

# REGLEMENT 2021-2022

**Ingangsdatum** : 1 augustus 2021  
**Einddatum** : 31 juli 2022

*Versie 02-08-2021*

## Wijzigingen t.o.v. het Reglement Participatiefonds 2020-2021

A. In artikel 3:2a, eerste lid, wordt 'uiterlijk op 31 januari 2022' gewijzigd in: 'uiterlijk 31 januari 2023'.

### *Toelichting*

Vanaf inwerkingtreding van het wetsvoorstel Beëindiging Vervangingsfonds en Modernisering Participatiefonds is het voor schoolbesturen mogelijk om binnen 6 maanden een vergoedingsverzoek in te dienen op grond van het huidige Reglement. Dat betekent dat schoolbesturen na inwerkingtreding per 1 augustus 2022 tot uiterlijk 31 januari 2023 nog achteraf een vergoedingsverzoek kunnen indienen op grond van het huidige reglement. Dit geldt niet voor de situatie dat een rappelbrief (lees: verzoek om inlichtingen) is verstuurd. In dat geval is de rappeltermijn geldend. Uitsluitend in de gevallen wanneer op eigen initiatief een vergoedingsverzoek is ingediend door het schoolbestuur, is de overgangstermijn van 6 maanden van toepassing. De termijn van 31 januari 2022 – was gebaseerd op een inwerkingtreding van het wetsvoorstel per 1 augustus 2021 wordt daarom vervangen door de termijn van 31 januari 2023.

Voor genoemd artikel is aangevuld met een derde lid, waarbij het bepaalde in het eerste lid niet van toepassing is zodra er sprake is van een verzoek om inlichtingen als bedoeld in de artikelen 3:8 en 3:9.

B. Aanvulling van begripsbepaling 17 'Landelijke Subsidie' met de vermelding van de NPO gelden.

### *Toelichting*

Begripsbepaling 17 'Landelijke subsidie' wordt gewijzigd in: een subsidie en/of een van de tijdelijke extra financiële bijdragen die vallen onder de NPO gelden, verstrekt door de landelijke (rijks)overheid.

Deze wijziging werkt terug tot 1 juli 2021

C. Artikel 6:2 komt als volgt te luiden: 'Dit reglement treedt in werking met ingang van de dag volgend op die, waarop het in de Staatscourant is gepubliceerd en heeft betrekking op alle arbeidsovereenkomsten die een laatste contractdag hebben in de periode van 1 augustus 2021 tot en met 31 juli 2022.'

### *Toelichting*

Deze wijziging heeft betrekking op het verduidelijken van het begrip 'beëindigingsdatum'. Deze wijziging treedt in werking op 1 augustus 2021.

D. Aanpassing verschillende artikelen De overgang van het reglement 2021-2022 naar het gemoderniseerde reglement.

### *Toelichting*

Er is een verschil tussen het huidige reglement en het beoogde gemoderniseerde reglement 2022-2023, in het gebruik van de begrippen beëindigingsdatum en de laatste dag van een arbeidsovereenkomst. Ligt de laatste dag van het arbeidscontract op of voor 31 juli 2022, dan is het Reglement 2021-2022 van kracht. Is de laatste dag van de arbeidsovereenkomst op of na 1 augustus 2022, dan geldt het beoogde gemoderniseerde Reglement 2022-2023.

Ten behoeve van een correcte aansluiting tussen het Reglement 2021-2022 en het beoogde gemoderniseerde Reglement 2022-2023, zijn de volgende artikelleden aangepast:

1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per 1 augustus, waarbij laatste contractdag van de arbeidsovereenkomst 31 juli is, wordt getoetst op basis van het Reglement Participatiefonds 2021-2022.

2. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst.
3. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een tijdelijk dienstverband dat eindigt per of na de laatste schooldag van een schooljaar en dat na 1 augustus van dat jaar niet wordt voortgezet, wordt getoetst als zijnde een niet voortgezet dienstverband per 1 augustus van het volgend schooljaar en getoetst op basis van het reglement 2021-2022.
4. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een niet voortgezet dienstverband per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst, indien de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich heeft voorgedaan direct voorafgaand aan de datum van het niet voortzetten van het dienstverband.
5. Een vergoedingsverzoek van een ontslag op grond van dit artikel per 1 augustus van het volgend schooljaar, terwijl de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich eerder heeft voorgedaan maar de werkgever door het bepaalde van artikel 2.1 en 10.1 van de CAO PO en 10.4a, zevende lid van de CAO PO 2018-2019 niet eerder tot beëindiging van het dienstverband kon overgaan, wordt getoetst op basis van het reglement 2021-2022.

Deze artikelliden komen geheel of gedeeltelijk voor in de volgende artikelen:

4:6:4	4:42:6	4:53:4	4:60:7
4:12:4	4:45:8	4:56:4	4:62:8
4:21:4	4:46:4	4:57:8	
4:38:8	4:49:6	4:58:4	
4:39:4	4:52:6	4:59:8	

#### Heeft u vragen over het Reglement?

Onze helpdesk staat voor u klaar op werkdagen van 8.30 tot 17.00 uur.

Bel met 088- 605 51 55 of mail naar [helpdesk@vfpf.nl](mailto:helpdesk@vfpf.nl).

## Inhoud

<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN .....</b>	<b>9</b>
PARAGRAAF 1.1	BEGRIPSBEPALINGEN .....	9
Artikel 1	Begripsbepalingen.....	9
<b>HOOFDSTUK 2</b>	<b>PREMIE .....</b>	<b>13</b>
PARAGRAAF 2.1	VERPLICHTING TOT BETALING VAN PREMIE.....	13
Artikel 2:1	Doel van de premie .....	13
<b>HOOFDSTUK 3</b>	<b>VERGOEDINGSVERZOEKEN .....</b>	<b>14</b>
PARAGRAAF 3.1	VERGOEDINGSVERZOEKEN .....	14
Artikel 3:1	Vergoedingsverzoek .....	14
Artikel 3:1a	Vrijstelling instroomtoets.....	14
Artikel 3:2	Wijze van indiening vergoedingsverzoek .....	14
Artikel 3:2a	Indieningstermijn voor een vergoedingsverzoek.....	14
Artikel 3:3	Vereisten vergoedingsverzoek .....	15
Artikel 3:4	Onvolledig vergoedingsverzoek .....	15
Artikel 3:5	Grond voor toewijzing vergoedingsverzoek.....	15
Artikel 3:6	Gronden voor afwijzing vergoedingsverzoek .....	15
Artikel 3:7	Beslistermijn.....	16
PARAGRAAF 3.2	UITKERINGSKOSTEN .....	16
Artikel 3:8	Uitnodiging tot verstrekken inlichtingen.....	16
Artikel 3:9	Indieningstermijn inlichtingen.....	16
Artikel 3:10	Te late indiening inlichtingen .....	16
Artikel 3:11	Verschoonbare termijnoverschrijding .....	17
Artikel 3:12	Wijze van verstrekken van inlichtingen.....	17
Artikel 3:13	Werkgever heeft reeds vergoedingsverzoek gedaan .....	17
Artikel 3:14	Werkgever wenst dat de uitkeringskosten ten laste van Participatiefonds komen.....	17
Artikel 3:15	Werkgever wenst niet dat de uitkeringskosten ten laste van Participatiefonds komen.....	17
Artikel 3:16	Gemoedsbezwaarden.....	17
Artikel 3:17	Zelfstandig wachtgeldbeleid .....	18
PARAGRAAF 3.3	RECHTSMIDDELEN TEGEN ONTSLAGBESLUIT .....	18
Artikel 3:18	Mededeling bezwaar tegen ontslagbesluit en opschorting beslistermijn.....	18
PARAGRAAF 3.4	INTREKKING OF WIJZIGING VAN DE BESCHIKKING.....	18
Artikel 3:19	Gronden voor intrekking en wijziging .....	18
PARAGRAAF 3.5	TOETS RE-INTEGRATIEACTIVITEITEN VOORAFGAAND AAN ONTSLAG .....	18

Artikel 3:20	Verzoek voorafgaande toets re-integratieactiviteiten.....	18
PARAGRAAF 3.6	MEDEWERKING CONTROLE .....	19
Artikel 3:21	Medewerking rechtmatigheidscontroles .....	19
PARAGRAAF 3.7	HOOFDELIJKE AANSPRAKELIJKHEID .....	19
Artikel 3:22	Hoofdelijke aansprakelijkheid .....	19
<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>BEËINDIGINGSGRONDEN .....</b>	<b>20</b>
PARAGRAAF 4.1	PERSOONSGEBONDEN BEËINDIGINGSGRONDEN BIJ EEN VAST DIENSTVERBAND .....	20
Artikel 4:1	Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging van het dienstverband door opzegging .....	20
Artikel 4:2	Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging van het dienstverband vanwege dringende reden ..	20
Artikel 4:3	Grondslag vergoedingsverzoek: ontbinding arbeidsovereenkomst door Kantonrechter .....	20
Artikel 4:4	Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege onbekwaamheid of ongeschiktheid .....	21
Artikel 4:5	Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege ziekte/arbeidsongeschiktheid .....	23
Artikel 4:6	Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege gewichtige omstandigheden te weten kwalitatieve fricties.....	24
Artikel 4:7	Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege gewichtige omstandigheden .....	26
Artikel 4:8	Grondslag vergoedingsverzoek: plichtsverzuim.....	28
Artikel 4:9	Grondslag vergoedingsverzoek: onbekwaamheid/ongeschiktheid .....	28
Artikel 4:10	Grondslag vergoedingsverzoek: geen vacature na afloop lang buitengewoon verlof.....	29
Artikel 4:11	Grondslag vergoedingsverzoek: ziekte/arbeidsongeschiktheid .....	30
Artikel 4:12	Grondslag vergoedingsverzoek: gewichtige omstandigheden te weten kwalitatieve fricties.....	31
Artikel 4:13	Grondslag vergoedingsverzoek: gewichtige omstandigheden .....	34
Artikel 4:14	Grondslag vergoedingsverzoek: tussentijdse beëindiging van een leerarbeidsovereenkomst van een leraar in opleiding.....	35
Artikel 4:15	Grondslag vergoedingsverzoek: het niet meewerken aan re-integratie als bedoeld in artikel 21 ZAPO.....	35
Artikel 4:15a	Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging dienstverband tijdens proeftijd.....	35
PARAGRAAF 4.2	PERSOONSGEBONDEN BEËINDIGINGSGRONDEN BIJ TIJDELIJKE DIENSTVERBAND .....	35
Artikel 4:16	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband waarbij werknemer dienstverband niet wil voortzetten .....	36
Artikel 4:17	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege dringende redenen .....	36
Artikel 4:18	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege plichtsverzuim.....	36
Artikel 4:19	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege onbekwaamheid/ongeschiktheid .....	36
Artikel 4:20	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege ziekte/arbeidsongeschiktheid .....	38

Artikel 4:21	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege gewichtige omstandigheden, te weten kwalitatieve fricties.....	39
Artikel 4:22	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege gewichtige omstandigheden .....	41
Artikel 4:23	Grondslag vergoedingsverzoek: einde van rechtswege van een leerarbeidsovereenkomst van een leraar in opleiding .....	42
Artikel 4:24	Grondslag vergoedingsverzoek: einde van rechtswege van een leerarbeidsovereenkomst van een onderwijsassistent in opleiding .....	42
Artikel 4:25	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege ontbreken onderwijsbevoegdheid dan wel omdat enige wettelijke bepaling zich daartegen verzet .....	43
Artikel 4:26	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege het niet meewerken aan re-integratie als bedoeld in artikel 21 ZAPO.....	43
Artikel 4:27	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige met ziekteverlof op grond van ZAPO .....	44
Artikel 4:28	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens schorsing .....	44
Artikel 4:29	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens gecompenseerd vakantieverlof, vanwege eerder genoten zwangerschapsbevallingsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg en verleend en verlof indien werknemer door ziekte minder dan 20 dagen vakantieverlof heeft genoten .....	44
Artikel 4:30	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens opnieuw verleend verlof .....	45
Artikel 4:31	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezig wegens buitengewoon verlof.....	46
Artikel 4:32	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO).....	46
Artikel 4:33	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens ouderschapsverlof.....	47
Artikel 4:34	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens spaarverlof.....	47
Artikel 4:35	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens levensloopverlof.....	48
Artikel 4:36	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens studieverlof op grond van het Scholingsfonds als bedoeld in het 'Definitief..... akkoord Convenant Leerkracht van Nederland' van 1 juli 2008 .....	49
PARAGRAAF 4.3	FORMATIEVE BEËINDIGINGSGRONDEN BIJ EEN VAST DIENSTVERBAND.....	49
Artikel 4:37	Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking vanwege de daling of beëindiging van de gemeentelijke bijdrage voor in- en..... doorstroombanen (ID-banen) voor werkgevers met ontslagbeleid .....	49
Artikel 4:38	Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking voorwerkgevers met ontslagbeleid.....	50

