

Artikel Q-4, lid 1 en artikel Q-2, lid 3 bevatten verkeerde verwijzingen. Onderstaand vindt u de juiste tekst.

Artikel Q-2 Opzegging

1. Opzegging van een dienstbetrekking als bedoeld in artikel Q-1 lid 1 kan door de werkgever slechts geschieden wegens:
 - 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;
 - 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 van het Burgerlijk Wetboek, 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;
 - 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;
 - 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;
 - e verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
 - f het weigeren van de werknemer 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;
 - h de AOW-gerechtigde leeftijd. Hiervan is sprake bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst conform artikel Q-1, lid 2b;
 - i andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. De opzegtermijn bedraagt zowel voor de werkgever als de werknemer drie maanden en wordt voor de werkgever verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaren bij de werkgever in dienst is geweest, met een maximum van 13 weken, tenzij werkgever en werknemer in voorkomende gevallen op het moment van opzegging in onderling overleg anderszins overeenkomen.
Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens AOW-gerechtigde leeftijd geldt een termijn van 1 maand.
3. In afwijking van lid 2 geldt voor opzegging onder verwijzing naar lid 1c een opzegtermijn van 1 maand en gelden voor opzegging onder verwijzing naar lid 1b de wettelijke opzegtermijnen, tenzij er sprake is van een handicap of chronische ziekte. In dat geval geldt de opzegtermijn uit lid 2.
4. Opzegging dient schriftelijk te gebeuren.
5. De datum van ingang van het ontslag als in dit artikel bedoeld is de eerste van de kalendermaand, tenzij onderling anders is overeengekomen.

Artikel Q-4 Indiensttreding na gedeeltelijke afkeuring

1. Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst wegens ongeschiktheid op grond van lichamelijke of psychische oorzaken als bedoeld in artikel Q-2 eerste lid onder b heeft de werknemer recht op een aansluitende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in een andere functie conform de bepalingen uit de ZAHBO bij de hogeschool, tenzij de werkgever aantoont dat een dergelijke functie niet beschikbaar is en niet binnen redelijke termijn beschikbaar komt. De werkgever schakelt hierbij interne of externe expertise in die gespecialiseerd is in re-integratie van gedeeltelijke arbeidsgeschikten.
2. De omvang van de in het eerste lid bedoelde functie wordt gerelateerd aan de restverdiencapaciteit zoals is vastgesteld in de definitieve ongeschiktheidsverklaring als bedoeld in de ZAHBO of de WAO, of de WIA dan wel een onherroepelijk besluit van de uitvoeringsinstelling.
3. Het in het eerste lid bedoelde recht op een aansluitende arbeidsovereenkomst vervalt indien het invaliditeitspercentage volgens de onherroepelijke beslissing als bedoeld in het tweede lid op 80% of meer is gesteld.
4. Wanneer de werknemer na herkeuring in het kader van de WAO/WIA wordt ingedeeld in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse wordt hem een uitbreiding van het aantal uren aangeboden, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in ieder geval sprake als die uitbreiding leidt tot ernstige problemen van financiële of organisatorische aard.