoeding verschuldigd is, zijn gemaakt. Als verworven kennis en vaardigheden zijn aangewend om een functie bij de werkgever uit te oefenen, kunnen die gemaakte kosten niet in mindering worden gebracht. Aan welke voorwaarden dient de werkgever te voldoen zodat de kosten verrekend kunnen worden met de transitievergoeding?

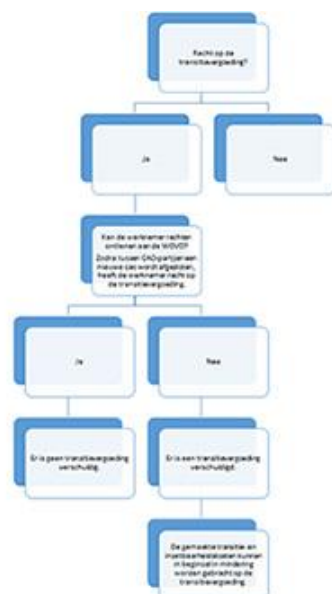
- de werknemer dient schriftelijk in te stemmen met het in mindering brengen van de gespecificeerde kosten en voordat de kosten daadwerkelijk zijn gemaakt. Deze instemming is niet van toepassing als afspraken zijn gemaakt tussen werkgevers(verenigingen) en werknemers(verenigingen) waaraan de werkgever verbonden is, de informatieplicht blijft wel van toepassing. Dit is ook aan de orde als de afspraken met de P(G)MR zijn gemaakt. Het gaat hier om andere collectieve afspraken dan de WOVO;
- het moet gaan om kosten die door de werkgever zijn gemaakt ten behoeve van de werknemer aan wie de transitievergoeding verschuldigd is;
- loonkosten kunnen niet in mindering worden gebracht, tenzij het gaat om kosten voor het in acht nemen van een langere dan wettelijke of eerder

overeengekomen opzegtermijn waarbij de werknemer vrijgesteld is van werk om op zoek te gaan naar een andere baan;

- de kosten moeten in een redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor deze kosten zijn gemaakt. Dit betekent dat de kosten voor de maatregel niet buitensporig hoog mogen zijn;
- de kosten zijn gemaakt tijdens of na de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend. Dus ook kosten die na het ontslag zijn gemaakt, kunnen in beginsel worden verrekend.
- als de werkgever de kosten elders kan declareren, kan het niet verrekend worden;
- de kosten die verhaald kunnen worden op de werknemer, kunnen niet worden verrekend.

## Beslisboom

Bovenstaande informatie is in een beslisboom verwerkt, hetgeen als indicatie gebruikt kan worden. Klik op de afbeelding om deze te vergroten.



## Cao

Via de cao kunnen de mogelijkheden tot verrekenen worden uitgebreid en kan worden opgenomen dat voorafgaande toestemming van de medewerker tot verrekenen niet noodzakelijk is. Bij de cao-onderhandelingen wordt hier met de vakbonden over worden gesproken.

## **Nieuw ontslagrecht**

Op 1 juli 2015 is het ontslagrecht voor het bijzonder onderwijs gewijzigd. Voor ontslagen die aangezegd worden vóór 1 juli 2015 geldt het 'oude' ontslagrecht (ook als het einde van de arbeidsovereenkomst pas na 1 juli 2015 is). Zelfs bij een ontbinding, geldt de aanvang van de procedure als bepalend en niet de ontbindingsdatum of datum uitspraak.

## Instemming met het ontslag en wederzijds goedvinden

De werkgever kan de werknemer vragen of hij instemt met het ontslag. Dit is echter niet verplicht. Vervolgens kan de werkgever met de schriftelijke instemming van de werknemer de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opzeggen zonder toestemming van het UWV of kantonrechter.

Van de werkgever wordt wel verwacht dat een redelijke ontslaggrond wordt gehanteerd. Daarnaast behoudt de werknemer het recht op een transitievergoeding. Het gaat hier namelijk om een eenzijdige rechtshandeling. Dit in tegenstelling tot het wederzijds goedvinden, waarbij sprake is van overeenstemming (tweezijdige rechtshandeling). Omdat de werknemer en werkgever bij wederzijds goedvinden in gezamenlijkheid besluiten om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, heeft de werknemer in beginsel geen recht op de transitievergoeding. Dit zal eerder een onderwerp zijn waarover wordt onderhandeld. In beide gevallen heeft de

werknemer recht op een bedenktijd van twee weken om de instemming te herroepen of de vaststellingsovereenkomst te ontbinden.

Ontslagen voorgelegd aan het UWV of kantonrechter

Als de werknemer niet instemt met het ontslag en de werkgever wil vervolgens toch tot ontslag overgaan dan moet of een opzegvergunning zijn verkregen van het UWV of de kantonrechter moet worden verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Het gaat hierbij om een preventieve toets. Dat wil zeggen dat de werkgever vooraf toestemming moet vragen aan het UWV of de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Of er toestemming wordt verleend danwel de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden hangt af van hetgeen wordt aangedragen door de werkgever. Het is dan ook van groot belang dat de werkgever het dossier goed op orde heeft en dat het dossier de gekozen ontslaggrond ondersteunt.

