

Ontslag in het onderwijs

Logopedisten die in het onderwijs werken kunnen aangesteld zijn binnen het openbaar- of het bijzonder onderwijs.

Als de school moet bezuinigen en/of gaat reorganiseren waardoor de formatie logopedie wordt verminderd of opgeheven, zijn er verschillende spelregels voor het aanzeggen van het ontslag. In deze brochure leggen we uit wat hierover is vastgelegd.

In deze brochure worden de volgende onderwerpen toegelicht:

- Ontslag in het primair onderwijs
 - Onderscheid in werkgelegenheids- en ontslagbeleid
 - Procedure ontslag bij het openbaar onderwijs
 - Procedure ontslag bij het bijzonder onderwijs
 - De rol van de (G)MR in het po
 - Stroomschema bij (dreigend) ontslag

- Ontslag in het voortgezet onderwijs
 - Werkgelegenheidsbeleid
 - De rol van de (G)MR in het VO
 - Stroomschema bij (dreigend) ontslag

Ontslag in het primair onderwijs

In de cao PO is afgesproken dat de werkgever, in het geval van gedwongen ontslag, een keuze moet maken tussen een regeling werkgelegenheidsbeleid of een regeling ontslagbeleid. De uitleg ervan bestaat beschreven in hoofdstuk 10 van de cao po 2014-2015. Het maakt hierbij niet uit of de aanstelling bij het openbaar- of bijzonder onderwijs is.

In overleg met de personeelsgeleding van de MR (PGMR) kan de werkgever kiezen voor de regeling werkgelegenheidsbeleid. Indien hiervoor wordt gekozen heeft deze keuze een structureel karakter. Indien het bestuur deze keuze terug wil draaien, moet hierover in het DGO (decentraal georganiseerd overleg) overleg gevoerd worden met de vakbonden.

In het onderstaande schema is het verschil tussen het werkgelegenheids- en het ontslagbeleid uitgelegd.

Samenvatting van deze twee regelingen*:

Regeling werkgelegenheidsbeleid	Regeling ontslagbeleid
Doel: behoud (cq uitbreiding) van werkgelegenheid.	De werkgever hanteert de afvloeiingsregeling en eventuele protocollen zoals die golden op 31 juli 2006
Het onderwerp staat jaarlijks op de bestuursagenda.	Als werknemers langer dan een jaar in dienst zijn worden zij in de rddf (risicodragend deel van de formatie) geplaatst. Indien het voornemen tot ontslag om formatieve redenen is, gebeurt dit op basis van anciënniteit. Bij gelijke uitkomst gaan jongeren voor ouderen. (voor de uitleg van de afspraken rond rddf: zie bijlage III van de cao)
Indien mogelijk samen met andere werkgevers een mobiliteitscentrum inrichten ter voorkoming van gedwongen ontslag.	Het besluit van de werkgever om een functie te plaatsen in het rddf wordt gemotiveerd en schriftelijk uiterlijk vóór de zomervakantie aan de werknemer medegedeeld.
Geen afvloeiingsregeling. Voor medewerkers met een vaste aanstelling geldt een werkgelegenheidsgarantie. Als deze garantie niet meer gehandhaafd kan worden, vindt hierover overleg plaats met de vakbonden.	Bij plaatsing in het rddf heeft de medewerker recht op scholing zoals bedoeld in hoofdstuk 9 van de cao PO.
In overleg met de vakbonden wordt een sociaal plan opgesteld waarvan het kader in de cao in art 10.3 staat beschreven.	Als de werkgever van de bepalingen in dit artikel wil afwijken, vindt hierover overleg plaats in het DGO.

*zie ook hoofdstuk 10 van de cao PO 2014-2015

Ontslag bij aanstelling bij het openbaar onderwijs

In het openbaar onderwijs worden de leerkrachten aangemerkt als ambtenaar. Op hen is het zogenaamde ambtenarenrecht van toepassing.