Artikel 4:39	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking voor werkgevers met werkgelegenheidsbeleid.....</i>	53
Artikel 4:40	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing ..... betrekking vanwege reorganisatie.....</i>	54
Artikel 4:41	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking van schoonmaakpersoneel wegens daling van de materiele bekostiging.....</i>	55
Artikel 4:42	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing ..... betrekking Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband.....</i>	57
Artikel 4:43	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking vanwege de daling of beëindiging van een landelijke door de overheid beschikbaar ..... gestelde subsidie voor werkgever met ontslagbeleid .....</i>	59
Artikel 4:44	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking vanwege de daling of beëindiging van de gemeentelijke bijdrage voor in- en doorstroombanen (ID-banen) voor..... werkgevers met ontslagbeleid .....</i>	60
Artikel 4:45	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking voor werkgevers met ontslagbeleid.....</i>	61
Artikel 4:46	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking voor werkgevers met werkgelegenheidsbeleid.....</i>	64
Artikel 4:47	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking vanwege reorganisatie .</i>	65
Artikel 4:48	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking van schoonmaakpersoneel wegens daling van de materiele bekostiging.....</i>	66
Artikel 4:49	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband.....</i>	67
Artikel 4:50	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: Ontslag vanwege opheffing betrekking vanwege de daling of beëindiging van een landelijke door de overheid beschikbaar gestelde subsidie voor werkgever..... met ontslagbeleid.....</i>	70
PARAGRAAF 4.4	FORMATIEVE BEËINDIGINGSGRONDEN BIJ EEN TIJDELIJK DIENSTVERBAND .....	71
Artikel 4:51	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege opheffing van de betrekking vanwege daling of beëindiging van een landelijke subsidie .....</i>	71
Artikel 4:52	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege opheffing van de betrekking voor werkgever met ontslagbeleid.....</i>	72
Artikel 4:53	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege opheffing van de betrekking voor werkgever met werkgelegenheidsbeleid .....</i>	74
Artikel 4:54	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege reorganisatie .</i>	77
Artikel 4:55	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband van schoonmaakpersoneel wegens daling van de materiele bekostiging.....</i>	77
Artikel 4:56	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege opheffing betrekking Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband.....</i>	79
PARAGRAAF 4.5	BEËINDIGINGSGRONDEN PASSEND ONDERWIJS BIJ EEN VAST DIENSTVERBAND .....	81
Artikel 4:57	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking voor werkgevers met ontslagbeleid wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van ..... derden, als gevolg van de invoering van passend onderwijs .....</i>	81

<i>Artikel 4:58</i>	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking voor werkgevers die ten behoeve van de personele gevolgen passend onderwijs een sociaal plan met de vakbonden overeengekomen zijn .....</i>	<i>84</i>
<i>Artikel 4:59</i>	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: gewichtige omstandigheden, te weten kwalitatieve fricties als gevolg van de invoering van passend onderwijs .....</i>	<i>85</i>
PARAGRAAF 4.6	BEËINDIGINGSGRONDEN PASSEND ONDERWIJS BIJ TIJDELIJK DIENSTVERBAND .....	88
<i>Artikel 4:60</i>	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege opheffing betrekking wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, als gevolg van de invoering van passend onderwijs .....</i>	<i>88</i>
<i>Artikel 4:61</i>	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege opheffing betrekking wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, voor werkgevers die ten behoeve van de personele gevolgen passend onderwijs een sociaal plan met de vakbonden overeengekomen zijn .....</i>	<i>90</i>
<i>Artikel 4:62</i>	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege gewichtige omstandigheden, te weten kwalitatieve fricties als gevolg van de invoering van passend onderwijs .....</i>	<i>91</i>
PARAGRAAF 4.7	BEËINDIGINGSGROND: BEËINDIGING PARTICIPATIEBAAN .....	94
<i>Artikel 4:63</i>	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging participatiebaan .....</i>	<i>94</i>
PARAGRAAF 4.8	BEËINDIGINGSGROND DIENSTVERBANDEN TEN BEHOEVE VAN VERVANGING .....	94
<i>Artikel 4:64</i>	<i>Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband ten behoeve van vervanging als bedoeld in Bijlage IA.1, onder b, Bijlage IA.2 en Bijlage IA.3 van de CAO PO 2016-2017 .....</i>	<i>95</i>
<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BEËINDIGINGSGRONDEN OPENBAAR ONDERWIJS .....</b>	<b>97</b>
<b>HOOFDSTUK 6</b>	<b>SLOTBEPALINGEN .....</b>	<b>98</b>
<i>Artikel 6:1</i>	<i>Citeerregel .....</i>	<i>98</i>
<i>Artikel 6:2</i>	<i>Inwerkingtreding .....</i>	<i>98</i>
<i>Artikel 6:3</i>	<i>Bekendmaking .....</i>	<i>98</i>
<i>Artikel 6:4</i>	<i>Wijziging of afwijking van het reglement .....</i>	<i>98</i>
<i>Artikel 6:5</i>	<i>Onvoorziene omstandigheden .....</i>	<i>98</i>
<i>Artikel 6:6</i>	<i>Toelichting en bestuursvoorschriften .....</i>	<i>98</i>



## Hoofdstuk 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Het bestuur van de Stichting Participatiefonds voor het Onderwijs besluit, gelet op de Wet budgettering wachtgelden en instelling Participatiefonds (Stb. 1995, 155), het Besluit Participatiefonds (Stb. 1996, 384) en de statuten van de Stichting Participatiefonds voor het Onderwijs, het volgende reglement voor het Primair Onderwijs vast te stellen

### Paragraaf 1.1 Begripsbepalingen

#### Artikel 1 Begripsbepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

- 1. Afvloeiingsvolgorde:** de volgorde waarin werknemers conform hoofdstuk 10 van de CAO PO 2018-2019 voor afvloeiing in aanmerking komen. Hierin is tevens het niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband betrokken. Hoofddregel is dat eerst alle werknemers met een tijdelijk dienstverband dienen te zijn afgevloeid voordat het dienstverband van werknemers met een vast dienstverband kan worden beëindigd.
- 2. Beëindiging dienstverband:** beëindiging van een dienstverband voor onbepaalde tijd door middel van een uitspraak van de kantonrechter, een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden of ontslag.
- 3. Reguliere betrekking:** een dienstverband niet zijnde een dienstverband ten behoeve van vervanging.
- 4. Bestuursvoorschriften:** de bestuursvoorschriften en bijlagen zoals die door het bestuur van het Participatiefonds zijn vastgesteld ter bevordering van een correcte toepassing van het reglement Participatiefonds, en integraal onderdeel uitmaken van het reglement Participatiefonds.
- 5. Budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid:** het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid dat werkgevers ontvangen op basis van Titel IV, Afdeling 6 van de WPO dan wel op basis van Titel V, Afdeling 6 van de WEC.
- 6. CAO PO:** de collectieve arbeidsovereenkomst voor het primair onderwijs zoals die tussen de PO-Raad en de organisaties van werknemers in het onderwijs is overeengekomen en welke per 1 januari 2020 tot 1 januari 2021.
- 7. Centrale diensten:** diensten zoals bedoeld in artikel 68 WPO en artikel 69 WEC.
- 8. Detachering:** de situatie dat onderwijspersoneel op eigen verzoek of met zijn instemming voor bepaalde tijd op basis van een detacheringsovereenkomst wordt belast met werkzaamheden bij een andere werkgever.
- 9. Dienstverband in het kader van vervanging (vervangingsbetrekking):** een tijdelijk dienstverband van een werknemer ter vervanging van een afwezige werknemer wegens de hieronder limitatief opgesomde gronden van afwezigheid.
  1. Ziekteverlof als bedoeld in de ZAPO;
  2. Schorsing als bedoeld in de artikelen 3.10 tot en met 3.14 van de CAO PO.
  3. Gecompenseerd vakantieverlof indien het zwangerschaps- en bevallingsverlof van de vrouwelijke werknemer dat samenvalt met een schoolvakantie. Indien werknemer in een schooljaar door ziekte minder dan 20 dagen vakantieverlof heeft genoten, heeft hij recht op (het restant van) het wettelijk minimum aan vakantiedagen als bedoeld in artikel 7:634 lid 1 BW

4. Verlof dat door het bevoegd gezag met toepassing van artikel 8.5 CAO PO opnieuw wordt verleend.
5. Betaald dan wel onbetaald buitengewoon verlof (artikelen 8.6, 8.7, 8.8, 8.9, 8.10, 8.11 en 8.13 CAO PO).
6. Buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 8.16 CAO PO voor zover verleend met behoud van salaris.
7. Betaald dan wel onbetaald ouderschapsverlof (artikelen 8.17, 8.18 en 8.19 CAO PO).
8. Verlof wegens zwangerschap of bevalling.
9. Studieverlof van de leraar die gebruik maakt van het Scholingsfonds als bedoeld in het 'Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland' van 1 juli 2008.

Vervanging voor deze gronden van afwezigheid wordt aangemerkt als vervanging in de zin van het reglement Participatiefonds.

10. **In- en doorstroombanen:** banen die worden vervuld door werknemers voor wie de werkgever destijds subsidie ontving als bedoeld in artikel 6, eerste lid van het van het Besluit in-en doorstroombanen (stb. 1999, 591)
11. **Kwalitatieve fricties (het oplossen van):** het ten koste van werknemers met een bepaalde functie vrijmaken van formatieruimte ten behoeve van werknemers met een andere functie omdat het naar het oordeel van de werkgever anders onmogelijk wordt het gevraagde onderwijs te verzorgen of de verlangde taken uit te voeren.
12. **Leraar in opleiding:** de laatstejaarsstudent van een lerarenopleiding basisonderwijs als bedoeld in artikel 3, vijfde lid van de WPO en artikel 3, zevende lid van de WEC, die wordt benoemd of aangesteld op een leerarbeidsplaats.
13. **Loonkostentool:** de digitale tool van het Participatiefonds aan de hand waarvan een werkgever de vergelijking van de rijksbekostiging personeel en financiële bijdragen van derden maakt en de loonkosten van werknemers van wie het dienstverband niet is voortgezet of beëindigd berekent.
14. **Materiële vergoeding:** de vergoeding zoals genoemd in Titel IV, Afdeling 4 van de WPO en in Titel IV, Afdeling 4 van de WEC.
15. **Modelverklaring:** een verklaring waar een werkgever bij het indienen van een vergoedingsverzoek gebruik van kan maken om aan te tonen dat is voldaan aan de voorwaarden van het Participatiefonds.
16. **Natuurlijk verloop:** de omvang van de loonkosten volgens de digitale tool van het Participatiefonds van niet voortgezette of beëindigde dienstverbanden zonder dat daar voor de werknemer in kwestie een uitkering op volgt op grond van de WW, de WOPO of de ZAPO.
17. **Landelijke subsidie:** een subsidie en/of een van de tijdelijke extra financiële bijdragen die vallen onder de NPO gelden, verstrekt door de landelijke (rijks)overheid.
18. **Loonkosten:** het betreft hier de bruto loonkosten minus de eventuele brutokortingen vermeerderd met de werkgeverslasten en reguliere toeslagen.
19. **Onderwijsassistent in opleiding:** de functie als bedoeld in artikel 3.24 van de CAO PO.
20. **Onderwijspersoneel:** personeel als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het primair onderwijs.
21. **Ontslag:** ontslag op grond van de opzeggings- en ontslaggronden, genoemd in de CAO PO en tussentijdse beëindiging van een tijdelijk dienstverband.
22. **Ontslagbeleid:** de regeling Ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a en 10.4b van de CAO PO 2018-2019.