Daarbij wordt ook gekeken of herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn al dan niet met behulp van scholing in een andere passende functie mogelijk is. Het belang van het hebben van een goed dossier wordt met de komst van het nieuwe ontslagrecht/preventieve toets van nog groter belang.

Welke route moet worden bewandeld, hangt af van het ontslagmotief. Wordt de werknemer ontslagen in verband met bedrijfseconomische redenen of vanwege langdurige ziekte, dan moet het ontslag worden voorgelegd aan het UWV. Geeft het UWV toestemming voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst is deze toestemming vier weken geldig. De werkgever kan dan met de toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst opzeggen (ontslagbesluit). Hiertegen kan de werknemer in beroep bij de kantonrechter.

Het UWV heeft inmiddels een aantal formulieren ter beschikking gesteld. Het gebruik van die formulieren is verplicht. U vindt de formulieren op [uwv.nl](http://uwv.nl) (zie het kopje 'Ontslag').

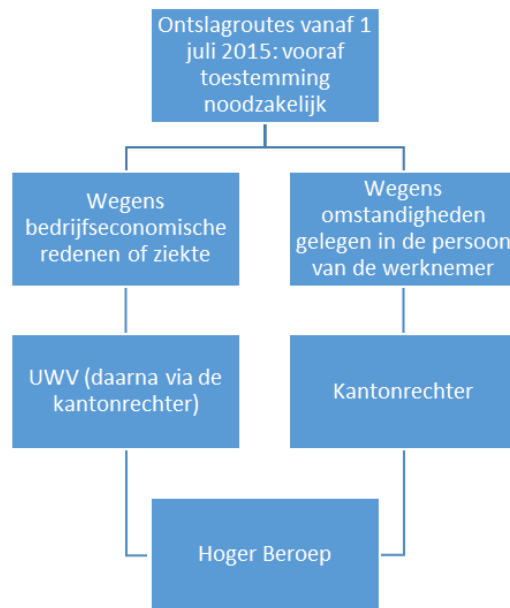
U dient het pdf-formulier te downloaden en op te slaan. Vul vervolgens het formulier digitaal in en verzamel alle bijlagen. Welke bijlagen u dient te verzamelen, kunt u vinden op het desbetreffende formulier. Als u hiermee klaar bent, kunt u inloggen op het werkgeversportaal UWV en de aanvraag met bijbehorende bijlagen uploaden. Er wordt direct een ontvangstbevestiging getoond. Tot slot worden verder alle processtappen (vooralsnog) per post gewisseld. Let op: een gemachtigde mag dit niet doen. En vraag tijdig een account aan.

Ontslagen vanwege disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, andere in de persoon van de werknemer gelegen redenen of vanwege een verstoorde arbeidsverhouding worden voorgelegd aan de kantonrechter. Als de kantonrechter van mening is dat er onvoldoende grond is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden dan blijft de arbeidsovereenkomst in stand. Als de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden kan de werknemer in beginsel aanspraak maken op de transitievergoeding (in de plaats van de huidige kantonrechtersformule).

## Beroepsmogelijkheden

Na de ontslagroute bij UWV of bij de kantonrechter, mogen zowel werkgever als werknemer in hoger beroep. Na een ontslagroute bij UWV kunnen beide partijen in hoger beroep bij de kantonrechter. Na een procedure bij de kantonrechter staat te allen tijde hoger beroep open bij het Gerechtshof en daarna bij de Hoge Raad.

De procedure bij het UWV, kantonrechter en de beroepsmogelijkheden zijn uitgewerkt in onderstaand schema.



## Cao-commissie

Op grond van de wet is het mogelijk om bij een cao een commissie in te stellen, die in plaats van het UWV het ontslag wegens bedrijfseconomische redenen preventief zal toetsen. Met sociale partners zijn over dit onderwerp (nog) geen afspraken gemaakt dat betekent dat de ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen vanaf heden worden voorgelegd aan het UWV.

## Wettelijke ontslaggronden i.p.v. de opzeggingsgronden uit de cao VO

Hieronder vindt u een overzicht van de ontslaggronden zoals opgenomen in artikel 669 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en die vanaf heden ook gelden voor het bijzonder onderwijs. Daarnaast is per ontslaggrond aangegeven waar u op dient



te letten. Het is van belang dat de werkgever een volledig dossier moet hebben voor een van de gronden. Combinaties van twee halve dossiers zijn onder het nieuwe recht niet meer nodig.

## Artikel 669

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een **redelijke grond** voor is en **herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn**, al dan niet met behulp van **scholing**, in **een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt**. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 3, onderdeel e.

