

Beëindigingsgronden die voor verlaging eigen bijdrage (naar 10%) in aanmerking komen*

Einde arbeidsovereenkomst:	Aan te leveren documenten voor toetsing door Pf:	Inspanningsverplichting voor van-werk-naar-werk-traject:	Toelichting:
Wegens bedrijfseconomische reden via UWV	<ul style="list-style-type: none"> • Ontslagvergunning van UWV • Opzeggingsbrief van de werkgever aan de werknemer 	<p>Werkgever overlegt volgens cao PO 2019-2020 met vakbonden over van-werk-naar-werk-traject en levert bij Pf de gemaakte afspraken aan <i>óf</i> Inspanningsverplichting volgens voorwaarden Pf</p>	<p>UWV heeft al getoetst, dat doet Pf niet opnieuw. Er hoeft dus geen documentatie over de bedrijfseconomische omstandigheden bij Pf aangeleverd te worden.</p>
Wegens bedrijfseconomische reden via vaststellingsovereenkomst	<ul style="list-style-type: none"> • Ondertekende vaststellingsovereenkomst • Afspraken met vakbonden (volgens cao PO 2019-2020) <i>óf</i> Onderbouwing van bedrijfseconomische reden: <ul style="list-style-type: none"> - jaarverslagen - recent bestuurs-/meerjarenformatieplan (meerjaren)begroting - overzicht van natuurlijk verloop en overige ontslagen in de 6 maanden voorafgaand aan ontslag - onderbouwing van beëindigen dienstverband 	<p>Werkgever overlegt volgens cao PO 2019-2020 met vakbonden over van-werk-naar-werk-traject en levert bij Pf de gemaakte afspraken aan <i>óf</i> Inspanningsverplichting volgens voorwaarden Pf</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bij een vso door bedrijfseconomische omstandigheden is de onderbouwing nog niet getoetst en moet de werkgever daarover informatie aanleveren bij Pf. Pf toetst de bedrijfseconomische reden op vergelijkbare wijze als UWV zou doen. • Bij afspraken met vakbonden volgens cao PO 2019-2020 hoeft werkgever de bedrijfseconomische reden niet aan te tonen bij Pf. De vakbonden hebben dat immers al beoordeeld.
Wegens langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid (via UWV)	<ul style="list-style-type: none"> • Ontslagvergunning van UWV • Opzeggingsbrief van werkgever aan werknemer 	Geen inspanningsverplichting	UWV controleert al of werkgever aan 2 ^e spoor verplichtingen voldoet, dus Pf doet dit niet opnieuw.
Via kantonrechter (of na beroep via het Hof / Hoge Raad) op tegenspraak	<ul style="list-style-type: none"> • Beschikking van (kanton)rechter waaruit o.a. inhoudelijke behandeling op tegenspraak blijkt • Verzoekschrift • Verweerschrift 	Inspanningsverplichting volgens voorwaarden Pf	Er moet een inhoudelijke behandeling op tegenspraak hebben plaatsgevonden. De rechter heeft al getoetst of interne herplaatsing (eventueel met scholing) mogelijk was. Pf vraagt met de inspanningsverplichting nog om externe mobiliteit te onderzoeken.
Tijdelijk contract voor vervanging	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsovereenkomst (of addendum daarop) met: <ul style="list-style-type: none"> - naam werknemer - periode - dat het om vervanging gaat • Bij voortijdig eindigen van contract: bewijs van terugkeer van afwezige 	Inspanningsverplichting volgens voorwaarden Pf, maar de startdatum van de inspanning is minimaal 2 maanden voorafgaand aan ontslag (in plaats van 4 maanden)	<ul style="list-style-type: none"> • Bij meerdere tijdelijke contracten voor vervanging achter elkaar: in het reglement staat uitgelegd hoe alle opvolgende contracten bij elkaar opgeteld moeten worden om de totale duur van het dienstverband te berekenen. Pf stelt daarvoor een rekentool beschikbaar. • De ondertekende uitdraai daarvan is ook het bewijs van de duur van de overeenkomsten. • Alleen de laatste arbeidsovereenkomst voor de vervanging hoeft maar aangeleverd te worden.
Tijdelijk contract van zij-instromer	<ul style="list-style-type: none"> • Bewijs dat werknemer een zij-instromer was • Bewijs dat bevoegdheid niet gehaald is 	Geen inspanningsverplichting	Als de zij-instromer de onderwijsbevoegdheid niet gaat halen, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege (cao PO).
Participatiebaan	<ul style="list-style-type: none"> • Bewijs dat het een participatiebaan betreft • Bewijs dat de werknemer in staat is gesteld gebruik te maken van de voorziening in een gespecialiseerde jobcoach door UWV of gemeente 	Geen inspanningsverplichting, maar werkgever motiveert en biedt medewerker ruimte om van gespecialiseerde jobcoach (via UWV of gemeente) gebruik te maken.	Pf wil het creëren van een participatiebaan stimuleren. De vorm waarin werkgever aantoonbaar ondersteuning door een jobcoach via UWV of gemeente geboden is, is vrij. Verder geldt er geen inspanningsverplichting.
Op verzoek van werknemer (uitzonderlijke situatie)	<ul style="list-style-type: none"> • Ontslagbrief van werknemer 	Geen inspanningsverplichting	UWV neemt in heel specifieke situaties de beslissing dat een werknemer die zelf ontslag neemt toch recht heeft op uitkering. Dit is een algemeen geldende regel voor alle sectoren, bijv. als de partner vanwege werk moet verhuizen. Pf vergoedt in dat geval 100% van de uitkeringskosten.

* Aan de tekst in deze tabel kunnen geen rechten ontleend worden.