- 23. Outplacement:** van een planmatige begeleiding door een derde van een met ontslag bedreigde werknemer bij het verwerven van een reguliere betrekking elders, waarbij een brede oriëntatie op de arbeidsmarkt en een wezenlijke financiële inspanning van de werkgever kenmerkend zijn.
- 24. Participatiefonds:** de door de Minister aangewezen rechtspersoon met volledige rechtsbevoegdheid die zich ten doel stelt waarborgen te bieden voor de kosten van werkloosheidsuitkeringen, suppleties inzake arbeidsongeschiktheid alsmede uitkeringen wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid van gewezen personeel anders dan op grond van de Ziektewet ten behoeve van gewezen personeel.
- 25. Regeling prestatiebox:** de Regeling prestatiebox primair onderwijs 2015-2020.
- 26. Reorganisatie:** een verandering in de organisatie van één of meer scholen of een Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband, waaronder ook begrepen de opheffing van bestaande dan wel de introductie van nieuwe functies, die gepaard gaan met ingrijpende personele gevolgen.
- 27. Samenwerkingsverband:** samenwerkingsverband zoals bedoeld in artikel 18a van de WPO en artikel 28a van de WEC.
- 28. Samenwerkende werkgevers:** besturen die in het kader van het sectorplan PO een gezamenlijk transfercentrum hebben opgericht.
- 29. Schooljaar:** het tijdvak van 1 augustus tot en met 31 juli van het opvolgende kalenderjaar.
- 30. Schoolsoort:** het basisonderwijs en de scholen voor speciaal basisonderwijs als bedoeld in de WPO en het speciaal onderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs als bedoeld in de WEC.
- 31. Schoonmaakpersoneel:** werknemers waarvan in de functieomschrijving is opgenomen het schoonmaken en schoonhouden van de binnenzijde van het schoolgebouw en waarvoor de bekostiging is genormeerd in de materiële vergoeding.
- 32. Sociaal Plan:** een in het kader van werkgelegenheidsbeleid door de werkgever en door tenminste drie van de vier vakcentrales ondertekend Sociaal Plan als bedoeld in artikel 10.3 van de CAO PO 2018-2019.
- In het kader van dit reglement wordt onder sociaal plan tevens verstaan: de resultaten van de inspanningen als bedoeld in artikel 10.3, vierde lid van de CAO PO.
- 33. Uitvoeringsorganisatie Participatiefonds:** door het bestuur van het Participatiefonds aangewezen organisatie voor de afhandeling van de vergoedingsverzoeken.
- 34. Uitgestelde beëindiging van het dienstverband:** een dienstverband dat niet is beëindigd of een tijdelijk dienstverband dat is voortgezet per de datum waarop de daling van de rijksbekostiging en financiële bijdragen van derden voor personeel is gedaald, maar waarvan de beëindiging of het niet voortzetten met één jaar is uitgesteld.
- 35. Vergoedingsverzoek:** een op grond van artikel 138, tweede lid, van de WPO dan wel op grond van artikel 132, tweede lid, van de WEC, door de werkgever ingediende aanvraag in de zin van artikel 1:3, derde lid, van de Awb.
- 36.** (vervallen).

- 37. Werkgelegenheidsbeleid:** de regeling werkgelegenheidsbeleid als bedoeld in artikel 10.2 en 10.3 van de CAO PO 2018-2019.
- 38. Werkgever:** het bevoegd gezag als bedoeld in artikel 1 WPO en artikel 1 WEC, respectievelijk het bevoegd gezag van de rechtspersoon als bedoeld in artikel 68 WPO en artikel 69 WEC en het Regionaal Expertisecentrum, als bedoeld in artikel 28b WEC, tenzij het bevoegd gezag door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, op grond van bezwaren van godsdienstige of levensbeschouwelijke aard is uitgezonderd van aansluiting bij de Stichting Participatiefonds voor het Onderwijs.
- 39. Werkloosheidsuitkeringskosten:** de uitkeringskosten zoals beschreven in de Werkloosheidswet en de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs (alsmede de voor de totstandkoming van de WOPO van toepassing zijnde bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen in het primair onderwijs waar werknemers nog recht op zouden hebben), voor zover deze door de daartoe bevoegde instanties toegekend zijn. Daaronder wordt mede verstaan, de kosten van het in één keer afkopen van deze rechten volgens artikel 16 van de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs en bijbehorende aanvullende voorwaarden, mits aan alle daarvoor gestelde voorwaarden is voldaan en er een akkoordverklaring op de berekening door het daartoe bevoegde orgaan aan ten grondslag ligt. Voor de uitkeringen op grond van de WW is dit het UWV, voor de bovenwettelijke uitkeringen is dit WWplus.
- 40. WEC:** de Wet op de expertisecentra.
- 41. WPO:** de Wet op het primair onderwijs.
- 42. WOPO:** de regeling Werkloosheidsuitkering onderwijspersoneel primair onderwijs.
- 43. WW:** de Werkloosheidswet.
- 44. ZAPO:** de Regeling 'Ziekte en Arbeidsongeschiktheid primair onderwijs.
- 45. Zij-instromers:** onbevoegden met een geschiktheidsverklaring als bedoeld in artikel 176b WPO of artikel 162e WEC.

## Hoofdstuk 2 PREMIE

### *Paragraaf 2.1 verplichting tot betaling van premie*

#### **Artikel 2:1 Doel van de premie**

De werkgever is verplicht, op de wijze zoals bepaald in de bestuursvoorschriften, een door het Participatiefonds te bepalen bijdrage te voldoen in verband met de kosten voor werkloosheidsuitkeringen, suppleties inzake arbeidsongeschiktheid alsmede uitkeringen wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid van gewezen personeel anders dan op grond van de Ziektewet.

## Hoofdstuk 3 VERGOEDINGSVERZOEKEN

### Paragraaf 3.1 Vergoedingsverzoeken

#### Artikel 3:1 Vergoedingsverzoek

De werkgever:

- a. die een dienstverband van een werknemer beëindigt of een tijdelijk dienstverband niet voortzet; en
- b. die wenst dat de uitkeringskosten die op grond van artikel 138, tweede lid, van de WPO of artikel 132, tweede lid, van de WEC voor rekening van de werkgever komen, ten laste van het Participatiefonds worden gebracht, dient bij het Participatiefonds een vergoedingsverzoek in.

#### Artikel 3:1a Vrijstelling instroomtoets

Het schoolbestuur komt in aanmerking voor vrijstelling van de toets behorende bij een vergoedingsverzoek, indien is voldaan aan het bepaalde in lid 1 tot en met 3. Het gevolg daarvan is dat het Participatiefonds de werkloosheidskosten die uit de beëindiging van dit dienstverband voortvloeien, voor rekening neemt.

- 1. Er wordt vrijstelling verleend als de werknemer:
  - a. minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden ononderbroken in dienst is geweest bij het schoolbestuur dat een beroep doet op de vrijstelling; en
  - b. direct voorafgaand aan het in dienst treden bij het schoolbestuur minimaal meer dan acht weken recht heeft gehad op een werkloosheidsuitkering vanuit het PO zoals bedoeld in artikel 138, lid 2, van de Wpo dan wel artikel 132, lid 2, van de Wec.
- 2. Ondanks het bepaalde in lid 1 wordt er geen vrijstelling verleend aan de werkgever:
  - a. die een werknemer in dienst neemt die direct voorafgaand aan het ontstaan van het recht op uitkering, genoemd onder b, reeds in dienst was bij hetzelfde schoolbestuur of diens rechtsvoorganger; en
  - b. door UWV voor die werkloosheidsuitkering verantwoordelijk is gesteld.
- 3. Om in aanmerking te komen voor de vrijstelling legt de werkgever de volgende documenten over:
  - a. de door de werknemer ondertekende ‘verklaring uitkeringsverleden’;
  - b. een afschrift van de arbeidsovereenkomst waaruit de datum indiensttreding blijkt;
  - c. een document waaruit de datum van het ontslag als bedoeld in het eerste lid blijkt.

#### Artikel 3:2 Wijze van indiening vergoedingsverzoek

De werkgever maakt bij de indiening van het vergoedingsverzoek gebruik van de module ‘vergoedingsverzoeken’ op de website [www.vfpf.nl](http://www.vfpf.nl).

#### Artikel 3:2a Indieningstermijn voor een vergoedingsverzoek

- 1. Een vergoedingsverzoek voor de beëindiging van een dienstverband tot 1 augustus 2022, moet uiterlijk op 31 januari 2023 door het Participatiefonds zijn ontvangen.
- 2. Vergoedingsverzoeken die buiten deze termijn door het Participatiefonds zijn ontvangen, worden niet in behandeling genomen.
- 3. Het bepaalde in het eerste lid is niet van toepassing wanneer er sprake is van een verzoek om inlichtingen als bedoeld in artikelen 3:8 en 3:9.

### **Artikel 3:3 Vereisten vergoedingsverzoek**

- 1. De werkgever legt bij de indiening van het vergoedingsverzoek de gegevens en de documenten over die het Participatiefonds middels de module ‘vergoedingsverzoeken’ opvraagt.
- 2. De werkgever die niet of niet volledig aan het bepaalde in het eerste lid kan voldoen deelt dit aan het Participatiefonds mee onder opgaaf van een deugdelijke motivering door toezending van ter zake overtuigende documenten
- 3. Bij het beëindigen van een dienstverband op grond van artikel 4:11 of één van de artikelen in paragraaf 4.3, kan de werkgever met betrekking tot de in deze artikelen vervatte voorwaarden, behoudens de voorwaarde ‘ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie’, een beroep doen op een vrijstelling van toetsing aan de voorwaarden.
- 4. Om voor de vrijstelling, zoals genoemd in het derde lid, in aanmerking te komen, legt de werkgever het formulier ‘verzoek vrijstellingsregeling’ en de daarin genoemde bewijsstukken / ter zake overtuigende documenten over.
- 5. Indien uit de stukken als bedoeld in het vorige lid, naar het oordeel van het Participatiefonds blijkt dat daarmee is voldaan aan één of meerdere voorwaarden zoals die zijn vastgelegd in de in het derde lid genoemde artikelen uit het reglement Participatiefonds 2021-2022, wordt een vrijstelling voor die voorwaarden verleend.
- 6. Indien uit de stukken, bedoeld in het vierde lid, naar het oordeel van het Participatiefonds niet blijkt dat daarmee is voldaan aan één of meerdere voorwaarden zoals die zijn vastgelegd in de in het derde lid genoemde artikelen uit het reglement Participatiefonds 2020, wordt geen vrijstelling voor die voorwaarden verleend. De werkgever wordt in dat geval in de gelegenheid gesteld zijn aanvraag aan te vullen op de voet van artikel 4:5 van de Awb.’

### **Artikel 3:4 Onvolledig vergoedingsverzoek**

- 1. Als het Participatiefonds vaststelt, dat de gegevens en documenten die de werkgever bij het vergoedingsverzoek heeft ingediend, onvoldoende zijn voor de beoordeling van het vergoedingsverzoek, stelt het Participatiefonds de werkgever in de gelegenheid het vergoedingsverzoek aan te vullen.
- 2. De werkgever vult het vergoedingsverzoek aan binnen 8 weken.
- 3. De termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop het Participatiefonds de werkgever in de gelegenheid heeft gesteld het vergoedingsverzoek aan te vullen.
- 4. Als de werkgever het vergoedingsverzoek niet binnen de daarvoor gestelde termijn heeft aangevuld, neemt het Participatiefonds een besluit op grond van de tot dan door de werkgever in het kader van het vergoedingsverzoek verschaftte gegevens en documenten.