*In dit lid is opgenomen dat de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer kan opzeggen als daar een redelijke grond (zoals opgenomen onder lid 3 a tot en met h) voor is. Daarnaast heeft de werkgever een herplaatsings- en scholingsplicht. De redelijke termijn die wordt gehanteerd, is gelijk aan het aantal maanden opzegtermijn. Deze voorwaarden gelden in beginsel voor elke redelijke grond. Daarnaast kent elke grond nog aanvullende aandachtspunten.*

2. Herplaatsing, bedoeld in lid 1, is niet vereist, indien de werknemer een geestelijk ambt bekleedt.

3. Onder een **redelijke grond** als bedoeld in lid 1 wordt verstaan:

- 
- a. het **vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden** van de onderneming of het, over een toekomstige periode van **ten minste 26 weken** bezien, **noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen** als gevolg van het **wegens bedrijfseconomische**

**omstandigheden** treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering.

*Let op: een zieke werknemer kan op deze grond niet worden ontslagen omdat een opzegverbod geldt. De regeling UWV ontslagprocedure is op deze redelijke grond van toepassing.*

- b. ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij **niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten**, mits de **periode, bedoeld in artikel 670, leden 1 en 11, is verstreken** en aannemelijk is dat **binnen 26 weken geen herstel** zal optreden en dat **binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht**.

*In beginsel kan de zieke werknemer worden ontslagen, mits deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken twee jaar heeft geduurd en herstel binnen een periode van zes maanden na deze twee jaar redelijkerwijs niet is te verwachten en de werknemer de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan verrichten. Er zal dus gekeken moeten worden of het eigen werk met aanpassingen niet voortgezet kan worden.*

- c. het bij **regelmaat** niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid **als gevolg van ziekte of gebreken** van de werknemer met voor de bedrijfsvoering **onaanvaardbare gevolgen**, mits het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid **niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden** van de werknemer en aannemelijk is dat **binnen 26 weken geen herstel** zal optreden en dat **binnen die periode de**

## **bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht.**

*Het gaat hier om veelvuldig ziekteverzuim. Wat onder deze term wordt verstaan, zal in de jurisprudentie moeten blijken. Het veelvuldig afwezig zijn moet onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering hebben. Of hiervan sprake is zal door de werkgever moeten worden aangetoond. Daarnaast moet door de werkgever worden aangegeven dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden, hetgeen betekent een aanmerkelijke verbetering van de situatie, en of de arbeid niet in aangepaste vorm voortgezet kan worden. Als extra eis wordt bij deze grond gesteld, dat de werkgever een deskundigenoordeel bij het UWV dient aan te vragen. Deze verplichting is opgenomen in artikel 7:671b lid 4 BW.*

- d. de **ongeschiktheid van de werknemer** tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan **tijdig in kennis heeft gesteld** en **hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren** en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer.

*Net zoals op grond van de CAO VO het geval was, is ook hier disfunctioneren een ontslaggrond. Voordat overgegaan kan worden tot ontslag, dient de werkgever de werknemer een verbetertraject aan te bieden. Het is aannemelijk dat de rechter vraagt naar die inspanningen. Op grond van de oude jurisprudentie werd als uitgangspunt zes maanden (voor een werknemer met een vast dienstverband) gehanteerd voor de duur van een verbetertraject.*

---

- e. **verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer**, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

*Onder verwijtbaar handelen of nalaten wordt mede verstaan het niet meewerken aan de re-integratieverplichtingen. Voordat wordt overgegaan tot ontslag zal de werkgever de werknemer eerst schriftelijk moeten manen tot nakoming van die verplichtingen en om die reden het loon moeten stopzetten. Wordt dat achterwege gelaten dan dient de werkgever een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. Deze verplichting is opgenomen in artikel 7:671b lid 5 BW. Bij het verwijtbaar handelen of nalaten speelt de herplaatsingsplicht (en dus ook de scholingsplicht) geen rol bij de beoordeling van het ontslag.*

- f. het weigeren van de werknemer om de bedongen arbeid te verrichten **wegens een ernstig gewetensbezwaar**, mits aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht.
- g. een **verstoorde arbeidsverhouding**, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

*Het gaat hier om de criteria dat de verstoring ernstig en duurzaam moet zijn.*

- h. andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

*Dit wordt gezien als een vangnetbepaling voor omstandigheden die niet vallen onder de overige gronden maar die van dien aard zijn dat van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. In de memorie van toelichting worden de volgende voorbeelden genoemd: detentie en illegaliteit van de werknemer en niet beschikken over een tewerkstellingsvergunning. In deze voorbeelden speelt de herplaatsingsplicht geen rol. Let op: deze grond kan niet als een aanvulling gebruikt worden. Als het ontslag op deze grond wordt ingediend dan dient het ook volledig onderbouwd te worden.*

---