De volgende procedure moet worden gevolgd:

- Het voornemen tot ontslag wordt per aangetekend schrijven aan de werknemer ter kennis gebracht. Binnen 3 weken na verzending van het voornemen kan de medewerker zijn zienswijze mondeling of schriftelijk kenbaar maken. De werknemer kan zich hierbij door een raadsman of raadvrouw laten bijstaan.
- Zo spoedig mogelijk na de zienswijze wordt de werknemer per aangetekend schrijven in kennis gesteld van het definitieve besluit.
- Als de medewerker het niet eens is met het definitieve besluit, kan hij binnen zes weken bezwaar aantekenen bij de onderwijsinstelling die het besluit heeft genomen. Het bezwaar wordt behandeld in de bezwarencommissie die door de werkgever is ingesteld. Tijdens een hoorzitting heeft zowel de werknemer als de werkgever zijn standpunt toelichten. Deze commissie geeft een advies aan de werkgever. Nadat de commissie een advies aan de werkgever heeft gegeven zal de werkgever een beslissing nemen over het advies op het bezwaar.
- Indien hierna het voorgenomen ontslag gehandhaafd blijft, kan binnen 6 weken een beroep worden ingesteld bij de sector Bestuursrecht van de rechtbank. In het beroepschrift moet schriftelijk en gemotiveerd worden uitgelegd waarom de werknemer het niet eens is met de beslissing op het bezwaar (van de bezwarencommissie). Bij de rechtbank krijgen beide partijen de gelegenheid om hun standpunt toe te lichten.
- Als het beroep door de rechtbank ongegrond wordt verklaard is er nog een hoger beroep mogelijk bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

Ontslag bij aanstelling bij het bijzonder onderwijs

Vanaf 1 juli 2015 is het ontslagrecht voor de werknemers in het bijzonder onderwijs veranderd. Een werknemer mag worden ontslagen indien hij daarmee instemt (of partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen met wederzijds goedvinden). Als hij er niet mee instemt, moet er eerst een procedure worden gestart. Als het gaat om ontslag wegens bedrijfseconomische redenen (zoals bezuinigingen bij een teruglopend leerlingaantal) moet het ontslag bij het UWV worden aangevraagd. Als er toestemming wordt verkregen mag het dienstverband worden opgezegd.

Voor de opzegging door de werkgever gelden de volgende regels:

- De opzegging gebeurt via een aangetekend schrijven en met redenen omkleed tegen het einde van de maand tenzij anders is overeen gekomen.
- De opzeggingstermijn is tenminste één maand als de arbeidsovereenkomst 12 maanden of korter heeft geduurd, twee maanden als de overeenkomst tussen de 12 maanden en 5 jaar heeft geduurd en tenminste drie maanden als de arbeidsovereenkomst 5 jaar of langer heeft geduurd. Met wederzijds goedvinden kan er van deze termijnen worden afgeweken. Sinds 1 juli 2015 wordt de duur van de opzegtermijn verkort met de duur van de UWV-procedure, mits er één maand opzegtermijn resteert.
- Na een ontslagroute bij het UWV kan zowel de werkgever als de werknemer in beroep bij de kantonrechter
- Na het beroep bij de kantonrechter kan eventueel nog hoger beroep en cassatie worden aangekend.

De rol van de (G)MR in het PO

De (G)MR heeft adviesrecht als er sprake is van plannen om te reorganiseren. Er is ook een rol als er plannen zijn die leiden tot het ontslag van werknemers voor zover er nog geen afspraken zijn gemaakt of een werkgelegenheids- of ontslagbeleid is afgesproken. Als er al afspraken zijn dat het schoolbestuur werkgelegenheidsbeleid hanteert, dan moeten de vakbonden worden uitgenodigd voor een overleg.

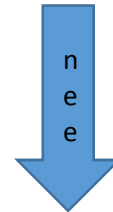
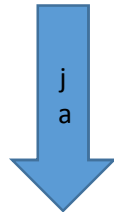
Aan het begin van deze brochure staat dat een schoolbestuur een keuze moet maken tussen werkgelegenheids- en ontslagbeleid op het moment dat er sprake is van gedwongen vertrek van werknemers. Het bestuur moet deze keuze ter instemming voorleggen aan de personeelsgeleding van de (G)MR.

Als er gekozen is voor het ontslagbeleid legt het bestuur het bestuursformatieplan ter instemming voor aan de P(G)MR. In dit bestuursformatieplan staat beschreven hoeveel fte (fulltime medewerkers) in de rddf (het risicodragend deel van de formatie) worden geplaatst. Op basis van een afvloeiingslijst worden deze medewerkers het schooljaar daarop ontslagen.

Op het moment dat de personeelsgeleding van de (G)MR heeft ingestemd met werkgelegenheidsbeleid, dan heeft de (G)MR geen rol meer. In overleg met de vakbonden wordt een sociaal statuut (sociaal plan) opgesteld waarin afspraken worden gemaakt over de begeleiding van de medewerkers voor het vinden van vervangend werk. De werking van een sociaal plan is gemiddeld tussen de 24 en 36 maanden.