### **Artikel 3:5 Grond voor toewijzing vergoedingsverzoek**

Het Participatiefonds wijst een vergoedingsverzoek uitsluitend toe als de werkgever voldoet aan de voorwaarden die zijn gesteld in de bepalingen van dit reglement en er geen sprake is van één van de gronden voor afwijzing van het vergoedingsverzoek, genoemd in artikel 3:6.

### **Artikel 3:6 Gronden voor afwijzing vergoedingsverzoek**

- 1. Het Participatiefonds wijst een vergoedingsverzoek in ieder geval af als:
  - a. de werkgever het dienstverband voor onbepaalde tijd beëindigt of het tijdelijk dienstverband niet voortzet op grond van een andere beëindigingsgrond dan genoemd in dit reglement;
  - b. sprake is van een dienstverband in het kader van vervanging als bedoeld in paragraaf 1, onder 9, waaraan gelijktijdig een regulier dienstverband is voorafgegaan en de werkgever niet heeft voldaan aan het verzoek

van het Participatiefonds om binnen acht weken alsnog een vergoedingsverzoek te doen in het kader van de beëindiging van het reguliere dienstverband;

- c. het vergoedingsverzoek van de werkgever onredelijk is.
- d. het beëindigen van een dienstverband of het niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband in de risicosfeer van de werkgever valt.
- e. de werkgever het dienstverband niet herstelt terwijl hij daartoe op grond van artikel 7:682, eerste lid, onder a dan wel tweede lid onder a van het Burgerlijk wetboek is veroordeeld.
- f. de kantonrechter de werknemer een billijke vergoeding heeft toegekend op de voet van artikel 7:682, eerste lid onder b, BW dan wel artikel 7:682, eerste lid, onder c, nu in die gevallen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

– 2. Als het Participatiefonds de beschikking als bedoeld in het eerste lid neemt, deelt het de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap mee, dat de uitkeringskosten als bedoeld in artikel 138, tweede lid, van de WPO of artikel 132, tweede lid, van de WEC, niet ten laste van het Participatiefonds komen.

### **Artikel 3:7 Beslistermijn**

- 1. Het Participatiefonds geeft binnen 8 weken nadat het vergoedingsverzoek is ontvangen een beschikking over het vergoedingsverzoek.
- 2. Het Participatiefonds kan de termijn, genoemd in het eerste lid, eenmalig verlengen met 8 weken.
- 3. De beslistermijn wordt van rechtswege opgeschort met ingang van de dag waarop het Participatiefonds de werkgever op grond van artikel 3:4 uitnodigt het vergoedingsverzoek aan te vullen, tot de dag waarop het vergoedingsverzoek is aangevuld of de daarvoor gestelde termijn ongebruikt is verstreken.

### *Paragraaf 3.2 Uitkeringskosten*

### **Artikel 3:8 Uitnodiging tot verstrekken inlichtingen**

Als uitkeringskosten als bedoeld in artikel 138, tweede lid van de WPO of artikel 132, tweede lid, van de WEC zijn ontstaan, waarvan het Participatiefonds niet kan vaststellen dat het Participatiefonds ermee heeft ingestemd dat de uitkeringskosten ten laste van het Participatiefonds komen, nodigt het Participatiefonds de werkgever uit inlichtingen te verstrekken.

### **Artikel 3:9 Indieningstermijn inlichtingen**

- 1. De werkgever verstrekt de inlichtingen, als bedoeld in artikel 3:8, binnen 8 weken.
- 2. De termijn, genoemd in het eerste lid, vangt aan met ingang van de dag na die waarop de uitnodiging is verzonden.
- 3. De inlichtingen zijn tijdig verstrekt indien deze vóór het einde van de termijn zijn ontvangen.

### **Artikel 3:10 Te late indiening inlichtingen**

– 1. Als de werkgever niet tijdig de gevraagde inlichtingen verstrekt, deelt het Participatiefonds het bevoegd gezag mee, dat de uitkeringskosten als bedoeld in artikel 138, tweede lid, van de WPO of artikel 132, tweede lid, van de WEC, niet ten laste van het Participatiefonds komen. Als de werkgever na het verstrijken van de in artikel 3:9, eerste lid, van het reglement genoemde termijn een vergoedingsverzoek als bedoeld in artikel 3:2 van het reglement indient, dan neemt het Participatiefonds dit vergoedingsverzoek niet in behandeling.



– 2. Indien sprake is van de kennisgeving door het Participatiefonds, genoemd in het eerste lid, deelt het de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap mee, dat de uitkeringskosten als bedoeld in artikel 138, tweede lid, van de WPO of artikel 132, tweede lid, van de WEC, niet ten laste van het Participatiefonds komen.

#### **Artikel 3:11 Verschoonbare termijnoverschrijding**

Het Participatiefonds werpt de werkgever overschrijding van de termijn als bedoeld in artikel 3:9 niet tegen als redelijkerwijs niet kan worden geoordeeld dat de werkgever in verzuim is geweest.

#### **Artikel 3:12 Wijze van verstrekken van inlichtingen**

De werkgever maakt bij het verstrekken van de inlichtingen als bedoeld in artikel 3:8 gebruik van de module 'uitkeringen' op de website [www.vfpf.nl](http://www.vfpf.nl).

#### **Artikel 3:13 Werkgever heeft reeds vergoedingsverzoek gedaan**

- 1. De werkgever die wenst, dat de uitkeringskosten die op grond van artikel 138, tweede lid, van de WPO of artikel 132, tweede lid van de WEC voor rekening van de werkgever komen, ten laste van het Participatiefonds worden gebracht, en die daarvoor reeds een vergoedingsverzoek heeft ingediend, verstrekt de inlichtingen die het Participatiefonds verzoekt.
- 2. De artikelen 3:4 tot en met 3:7 zijn van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 3:14 Werkgever wenst dat de uitkeringskosten ten laste van Participatiefonds komen**

- 1. De werkgever die wenst, dat de uitkeringskosten die op grond van artikel 138, tweede lid, van de WPO of artikel 132, tweede lid, van de WEC voor rekening van de werkgever komen, ten laste van het Participatiefonds worden gebracht, dient alsnog een vergoedingsverzoek in.
- 2. De artikelen 3:3 tot en met 3:7 zijn van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 3:15 Werkgever wenst niet dat de uitkeringskosten ten laste van Participatiefonds komen**

- 1. De werkgever die niet wenst dat de uitkeringskosten als bedoeld in artikel 138, tweede lid, van de WPO of artikel 132, tweede lid, van de WEC, ten laste van het Participatiefonds komen, deelt dit aan het Participatiefonds mee.
- 2. Het Participatiefonds geeft nadat de werkgever de mededeling doet een kennisgeving, inhoudende dat de uitkeringskosten als bedoeld in artikel 138, tweede lid, van de WPO of artikel 132, tweede lid, van de WEC, niet ten laste van het Participatiefonds komen.
- 3. Bij de kennisgeving door het Participatiefonds, genoemd in het tweede lid, deelt het de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap mee, dat de uitkeringskosten als bedoeld in artikel 138, tweede lid, van de WPO of artikel 132, tweede lid, van de WEC, niet ten laste van het Participatiefonds komen.

#### **Artikel 3:16 Gemoedsbezwaarden**

- 1. De werkgever aan wie de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap op grond van artikel 184, derde lid, van de WPO of artikel 169, derde lid van de WEC ontheffing heeft verleend, deelt aan het Participatiefonds mee dat hij gemoedsbezwaarde is.

– 2. Het Participatiefonds deelt het de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap mee, dat de uitkeringskosten als bedoeld in artikel 138, tweede lid, van de WPO of artikel 132, tweede lid, van de WEC, niet ten laste van het Participatiefonds komen.

#### **Artikel 3:17 Zelfstandig wachtgeldbeleid**

- 1. De werkgever die zelfstandig wachtgeldbeleid als bedoeld in artikel 2 van het Reglement Participatiefonds voor het Primair Onderwijs 1998-1999 voert, deelt aan het Participatiefonds mee dat hij zelfstandig wachtgeldbeleid voert.
- 2. Het Participatiefonds deelt het de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap mee, dat de uitkeringskosten als bedoeld in artikel 138, tweede lid, van de WPO of artikel 132, tweede lid, van de WEC, niet ten laste van het Participatiefonds komen.
- 3. Voor de huidige deelnemers aan zelfstandig wachtgeldbeleid is artikel 2 van het Reglement Participatiefonds voor het Primair Onderwijs 1998-1999 voor onbepaalde tijd van toepassing.

#### *Paragraaf 3.3 Rechtsmiddelen tegen ontslagbesluit*

#### **Artikel 3:18 Mededeling bezwaar tegen ontslagbesluit en opschorting beslistermijn**

- 1. Als de werknemer tegen het ontslag een rechtsmiddel heeft aangewend, deelt de werkgever dit aan het Participatiefonds mee.
- 2. Als het ontslagbesluit onherroepelijk is geworden, deelt de werkgever dit aan de Participatiefonds mee.
- 3. De beslistermijn als bedoeld in artikel 3:7 kan worden opgeschort met ingang van de dag waarop de werknemer het rechtsmiddel aanwendt tot de dag waarop de werkgever de mededeling als bedoeld in het tweede lid doet.

#### *Paragraaf 3.4 intrekking of wijziging van de beschikking*

#### **Artikel 3:19 Gronden voor intrekking en wijziging**

- 1. Het Participatiefonds is bevoegd de beschikking te wijzigen of in te trekken ten nadele van de werkgever:
  - a. als de door de werkgever verstrekte gegevens zodanig onjuist of onvolledig zijn dat op zijn verzoek als bedoeld in dit hoofdstuk een andere beslissing zou zijn genomen, als bij de beoordeling daarvan de juiste en volledige gegevens bekend waren geweest;
  - b. als de beschikking in strijd met wettelijke voorschriften is gegeven;
  - c. als in verband met verandering van wetgeving, gewijzigde omstandigheden of gewijzigde inzichten de bescherming van de belangen met het oog waarop het vereiste van de beschikking is gesteld, zwaarder wegen dan het belang van de werkgever bij een ongewijzigde beschikking.
- 2. De werkgever stelt het Participatiefonds schriftelijk op de hoogte van feiten en omstandigheden die ten tijde van het nemen van de beschikking niet bekend waren of konden worden geacht en van zodanige aard zijn, dat zij tot een andere beslissing aanleiding kunnen geven.

#### *Paragraaf 3.5 toets re-integratieactiviteiten voorafgaand aan ontslag*

#### **Artikel 3:20 Verzoek voorafgaande toets re-integratieactiviteiten**

- 1. Als de werkgever de werknemer andere activiteiten dan genoemd in hoofdstuk 4 en 5 aanbiedt of reeds heeft aangeboden die de werknemer ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, kan de werkgever het Participatiefonds vragen of deze andere activiteiten door het Participatiefonds worden

aangemerkt als tenminste gelijkwaardig aan de activiteiten genoemd in Hoofdstuk 4 en 5, in welk geval de werkgever geacht wordt te hebben voldaan aan de voorwaarde waarvoor het bevoegd gezag het verzoek tot gelijkschakeling heeft ingediend.

- 2. Het Participatiefonds geeft het advies uiterlijk binnen 16 weken nadat het adviesverzoek is ontvangen.

### *Paragraaf 3.6 medewerking controle*

#### **Artikel 3:21 Medewerking rechtmatigheidscontroles**

- 1. De werkgever verleent medewerking aan een controle door of namens het Participatiefonds die gericht is op de beoordeling van de rechtmatigheid van een beschikking als bedoeld in dit hoofdstuk.
- 2. De werkgever draagt gedurende een periode van 5 jaar zorg voor een deugdelijke administratie die op een centraal punt is in te zien en geeft hier desgevraagd inzage in.

### *Paragraaf 3.7 Hoofdelijke aansprakelijkheid*

#### **Artikel 3:22 Hoofdelijke aansprakelijkheid**

- 1. De werkgever die participeert in een samenwerkingsverband waar na de beëindiging van een dienstverband of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband een werkloosheidsuitkering of een uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid van gewezen personeel anders dan op grond van de Ziektewet van een school of een Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband voortvloeit ten gevolge van de inzet of een wijziging van de inzet van de in artikel 120, vierde lid, en artikel 132 WPO bedoelde bekostiging ten opzichte van voorafgaande schooljaren, heeft voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband van dat personeel
  - a. met de vakbonden een sociaal plan gesloten en het dienstverband conform de afspraken van genoemd sociaal plan beëindigd, of
  - b. over de personele gevolgen volgens de strekking van de tripartiete overeenkomst personele gevolgen passend onderwijs open en reëel overleg gevoerd met het samenwerkingsverband Passend Onderwijs, de betrokken besturen en de vakorganisaties, gericht op overeenstemming conform de vigerende regels van het overlegprotocol.
- 2. Indien het dienstverband niet conform de afspraken van het sociaal plan is beëindigd dan wel het hierboven genoemde overleg over de personele gevolgen niet is gevoerd, dan zijn de bevoegde gezagsorganen van alle scholen van het desbetreffende samenwerkingsverband hoofdelijk aansprakelijk voor het aan het Participatiefonds vergoeden van de kosten van de werkloosheidsuitkering, de suppletie inzake arbeidsongeschiktheid onderscheidenlijk de uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid van gewezen personeel anders dan op grond van de Ziektewet.

## Hoofdstuk 4 BEËINDIGINGSGRONDEN

### Paragraaf 4.1 *Persoonsgebonden beëindigingsgronden bij een vast dienstverband*

#### **Artikel 4:1 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging van het dienstverband door opzegging**

Als het dienstverband is beëindigd op grond van artikel 3.5 van de CAO PO, beëindiging van het dienstverband op verzoek van de werknemer, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:1:1 heeft voldaan en de in dit artikel genoemde documenten heeft overgelegd.

##### **Artikel 4:1:1 Meedelen reden ontslag**

– 1. De werkgever overlegt documenten, opgesteld voorafgaand aan de einddatum, waaruit blijkt dat de werknemer de werkgever heeft medegedeeld dat hij het dienstverband wenst te beëindigen.

#### **Artikel 4:2 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging van het dienstverband vanwege dringende reden**

Als het dienstverband is beëindigd wegens dringende reden (ontslag op staande voet) kan geen vergoedingsverzoek worden ingediend. De werkgever wordt geadviseerd om, in geval van beëindiging vanwege dringende reden, het UWV daarover te informeren en van die melding aan het UWV het Participatiefonds weer in kennis te stellen.

#### **Artikel 4:3 Grondslag vergoedingsverzoek: ontbinding arbeidsovereenkomst door Kantonrechter**

Als het dienstverband is ontbonden op grond van de artikelen 7:671b dan wel 7:671c BW (uitspraak kantonrechter), dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:3:1 en 4:3:2 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

##### **Artikel 4:3:1 ontbinding arbeidsovereenkomst door kantonrechter**

- 1. Het dienstverband van de werknemer is beëindigd door een uitspraak van de kantonrechter.
- 2. De werkgever legt daartoe over:
  - a. de uitspraak van de kantonrechter;
  - b. het verzoekschrift aan de kantonrechter tot ontbinding van het dienstverband;
  - c. het verweerschrift.
- 3. Uit de stukken, genoemd in het tweede lid, blijkt:
  - a. dat het dienstverband wordt ontbonden op grond van één van de gronden genoemd in artikel 3.6, eerste lid, sub a tot en met i van de CAO PO;
  - b. dat aan de ontbinding een inhoudelijke behandeling op tegenspraak bij de rechtbank ten grondslag heeft gelegen, in die zin dat de uitspraak een samenvatting van de gronden van het ontslagverzoek bevat, een samenvatting van het verweer en de overwegingen van de rechter op grond waarvan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt gekomen;
  - c. dat de ontbinding niet in overwegende mate aan de werkgever te wijten is.

##### **Artikel 4:3:2 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door de werkgever en de werknemer, voor de einddatum van het dienstverband is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten

de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:

- a. minstens € 3.000,-- bij een dienstverband van 10 jaar of korter;
  - b. minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;
  - c. minstens € 5.000,-- bij een dienstverband van 20 jaar of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
- a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie, voor de ontslagdatum heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen, dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### **Artikel 4:4 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege onbekwaamheid of ongeschiktheid**

Als het dienstverband is beëindigd op grond artikel 3.5, vierde lid, van de CAO PO, te weten met wederzijds goedvinden met als reden dat er naar het oordeel van de werkgever sprake is van onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie, zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder d, van de CAO PO, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden van artikel 4:4:1 tot en met 4:4:4 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

##### **Artikel 4:4:1 Meedelen reden beëindiging van het dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over de beëindigingsovereenkomst.

##### **Artikel 4:4:2 Inspanning behoud werknemer voor eigen functie**

- 1. Voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband heeft de werkgever zich ingespannen om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden. Uiteindelijk heeft hij geconcludeerd dat dit niet mogelijk is.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘gesprekkencyclus’, die door de werkgever en de werknemer is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat gesprekken tussen de werkgever en de werknemer hebben plaatsgevonden en dat de werkgever tijdens die gesprekken heeft benoemd:
  - a. de door de werkgever geconstateerde knelpunten in het functioneren van de werknemer;
  - b. de door de werkgever noodzakelijk geachte verbetering in het functioneren van de werknemer;
  - c. de wijze waarop de werknemer met interne of externe ondersteuning deze verbetering moest bereiken en de periode waarbinnen de werknemer dat moest realiseren;
  - d. de conclusie van de werkgever dat het verbetertraject niet of onvoldoende tot de noodzakelijke verbetering heeft geleid.

3. Weigert de werknemer de verklaring te ondertekenen, dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals:

- a. één of meer schriftelijke uitnodigingen aan werknemer voor gesprekken; of
- b. één of meer offertes van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
- c. één of meer facturen van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
- d. andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat, en wanneer de gesprekken en/of de begeleiding van de werknemer hebben plaatsgevonden.

**Artikel 4:4:3 Inspanning behoud werknemer voor eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat het niet mogelijk is om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden, heeft de werkgever zich ingespannen om de werknemer in een andere functie voor de eigen organisatie te behouden.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘herplaatsingsonderzoek’, die door de werkgever en de werknemer is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft besproken. Tevens blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.
- 3. Weigert de werknemer de verklaring te ondertekenen, dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals een brief aan de werknemer waarin de werkgever gemotiveerd meedeelt dat, en waarom, er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

**Artikel 4:4:4 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door de werkgever en de werknemer, voor de einddatum van het dienstverband is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 3.000,-- bij een dienstverband van 10 jaar of korter;
  - b. minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;
  - c. minstens € 5.000,-- bij een dienstverband van 20 jaar of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### **Artikel 4:5 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege ziekte/arbeidsongeschiktheid**

Als het dienstverband van de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door het UWV in het kader van de WIA is beëindigd op grond van artikel 3.5, vierde lid, van de CAO PO, te weten met wederzijds goedvinden met als reden dat er naar het oordeel van de werkgever sprake is van ziekte of arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder b, van de CAO PO, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:5:1 tot en met 4:5:4 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

##### **Artikel 4:5:1 Meedelen reden beëindiging dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor de beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de beëindigingsovereenkomst.
- 3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van de WIA-beschikking waaruit blijkt dat de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door het UWV.

##### **Artikel 4:5:2 Inspanning behoud werknemer voor eigen functie**

- 1. Voorafgaand aan de beëindiging dienstverband heeft de werkgever zich ingespannen om de werknemer voor de eigen functie te behouden. Uiteindelijk heeft hij geconcludeerd dat dit niet mogelijk is.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring 'gesprekkencyclus ziekte en arbeidsongeschiktheid', die door de werkgever en de werknemer is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat gesprekken tussen de werkgever en de werknemer hebben plaatsgevonden en dat de werkgever tijdens die gesprekken heeft benoemd:
  - a. welke beperkingen de werknemer heeft voor het uitoefenen van zijn eigen functie;
  - b. welke mogelijkheden zijn onderzocht om zijn eigen functie aan te passen;
  - c. de conclusie dat het niet mogelijk is de eigen functie van de werknemer aan te passen.
- 3. Weigert de werknemer de verklaring te ondertekenen, dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals:
  - a. één of meer schriftelijke uitnodigingen aan werknemer voor gesprekken; of
  - b. één of meer offertes van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
  - c. één of meer facturen van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
  - d. andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat, en wanneer de gesprekken en/of de begeleiding van de werknemer hebben plaatsgevonden.

##### **Artikel 4:5:3 Inspanning behoud werknemer voor eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat het niet mogelijk is om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden, heeft de werkgever zich ingespannen om hem in een andere functie voor de eigen organisatie te behouden.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring 'herplaatsingsonderzoek ziekte en arbeidsongeschiktheid', die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft besproken. Tevens blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.
- 3. Weigert de werknemer de verklaring te ondertekenen, dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals een brief aan de werknemer waarin de werkgever gemotiveerd meedeelt dat, en waarom, er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

##### **Artikel 4:5:4 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.



- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de einddatum van het dienstverband is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 3.000,-- bij een dienstverband van 10 jaar of korter;
  - b. minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;
  - c. minstens € 5.000,-- bij een dienstverband van 20 jaar of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### **Artikel 4:6 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege gewichtige omstandigheden te weten kwalitatieve fricties**

Als het dienstverband is beëindigd op grond van artikel 3.5, vierde lid, van de CAO PO, met als reden dat er naar het oordeel van de werkgever sprake is gewichtige omstandigheden, zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder h, van de CAO PO, vanwege kwalitatieve fricties omdat het naar het oordeel van de werkgever anders onmogelijk wordt het gevraagde onderwijs te verzorgen of de verlangde taken uit te voeren, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:6:1 tot en met 4:6:6 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

##### **Artikel 4:6:1 Meedelen reden beëindiging dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor de beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over de beëindigingsovereenkomst.
- 3. Tevens overlegt de werkgever terzake overtuigende documenten waaruit blijkt dat conform artikel 2.1 van de CAO PO de PGMR voor 1 mei van het voorafgaande schooljaar heeft ingestemd met het meerjarenformatiebeleid/bestuursformatieplan.

##### **Artikel 4:6:2 Daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden volgens vergelijking**

- 1. De werkgever toont aan dat het bedrag dat gemoeid gaat met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, direct voorafgaand aan het ontslag, vergeleken met het bedrag dat gemoeid gaat met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van het ontslag, is gedaald.
- 2. De werkgever legt daartoe over de vergelijking van de rijksbekostiging en financiële bijdragen van derden. Deze vergelijking voldoet aan de volgende voorwaarden:
  - a. alle door de werkgever op bestuursniveau ontvangen bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, worden in de vergelijking opgenomen, tenzij in de volgende leden van dit artikel anders wordt vermeld;



- b. de bedragen die gemoeid gaan met het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020-2021 en schooljaar 2021-2022 opgenomen;
  - c. de bedragen die gemoeid gaan met de Regeling prestatiebox primair onderwijs worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020-2021 en schooljaar 2021-2022 opgenomen.
  - d. Het bedrag dat gemoeid is met de omvang van het natuurlijk verloop en de andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden in de periode van zes maanden voorafgaand aan de en per de datum waarop het dienstverband met wederzijds goedvinden is beëindigd, wordt op het bedrag dat gemoeid is met de daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden in mindering gebracht.
- 3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van de passage van het ondersteuningsplan als bedoeld in artikel 18a, achtste lid, onder b van de *WPO*, over de inzet van de bekostiging van de zorgvoorzieningen in de periode tot en per de datum van de beëindiging van het dienstverband.
- 4. Als de werkgever is aangesloten bij een samenwerkingsverband waarvan de aangesloten werkgevers hebben besloten dat zij zich gedragen als ware het samenwerkingsverband één werkgever voor wat betreft de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan neemt de werkgever de bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden op het niveau van het samenwerkingsverband in de vergelijking op.
- 5. Indien er sprake is van een fusie of overdacht van instellingen dan wel besturen, houdt de werkgever hier rekening mee, zodat de verschillende jaren vergelijkbaar blijven. Dit betekent dat als in het schooljaar 2021-2022 een extra instelling onder het bevoegd gezag ressorteert, deze instelling in het schooljaar 2020-2021 (herkenbaar) bij de vergelijking betrokken wordt.