U werkt in het PO. Wat kunt u doen bij (dreigend) ontslag?

Ga bij de P(G)MR na of de plannen voor de reorganisatie/afstoten van taken of opheffen van de logopedie zijn besproken.



<p>Ga na wat er is afgesproken met betrekking tot het beleid (werkgelegenheids- of ontslagbeleid)</p>	<p>Wijs de leden van de P(G)MR op de plannen en het feit dat de plannen moeten worden besproken vóór medewerkers op de hoogte worden gebracht van mogelijk ontslag</p> <p>Zo lang er geen advies is gevraagd, of instemming is verleend aan de keuze voor werkgelegenheids- of ontslagbeleid, kan er geen ontslag worden aangezegd.</p>
---	--

Is er nog geen keuze voor de vorm van beleid gemaakt?

De P(G)MR heeft instemmingsrecht hierin. **Zolang er geen keuze in het beleid is kan er geen ontslag worden aangezegd.**

Is er werkgelegenheidsbeleid?

Neem contact op met de NVLF als u (nog) niet benaderd bent door een van de onderhandelaars van FvOv (dit is de "vakbond" waarbij de NVLF is aangesloten). De medewerkers van de NVLF kunnen bij FvOv nagaan of de onderhandelaars betrokken zijn bij het opstellen van een sociaal plan. Als er (nog) geen betrokkenheid is, kunnen de onderhandelaars zelf contact opnemen met uw schoolbestuur.

Is er ontslagbeleid?

Neem bij vragen over uw rechten en plichten (voor zover dit niet in de cao beschreven staat) contact op met de NVLF.

Ontslag in het voortgezet onderwijs

In de cao VO is afgesproken dat er een werkgelegenheidsbeleid is. Hierover zijn de volgende afspraken in de cao vastgelegd:

18.1. Werkgelegenheidsbeleid

1. De werkgever bevordert naar vermogen het behoud van werkgelegenheid.
2. De werkgever die met vakbonden een sociaal statuut is overeengekomen, voert het werkgelegenheidsbeleid, alsmede het overplaatsingsbeleid in geval van reorganisatie conform de Uitvoeringsregeling Sociaal Statuut zoals die binnen de instelling op 30 juni 2007 geldt. Indien het eerder genoemde statuut geen overplaatsingsbeleid bevat, is artikel 18.4 van toepassing.
3. Indien binnen de instelling geen sprake is van een met vakbonden overeengekomen sociaal statuut, voert de werkgever het werkgelegenheidsbeleid conform bijlage 6 van deze cao.

Voor de uitwerking van het overplaatsingsbeleid, zoals genoemd in artikel 18.1 lid 2, verwijzen wij naar de tekst van de cao VO.

Ontslag bij aanstelling bij het openbaar onderwijs

In het openbaar onderwijs worden de leerkrachten aangemerkt als ambtenaar. Op hen is het zogenaamde ambtenarenrecht van toepassing.

De volgende procedure moet worden gevolgd:

- Het voornemen tot ontslag wordt per aangetekend schrijven aan de werknemer ter kennis gebracht. Binnen drie weken na verzending van het voornemen kan de medewerker zijn zienswijze mondeling of schriftelijk kenbaar maken. De werknemer kan zich hierbij door een raadsman of raadvrouw laten bijstaan.
- Zo spoedig mogelijk na de zienswijze wordt de werknemer per aangetekend schrijven in kennis gesteld van het definitieve besluit.
- Als de medewerker het niet eens is met het definitieve besluit, kan hij binnen zes weken bezwaar aantekenen bij de onderwijsinstelling die het besluit heeft genomen. Het bezwaar wordt behandeld in de bezwarencommissie die door de werkgever is ingesteld. Tijdens een hoorzitting kan zowel de werknemer als de werkgever zijn standpunt toelichten. Deze commissie geeft een advies aan de werkgever. Nadat de commissie een advies aan de werkgever heeft gegeven zal de werkgever een beslissing nemen over het advies op het bezwaar.
- Indien hierna het voorgenomen ontslag gehandhaafd blijft, kan binnen 6 weken een beroep worden ingesteld bij de sector Bestuursrecht van de rechtbank. In het beroepschrift moet schriftelijk en gemotiveerd worden uitgelegd waarom de werknemer het niet eens is met de beslissing op het bezwaar (van de bezwarencommissie). Bij de rechtbank krijgen beide partijen de gelegenheid om hun standpunt toe te lichten.
- Als het beroep door de rechtbank ongegrond wordt verklaard is er nog een hoger beroep mogelijk bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