#### **Artikel 4:6:3 Daling bekostiging groter of gelijk aan loonkosten op jaarbasis**

- 1. De werkgever toont aan dat het totale bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:6:2 op jaarbasis, gelijk of lager is dan het bedrag dat gemoeid is met de daling genoemd in artikel 4:6:3.
  - 2. De werkgever berekent daartoe het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:6:2 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.
  - 3. Bij de berekening van de totale loonkosten van meerdere werknemers brengt de werkgever de volgende rangorde aan:
    - a. de werkgever neemt eerst de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het tijdelijk dienstverband niet is voortgezet, bij de berekening in aanmerking. De werkgever mag de volgorde van melden zelf bepalen.
    - b. de werkgever neemt vervolgens de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het dienstverband op grond van een beëindigingsovereenkomst is beëindigd bij de berekening in aanmerking. De werkgever neemt daarbij eerst het dienstverband in aanmerking met de vroegste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst en als laatste dienstverband met de laatste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst.
    - c. de werkgever neemt ten slotte de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het vast dienstverband door middel van ontslag is beëindigd bij de berekening in aanmerking.
- Hierbij zijn voor personeel in vaste dienst de geldende regels ten aanzien van de afvloeiingsvolgorde van de CAO PO van kracht.

#### **Artikel 4:6:4 Toetsingsdatum**

- 1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per 1 augustus, waarbij de laatste contractdag van de arbeidsovereenkomst op 31 juli is, wordt getoetst op basis van het Reglement Participatiefonds 2021-2022.
- 2. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindigd dienstverband per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst, indien de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich heeft voorgedaan direct voorafgaand aan de datum van het niet voortzetten of beëindigen van het dienstverband.

– 3. Een vergoedingsverzoek van een beëindigd dienstverband op grond van dit artikel per 1 augustus van het volgend schooljaar, terwijl de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich eerder heeft voorgedaan maar de werkgever door het bepaalde van artikel 2.1 en 10.1 van de CAO PO en 10.4a, zevende lid, van de CAO PO 2018-2019 niet eerder tot beëindiging van het dienstverband kon overgaan, wordt getoetst op basis van het Reglement 2021-2022.

#### **Artikel 4:6:5 Afvloeiingsvolgorde**

Een vergoedingsverzoek wordt afgewezen als het een werknemer of werknemers betreft die in een vast dienstverband was of waren benoemd, terwijl het tijdelijke dienstverband in dezelfde functie van één of meer werknemers niet wordt beëindigd.

#### **Artikel 4:6:6 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de einddatum van het dienstverband is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 3.000,-- bij een dienstverband van 10 jaar of korter;
  - b. minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;
  - c. minstens € 5.000,-- bij een dienstverband van 20 jaar of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### **Artikel 4:7 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege gewichtige omstandigheden**

Als het dienstverband is beëindigd op grond van artikel 3.5, vierde lid van de CAO PO, te weten met wederzijds goedvinden met als reden dat er naar het oordeel van de werkgever sprake is gewichtige omstandigheden als bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder h van de CAO PO, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden van artikel 4:7:1 tot en met 4:7:4 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

#### **Artikel 4:7:1 Meedelen reden beëindiging van het dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.

– 2. De werkgever legt daartoe over de beëindigingsovereenkomst.

**Artikel 4:7:2 Inspanning behoud werknemer voor eigen functie**

- 1. Voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband heeft de werkgever zich ingespannen om de werknemer voor de eigen functie te behouden. Uiteindelijk heeft de werkgever geconcludeerd dat dit niet mogelijk is.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘gesprekkencyclus’, die door de werkgever en de werknemer is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat gesprekken tussen de werkgever en de werknemer hebben plaatsgevonden en dat de werkgever tijdens die gesprekken heeft benoemd:
  - a. de door de werkgever geconstateerde knelpunten in het functioneren van de werknemer;
  - b. de door de werkgever noodzakelijk geachte verbetering in het functioneren van de werknemer;
  - c. de wijze waarop de werknemer met interne of externe ondersteuning deze verbetering moest bereiken en de periode waarbinnen de werknemer dat moest realiseren;
  - d. de conclusie van de werkgever dat het verbetertraject niet of onvoldoende tot de noodzakelijke verbetering heeft geleid.
- 3. Weigert de werknemer de verklaring te ondertekenen, dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals:
  - a. één of meer schriftelijke uitnodigingen aan werknemer voor gesprekken; of
  - b. één of meer offertes van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
  - c. één of meer facturen van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
  - d. andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat, en wanneer de gesprekken en/of de begeleiding van de werknemer hebben plaatsgevonden.

**Artikel 4:7:3 Inspanning behoud werknemer voor eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat het niet mogelijk is om de werknemer voor de eigen functie te behouden, heeft de werkgever zich ingespannen om de werknemer in een andere functie voor de eigen organisatie te behouden.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘herplaatsingsonderzoek’, die door de werkgever en de werknemer is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft besproken. Tevens blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.
- 3. Weigert de werknemer de verklaring te ondertekenen, dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals een brief aan de werknemer waarin de werkgever gemotiveerd meedeelt dat, en waarom, er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

**Artikel 4:7:4 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de einddatum van het dienstverband is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 3.000,-- bij een dienstverband van 10 jaar of korter;
  - b. minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;
  - c. minstens € 5.000,-- bij een dienstverband van 20 jaar of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:

- a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### **Artikel 4:8 Grondslag vergoedingsverzoek: plichtsverzuim**

Als ontslag is verleend op grond van artikel 3.5, tweede lid, van de CAO PO, te weten op grond van plichtsverzuim als bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder h van de CAO PO, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:8:1 heeft voldaan en de in het artikel genoemde documenten heeft overgelegd.

##### **Artikel 4:8:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor het ontslag aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over het ontslagbesluit waaruit onderbouwd blijkt dat de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim.

#### **Artikel 4:9 Grondslag vergoedingsverzoek: onbekwaamheid/ongeschiktheid**

Als ontslag is verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder d van de CAO PO, te weten op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie, anders dan ten gevolge van ziekte of arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder b van de CAO PO, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:9:1 tot en met 4:9:4 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

##### **Artikel 4:9:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor het ontslag aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over het ontslagbesluit.

##### **Artikel 4:9:2 Inspanning behoud werknemer voor eigen functie**

- 1. Voorafgaand aan het ontslag heeft de werkgever zich ingespannen om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden. Uiteindelijk heeft hij geconcludeerd dat dit niet mogelijk is.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘gesprekkencyclus’, die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat gesprekken tussen de werkgever en de werknemer hebben plaatsgevonden en dat de werkgever tijdens die gesprekken heeft benoemd:
  - a. de door hem geconstateerde knelpunten in het functioneren van de werknemer;
  - b. de door hem noodzakelijk geachte verbetering in het functioneren van de werknemer;
  - c. de wijze waarop de werknemer met interne of externe ondersteuning deze verbetering moest bereiken en de periode waarbinnen hij dat moest realiseren;
  - d. de conclusie dat het verbetertraject niet of onvoldoende tot de noodzakelijke verbetering heeft geleid.
- 3. Weigert de werknemer de verklaring te ondertekenen, dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals:

- a. één of meer schriftelijke uitnodigingen aan werknemer voor gesprekken; of
- b. één of meer offertes van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
- c. één of meer facturen van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
- d. andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat, en wanneer de gesprekken met en/of de begeleiding van de werknemer hebben plaatsgevonden.

#### **Artikel 4:9:3 *Inspanning behoud werknemer voor eigen organisatie***

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat het niet mogelijk is om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden, heeft de werkgever zich ingespannen om hem in een andere functie voor de eigen organisatie te behouden.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘herplaatsingsonderzoek’, die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft besproken. Tevens blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.
- 3. Weigert de werknemer de verklaring te ondertekenen, dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals een brief aan de werknemer waarin de werkgever gemotiveerd meedeelt dat, en waarom, er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

#### **Artikel 4:9:4 *Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie***

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de einddatum van het dienstverband is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 3.000,-- bij een dienstverband van 10 jaar of korter;
  - b. minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;
  - c. minstens € 5.000,-- bij een dienstverband van 20 jaar of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### **Artikel 4:10 *Grondslag vergoedingsverzoek: geen vacature na afloop lang buitengewoon verlof***

Als ontslag is verleend op grond van artikel 3.5 van de CAO PO, omdat na afloop van het lang buitengewoon verlof de werknemer bij gebrek aan een vacature niet in actieve dienst binnen de instelling dan wel bij de werkgever kan

worden geplaatst, komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:10:1 heeft voldaan en de in het artikel genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:10:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor het ontslag aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over het ontslagbesluit waaruit onderbouwd blijkt dat de werknemer na afloop van buitengewoon lang verlof niet geplaatst kan worden in een vacature.

**Artikel 4:11 Grondslag vergoedingsverzoek: ziekte/arbeidsongeschiktheid**

Als aan de werknemer, die minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard in het kader van de WIA, ontslag is verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder b van de CAO PO, te weten op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:11:1 tot en met 4:11:4 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:11:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor het ontslag aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van het ontslagbesluit
- 3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van de WIA-beschikking waaruit blijkt dat de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door het UWV in het kader van de WIA.

**Artikel 4:11:2 Inspanning behoud werknemer voor eigen functie**

- 1. Voorafgaand aan het ontslag heeft de werkgever zich ingespannen om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden. Uiteindelijk heeft hij geconcludeerd dat dit niet mogelijk is.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘gesprekkencyclus ziekte en arbeidsongeschiktheid’, die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat gesprekken tussen de werkgever en de werknemer hebben plaatsgevonden en dat de werkgever tijdens die gesprekken heeft benoemd:
  - a. welke beperkingen de werknemer heeft voor het uitoefenen van zijn eigen functie;
  - b. welke mogelijkheden zijn onderzocht om zijn eigen functie aan te passen;
  - c. de conclusie dat het niet mogelijk is de eigen functie van de werknemer aan te passen
- 3. Weigert de werknemer de verklaring te ondertekenen, dan overlegt de werkgever afschriften van andere ter zake overtuigende documenten zoals:
  - a. één of meer schriftelijke uitnodigingen aan werknemer voor gesprekken; of
  - b. één of meer offertes van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
  - c. één of meer facturen van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
  - d. andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat, en wanneer de gesprekken met en/of de begeleiding van de werknemer hebben plaatsgevonden.

**Artikel 4:11:3 Inspanning behoud werknemer voor eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat het niet mogelijk is om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden, heeft de werkgever zich ingespannen om hem in een andere functie voor de eigen organisatie te behouden.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘herplaatsingsonderzoek ziekte en arbeidsongeschiktheid’, die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft besproken. Tevens blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.



– 3. Weigert de werknemer de verklaring te ondertekenen, dan overlegt de werkgever afschriften van andere ter zake overtuigende documenten zoals een brief aan de werknemer waarin de werkgever gemotiveerd meedeelt dat, en waarom, er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

#### **Artikel 4:11:4 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de einddatum van het dienstverband is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 3.000,-- bij een dienstverband van 10 jaar of korter;
  - b. minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;
  - c. minstens € 5.000,-- bij een dienstverband van 20 jaar of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### **Artikel 4:12 Grondslag vergoedingsverzoek: gewichtige omstandigheden te weten kwalitatieve fricties**

Als ontslag is verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder h van de CAO PO, met als reden dat er naar het oordeel van de werkgever sprake is gewichtige omstandigheden, vanwege kwalitatieve fricties omdat het naar het oordeel van de werkgever anders onmogelijk wordt het gevraagde onderwijs te verzorgen of de verlangde taken uit te voeren, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:12:1 tot en met 4:12:6 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

#### **Artikel 4:12:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over het ontslagbesluit.
- 3. Tevens overlegt de werkgever terzake overtuigende documenten waaruit blijkt dat conform artikel 2.1 CAO PO de PGMR voor 1 mei van het voorafgaande schooljaar heeft ingestemd met het meerjarenformatiebeleid/bestuursformatieplan.

#### **Artikel 4:12:2 Daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden volgens vergelijking**

- 1. De werkgever toont aan dat het bedrag dat gemoeid gaat met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, direct voorafgaand aan het ontslag, vergeleken met het bedrag dat gemoeid gaat met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van het ontslag, is gedaald.
- 2. De werkgever legt daartoe over de vergelijking van de rijksbekostiging en financiële bijdragen van derden. Deze vergelijking voldoet aan de volgende voorwaarden:
  - a. alle door de werkgever op bestuursniveau ontvangen bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, worden in de vergelijking opgenomen, tenzij in de volgende leden van dit artikel anders wordt vermeld;
  - b. de bedragen die gemoeid gaan met het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020-2021 en schooljaar 2021-2022 opgenomen;
  - c. de bedragen die gemoeid gaan met de Regeling prestatiebox primair onderwijs worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020-2021 en schooljaar 2021-2022 opgenomen.
  - d. Het bedrag dat gemoeid is met de omvang van het natuurlijk verloop en de andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden in de periode van zes maanden voorafgaand aan en per de datum waarop het dienstverband met wederzijds goedvinden is beëindigd, wordt op het bedrag dat gemoeid is met de daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden in mindering gebracht.
- 3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van de passage van het ondersteuningsplan als bedoeld in artikel 18a, achtste lid, onder b van de *WPO*, over de inzet van de bekostiging van de zorgvoorzieningen in de periode tot en per de datum van de beëindiging van het dienstverband.
- 4. Als de werkgever is aangesloten bij een samenwerkingsverband waarvan de aangesloten werkgevers hebben besloten dat zij zich gedragen als ware het samenwerkingsverband één werkgever voor wat betreft de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan neemt de werkgever de bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden op het niveau van het samenwerkingsverband in de vergelijking op.
- 5. Indien er sprake is van een fusie en/of overdacht van instellingen dan wel besturen, houdt de werkgever hier rekening mee, zodat de verschillende jaren vergelijkbaar blijven. Dit betekent dat als in het schooljaar 2021-2022 een extra instelling onder het bevoegd gezag ressorteert, deze instelling in het schooljaar 2020-2021 (herkenbaar) bij de vergelijking betrokken wordt.

#### **Artikel 4:12:3 Daling bekostiging groter of gelijk aan loonkosten op jaarbasis**

- 1. De werkgever toont aan dat het totale bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:12:1 op jaarbasis, gelijk of lager is dan het bedrag dat gemoeid is met de daling genoemd in artikel 4:12:2.
- 2. De werkgever berekent daartoe het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:12:2 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.
- 3. Bij de berekening van de totale loonkosten van meerdere werknemers brengt de werkgever de volgende rangorde aan:
  - a. De werkgever neemt eerst de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het tijdelijk dienstverband niet is voortgezet, bij de berekening in aanmerking. De werkgever mag de volgorde van melden zelf bepalen.
  - b. De werkgever neemt vervolgens de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het dienstverband op grond van een beëindigingsovereenkomst is beëindigd bij de berekening in aanmerking. De werkgever neemt daarbij eerst het dienstverband in aanmerking met de vroegste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst en als laatste dienstverband met de laatste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst.
  - c. De werkgever neemt tenslotte de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het vast dienstverband door middel van ontslag is beëindigd bij de berekening in aanmerking.Hierbij zijn voor personeel in vaste dienst de geldende regels t.a.v. de afvloeiingsvolgorde van de CAO PO van kracht.



**Artikel 4:12:4 Toetsingsdatum**

- 1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per 1 augustus, waarbij de laatste contractdag van de arbeidsovereenkomst op 31 juli is, wordt getoetst op basis van het Reglement Participatiefonds 2021-2022.
- 2. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een niet voortgezet of beëindigd dienstverband per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst, indien de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich heeft voorgedaan direct voorafgaand aan de datum van het niet voortzetten of beëindigen van het dienstverband.
- 3. Een vergoedingsverzoek van een beëindigd dienstverband op grond van dit artikel per 1 augustus van het volgend schooljaar, terwijl de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich eerder heeft voorgedaan maar de werkgever door het bepaalde van artikel 2.1 en 10.1 van de CAO PO en 10.4a, zevende lid, van de CAO PO 2018-2019 niet eerder tot beëindiging van het dienstverband kon overgaan, wordt getoetst op basis van het Reglement 2021-2022.

**Artikel 4:12:5 Afvloeiingsvolgorde**

Een vergoedingsverzoek wordt afgewezen als het een werknemer of werknemers betreft die in een vast dienstverband was of waren benoemd, terwijl het tijdelijke dienstverband in dezelfde functie van één of meer werknemers niet wordt beëindigd.

**Artikel 4:12:6 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de einddatum van het dienstverband is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 3.000,-- bij een dienstverband van 10 jaar of korter;
  - b. minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;
  - c. minstens € 5.000,-- bij een dienstverband van 20 jaar of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### **Artikel 4:13 Grondslag vergoedingsverzoek: gewichtige omstandigheden**

Als ontslag is verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder h van de CAO PO, te weten op grond van gewichtige omstandigheden, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:13:1 tot en met 4:13:4 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

##### **Artikel 4:13:1 Meedelen ontslag aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over het ontslagbesluit waaruit onderbouwd blijkt dat er sprake is van gewichtige omstandigheden op grond waarvan de werkgever van oordeel is dat redelijkerwijs niet gevegd kan worden dat het dienstverband van werknemer nog langer wordt voortgezet.

##### **Artikel 4:13:2 Inspanning behoud werknemer voor eigen functie**

- 1. Voorafgaand aan het ontslag heeft de werkgever zich ingespannen om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden. Uiteindelijk heeft hij geconcludeerd dat dit niet mogelijk is.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘gesprekkencyclus’, die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat gesprekken tussen de werkgever en de werknemer hebben plaatsgevonden en dat de werkgever tijdens die gesprekken heeft benoemd:
  - a. de door hem geconstateerde knelpunten in het functioneren van de werknemer;
  - b. de door hem noodzakelijk geachte verbetering in het functioneren van de werknemer;
  - c. de wijze waarop de werknemer met interne of externe ondersteuning deze verbetering moest bereiken en de periode waarbinnen hij dat moest realiseren;
  - d. de conclusie dat het verbetertraject niet of onvoldoende tot de noodzakelijke verbetering heeft geleid.
- 3. Weigert de werknemer de verklaring te ondertekenen, dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals:
  - a. één of meer schriftelijke uitnodigingen aan werknemer voor gesprekken; of
  - b. één of meer offertes van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
  - c. één of meer facturen van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
  - d. andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat, en wanneer de gesprekken met en/of de begeleiding van de werknemer hebben plaatsgevonden.

##### **Artikel 4:13:3 Inspanning behoud werknemer voor eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat het niet mogelijk is om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden, heeft de werkgever zich ingespannen om hem in een andere functie voor de eigen organisatie te behouden.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘herplaatsingsonderzoek’, die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft besproken. Tevens blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.
- 3. Weigert de werknemer de verklaring te ondertekenen, dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals een brief aan de werknemer waarin de werkgever gemotiveerd meedeelt dat, en waarom, er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

##### **Artikel 4:13:4 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de einddatum van het dienstverband is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft

ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:

- a. minstens € 3.000,-- bij een dienstverband van 10 jaar of korter;
  - b. minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;
  - c. minstens € 5.000,-- bij een dienstverband van 20 jaar of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
- a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

**Artikel 4:14 Grondslag vergoedingsverzoek: tussentijdse beëindiging van een leerarbeidsovereenkomst van een leraar in opleiding**

Vervallen.

**Artikel 4:15 Grondslag vergoedingsverzoek: het niet meewerken aan re-integratie als bedoeld in artikel 21 ZAPO**

Als ontslag is verleend op grond van artikel 21 ZAPO vanwege het niet meewerken aan re-integratie, komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:15:1 heeft voldaan en de in het artikel genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:15:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor het ontslag aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over het ontslagbesluit waaruit onderbouwd blijkt dat de werknemer zonder deugdelijke grond niet heeft meegewerkt aan zijn re-integratie
- 3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van het advies van het UWV als bedoeld in artikel 21, tweede lid, ZAPO.

**Artikel 4:15a Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging dienstverband tijdens proeftijd**

Als het dienstverband is beëindigd op grond van artikel 7:676 BW (beëindiging dienstverband tijdens proeftijd), dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij documenten overlegt waaruit blijkt, dat hij het dienstverband tijdens de proeftijd heeft opgezegd.

*Paragraaf 4.2 persoonsgebonden beëindigingsgronden bij tijdelijke dienstverband*

**Artikel 4:16 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband waarbij werknemer dienstverband niet wil voortzetten**

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet omdat de werknemer geen voortzetting van het dienstverband wenst, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:16:1 heeft voldaan en de in het artikel genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:16:1 Meedelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever overlegt ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer geen voortzetting van het dienstverband wenst; of
- 2. De werkgever overlegt documenten waaruit blijkt dat hij, voorafgaand aan de einddatum van het tijdelijk dienstverband, een passende reguliere betrekking heeft aangeboden met tenminste een gelijke omvang als de voorafgaande betrekking.

**Artikel 4:17 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege dringende redenen**

Als het dienstverband is beëindigd wegens dringende redenen als bedoeld in artikel 3.5, derde lid, van de CAO PO (ontslag op staande voet) dan kan geen vergoedingsverzoek worden ingediend. De werkgever wordt geadviseerd om, in geval van beëindiging vanwege dringende redenen, UWV daarover te informeren en van die melding aan UWV het Participatiefonds weer in kennis te stellen.

**Artikel 4:18 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege plichtsverzuim**

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet omdat de werkgever van oordeel is dat sprake is van plichtsverzuim zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder h van de CAO PO, komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:18:1 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:18:1 Meedelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.

**Artikel 4:19 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege onbekwaamheid/ongeschiktheid**

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet omdat de werkgever van oordeel is dat sprake is van onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder d van de CAO PO, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:19:1 tot en met 4:19:3 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:19:1 Meedelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.

**Artikel 4:19:2 Inspanning behoud werknemer voor eigen functie**

- 1. Voordat het tijdelijke dienstverband is verstreken, heeft de werkgever zich ingespannen om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden. Uiteindelijk heeft hij geconcludeerd dat dit niet mogelijk is.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘gesprekkencyclus’, die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat gesprekken tussen de werkgever en de werknemer hebben plaatsgevonden en dat de werkgever tijdens die gesprekken heeft benoemd:
  - a. de door hem geconstateerde knelpunten in het functioneren van de werknemer;
  - b. de door hem noodzakelijk geachte verbetering in het functioneren van de werknemer;
  - c. de wijze waarop de werknemer met interne of externe ondersteuning deze verbetering moest bereiken en de periode waarbinnen hij dat moest realiseren;
  - d. de conclusie dat het verbetertraject niet of onvoldoende tot de noodzakelijke verbetering heeft geleid.
- 3. Weigert de werknemer de verklaring te ondertekenen, dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals:
  - a. één of meer schriftelijke uitnodigingen aan werknemer voor gesprekken; of
  - b. één of meer offertes van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
  - c. één of meer facturen van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
  - d. andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat, en wanneer de gesprekken met en/of de begeleiding van de werknemer hebben plaatsgevonden.