Ontslag bij aanstelling bij het bijzonder onderwijs

Vanaf 1 juli 2015 is het ontslagrecht voor de werknemers in het bijzonder onderwijs veranderd. Een werknemer mag worden ontslagen indien hij daarmee instemt (of partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen met wederzijds goedvinden). Als hij er niet mee instemt, moet er eerst een procedure worden gestart. Als het gaat om ontslag wegens bedrijfseconomische redenen (zoals bezuinigingen bij een teruglopend leerlingaantal) moet het ontslag bij het UWV worden aangevraagd. Als er toestemming wordt verkregen mag het dienstverband worden opgezegd.

Voor de opzegging door de werkgever gelden de volgende regels:

- De opzegging gebeurt via een aangetekend schrijven en met redenen omkleed tegen het einde van de maand tenzij anders is overeen gekomen.
- De opzeggingstermijn is tenminste één maand als de arbeidsovereenkomst 12 maanden of korter heeft geduurd, twee maanden als de overeenkomst tussen de 12 maanden en 5 jaar heeft geduurd en tenminste drie maanden als de arbeidsovereenkomst 5 jaar of langer heeft geduurd. Met wederzijds goedvinden kan er van deze termijnen worden afgeweken. Sinds 1 juli 2015 wordt de duur van de opzegtermijn verkort met de duur van de UWV-procedure, mits er één maand opzegtermijn resteert.
- Na een ontslagroute bij het UWV kan zowel de werkgever als de werknemer in beroep bij de kantonrechter
- Na het beroep bij de kantonrechter kan eventueel nog hoger beroep en cassatie worden aangetekend.

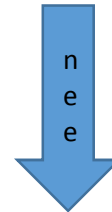
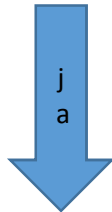
De rol van de P(G)MR in het VO

De rol van de P(G)MR staat beschreven in bijlage 6 van de cao VO. De werkgever moet met de P(G)MR overeenstemming bereiken over het beleid dat erop gericht is de werkgelegenheid, loonbaanperspectieven en vrijwillige mobiliteit van de medewerkers te bevorderen.

Als er op basis van een meerjarenformatieplan blijkt dat gedwongen ontslag van een of meerdere medewerkers niet te voorkomen is, moet er met de vakbonden worden overlegd over een sociaal plan. Ontslag is niet eerder mogelijk dan twee jaar nadat er een sociaal plan met de bonden overeen is gekomen. In een noodsituatie kan hiervan (na overleg met de vakbonden) worden afgeweken. Zie voor de volledige tekst bijlage 6 van de cao VO.

U werkt in het VO. Wat kunt u doen bij (dreigend) ontslag?

Ga bij de P(G)MR na of de plannen voor de reorganisatie/afstoten van taken of opheffen van de logopedie zijn besproken.

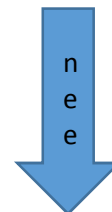
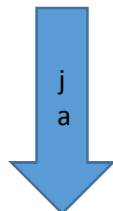


Ga na wat er is afgesproken over het beleid dat erop gericht is de werkgelegenheid, loonbaanperspectieven en vrijwillige mobiliteit van de medewerkers te bevorderen.	Wijs de leden van de P(G)MR op de plannen en het feit dat er pas op basis van een meerjarenformatieplan kan worden besloten medewerkers te ontslaan
---	---

Is het meerjarenformatieplan nog niet besproken??

De werkgever moet hierover overeenstemming bereiken met de P(G)MR. **Zolang er nog geen overeenstemming is kan er geen ontslag worden aangezegd.** Indien er toch ontslag wordt aangezegd raden wij u aan om contact op te nemen met de NVLF.

Ga na of er een sociaal statuut met de vakbonden overeen is gekomen waarin het werkgelegenheids- en overplaatsingsbeleid is afgesproken



Artikel 18.4 en het sociaal statuut (bijlage 6) van de cao VO zijn van toepassing	Neem contact op de NVLF. De medewerkers kunnen de onderhandelaars van FvOv informeren over de plannen en vragen om zelf contact op te nemen met het schoolbestuur voor een overleg
---	--

In beide gevallen kunt u ook contact opnemen met de NVLF als u meer wilt weten over uw rechten en plichten (en eventueel juridisch advies)