**Artikel 4:19:3 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de einddatum van het dienstverband is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 500,-- bij een dienstverband van minder dan 6 maanden;
  - b. minstens € 1.000,-- bij een dienstverband van 6 maanden of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

**Artikel 4:20 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege ziekte/arbeidsongeschiktheid**

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van de het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet omdat er naar het oordeel van de werkgever sprake is van ziekte of arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder b van de CAO PO, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:20:1 tot en met 4:20:3 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:20:1 Meedelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten alsmede een afschrift van de brief van een onafhankelijke deskundige waaruit blijkt dat de werknemer op de einddatum van het dienstverband ziek was.

**Artikel 4:20:2 Inspanning behoud werknemer voor eigen functie**

- 1. Voordat het tijdelijke dienstverband is verstreken, heeft de werkgever zich ingespannen om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden. Uiteindelijk heeft hij geconcludeerd dat dit niet mogelijk is.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘Gesprekkencyclus ziekte en arbeidsongeschiktheid’, die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat gesprekken tussen de werkgever en de werknemer hebben plaatsgevonden en dat de werkgever tijdens die gesprekken heeft benoemd:
  - a. welke beperkingen de werknemer heeft voor het uitoefenen van zijn eigen functie;
  - b. welke mogelijkheden zijn onderzocht om zijn eigen functie aan te passen;
  - c. de conclusie dat het niet mogelijk is de eigen functie van de werknemer aan te passen.
- 3. Weigert de werknemer de verklaring te ondertekenen, dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals:
  - a. één of meer schriftelijke uitnodigingen aan werknemer voor gesprekken; of
  - b. één of meer offertes van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
  - c. één of meer facturen van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
  - d. andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat, en wanneer de gesprekken met en/of de begeleiding van de werknemer hebben plaatsgevonden.

**Artikel 4:20:3 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de einddatum van het dienstverband is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 500,- bij een dienstverband van minder dan 6 maanden;
  - b. minstens € 1.000,- bij een dienstverband van 6 maanden of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om



hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.

- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### **Artikel 4:21 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege gewichtige omstandigheden, te weten kwalitatieve fricties**

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet omdat de werkgever van oordeel is dat er sprake is gewichtige omstandigheden zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder h van de CAO PO, vanwege kwalitatieve fricties omdat naar het oordeel van de werkgever het anders onmogelijk wordt het gevraagde onderwijs te verzorgen of de verlangde taken uit te voeren, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in artikelen 4:21:1 tot en met 4:21:5 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

##### **Artikel 4:21:1 Meedelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.
- 3. Tevens overlegt de werkgever terzake overtuigende documenten waaruit blijkt dat conform artikel 2.1 van de CAO PO de PGMR voor 1 mei van het voorafgaande schooljaar heeft ingestemd met het meerjarenformatiebeleid/bestuursformatieplan.

##### **Artikel 4:21:2 Daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden volgens vergelijking**

- 1. De werkgever toont aan dat het bedrag dat gemoeid gaat met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, direct voorafgaand aan het ontslag, vergeleken met het bedrag dat gemoeid gaat met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van het ontslag, is gedaald.
- 2. De werkgever legt daartoe over de vergelijking van de rijksbekostiging en financiële bijdragen van derden. Deze vergelijking voldoet aan de volgende voorwaarden:
  - a. alle door de werkgever op bestuursniveau ontvangen bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, worden in de vergelijking opgenomen, tenzij in de volgende leden van dit artikel anders wordt vermeld;
  - b. de bedragen die gemoeid gaan met het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020 - 2021 en schooljaar 2021 - 2022 opgenomen;
  - c. de bedragen die gemoeid gaan met de Regeling prestatiebox primair onderwijs worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020 - 2021 en schooljaar 2021 - 2022 opgenomen.
- 3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van de passage van het ondersteuningsplan als bedoeld in artikel 18a, achtste lid, onder b van de WPO, over de inzet van de bekostiging van de zorgvoorzieningen in de periode tot en per de datum van de beëindiging van het dienstverband.
- 4. Als de werkgever is aangesloten bij een samenwerkingsverband waarvan de aangesloten werkgevers hebben besloten dat zij zich gedragen als ware het samenwerkingsverband één werkgever voor wat betreft de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan neemt de werkgever de bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden op het niveau van het samenwerkingsverband in de vergelijking op.
- 5. Indien er sprake is van een fusie en/of overdacht van instellingen dan wel besturen, houdt de werkgever hier rekening mee, zodat de verschillende jaren vergelijkbaar blijven. Dit betekent dat als in het schooljaar 2021 - 2022

een extra instelling onder het bevoegd gezag ressorteert, deze instelling in het schooljaar 2020 - 2021 (herkenbaar) bij de vergelijking betrokken wordt.

**Artikel 4:21:3 Daling bekostiging groter of gelijk aan loonkosten op jaarbasis**

- 1. De werkgever toont aan dat het totale bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:21:1 op jaarbasis, gelijk of lager is dan het bedrag dat gemoeid is met de daling genoemd in artikel 4:21:2.
- 2. De werkgever berekent daartoe het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:21:2 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.
- 3. Bij de berekening van de totale loonkosten van meerdere werknemers brengt de werkgever de volgende rangorde aan:
  - a. De werkgever neemt eerst de loonkosten van de werknemer of de werknemers die in een tijdelijk dienstverband waren benoemd bij de berekening in aanmerking. De werkgever mag de volgorde van melden zelf bepalen.

**Artikel 4:21:4 Toetsingsdatum**

- 1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een tijdelijk dienstverband dat eindigt per of na de laatste schooldag van een schooljaar en dat na 1 augustus van dat jaar niet wordt voortgezet, wordt getoetst als zijnde een niet voortgezet dienstverband per 1 augustus van het volgend schooljaar en getoetst op basis van het Reglement .
- 2. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per 1 augustus, waarbij de laatste contractdag van de arbeidsovereenkomst op 31 juli is, wordt getoetst op basis van het Reglement Participatiefonds 2021-2022.
- 3. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een niet voortgezet of beëindigd dienstverband per een andere datum dan genoemd in het eerste of tweede lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst, indien de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich heeft voorgedaan direct voorafgaand aan de datum van het niet voortzetten of beëindigen van het dienstverband.
- 4. Een vergoedingsverzoek van een beëindigd dienstverband op grond van dit artikel per 1 augustus van het volgend schooljaar, terwijl de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich eerder heeft voorgedaan maar de werkgever door het bepaalde van artikel 2.1 van de CAO PO en 10.4a, zevende lid van de CAO PO 2018-2019 niet eerder tot beëindiging van het dienstverband kon overgaan, wordt getoetst op basis van het Reglement 2021-2022.

**Artikel 4:21:5 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de einddatum van het dienstverband is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 500,- bij een dienstverband van minder dan 6 maanden;
  - b. minstens € 1.000,- bij een dienstverband van 6 maanden of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of



- b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### **Artikel 4:22 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege gewichtige omstandigheden**

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet omdat de werkgever van oordeel is dat sprake is gewichtige omstandigheden zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder h van de CAO PO, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in artikelen 4:22:1 tot en met 4:22:4 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

##### **Artikel 4:22:1 Meedelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over ter zake doende documenten waaruit onderbouwd blijkt dat er sprake is van gewichtige omstandigheden op grond waarvan de werkgever van oordeel is dat redelijkerwijs niet verlangd kan worden dat het dienstverband van werknemer nog langer wordt voortgezet.

##### **Artikel 4:22:2 Inspanning behoud werknemer voor eigen functie**

- 1. Voordat het tijdelijke dienstverband is verstreken heeft de werkgever zich ingespannen om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden. Uiteindelijk heeft hij geconcludeerd dat dit niet mogelijk is.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘Gesprekkencyclus’, die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat gesprekken tussen de werkgever en de werknemer hebben plaatsgevonden en dat de werkgever tijdens die gesprekken heeft benoemd:
  - a. de door hem geconstateerde knelpunten in het functioneren van de werknemer;
  - b. de door hem noodzakelijk geachte verbetering in het functioneren van de werknemer;
  - c. de wijze waarop de werknemer met interne of externe ondersteuning deze verbetering moest bereiken en de periode waarbinnen hij dat moest realiseren;
  - d. de conclusie dat het verbetertraject niet of onvoldoende tot de noodzakelijke verbetering heeft geleid.
- 3. Weigert de werknemer de verklaring te ondertekenen, dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals:
  - a. één of meer schriftelijke uitnodigingen aan werknemer voor gesprekken; of
  - b. één of meer offertes van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
  - c. één of meer facturen van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
  - d. andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat, en wanneer de gesprekken met en/of de begeleiding van de werknemer hebben plaatsgevonden.

##### **Artikel 4:22:3 Inspanning behoud werknemer voor eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat het niet mogelijk is om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden, heeft de werkgever zich ingespannen om hem in een andere functie voor de eigen organisatie te behouden.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘Herplaatsingsonderzoek’, die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen

de eigen organisatie heeft besproken. Tevens blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.

– 3. Als de werknemer de verklaring weigert te ondertekenen, dan overlegt de werkgever afschriften van andere ter zake overtuigende documenten zoals een brief aan de werknemer waarin de werkgever gemotiveerd meedeelt dat, en waarom, er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

#### **Artikel 4:22:4 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de einddatum van het dienstverband is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 500,-- bij een dienstverband van minder dan 6 maanden;
  - b. minstens € 1.000,-- bij een dienstverband van 6 maanden of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### **Artikel 4:23 Grondslag vergoedingsverzoek: einde van rechtswege van een leerarbeidsovereenkomst van een leraar in opleiding**

Als het tijdelijk dienstverband van een werknemer die als LIO als bedoeld in artikel 3.19 van de CAO PO is benoemd, na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:23:1 heeft voldaan en de in dat artikel genoemde documenten heeft overgelegd.

#### **Artikel 4:23:1 Meedelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de leerarbeidsovereenkomst waaruit blijkt dat de einddatum van het tijdelijk dienstverband overeenkomt met de datum van beëindiging van het tijdelijk dienstverband zoals deze door de werkgever bij het vergoedingsverzoek is opgegeven.

#### **Artikel 4:24 Grondslag vergoedingsverzoek: einde van rechtswege van een leerarbeidsovereenkomst van een onderwijsassistent in opleiding**

Als het tijdelijk dienstverband van een werknemer die als onderwijsassistent in opleiding als bedoeld in artikel 3.24 van de CAO PO is benoemd, na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet, dan

komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:24:1 heeft voldaan en de in dat artikel genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:24:1 Meedelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de leerarbeidsovereenkomst waaruit blijkt dat de einddatum van het tijdelijk dienstverband overeenkomt met de datum van beëindiging van het tijdelijk dienstverband zoals deze door de werkgever bij het vergoedingsverzoek is opgegeven.

**Artikel 4:25 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege ontbreken onderwijsbevoegdheid dan wel omdat enige wettelijke bepaling zich daartegen verzet**

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet, omdat de werknemer niet de bij wet voorgeschreven onderwijsbevoegdheid bezit of indien enige andere wettelijke bepaling zich tegen voortzetting van het dienstverband verzet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:25:1 heeft voldaan en de in dat artikel genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:25:1 Meedelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. Indien de reden voor het niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband ligt in het feit dat de werknemer de bij wet voorgeschreven onderwijsbevoegdheid niet bezit, dan overlegt de werkgever een afschrift van een document waaruit blijkt wat de gemaakte afspraken zijn omtrent de onderwijsbevoegdheid bij aanvang van het dienstverband alsmede een afschrift van een document waaruit blijkt dat deze afspraken niet zijn nagekomen.
- 3. Indien de reden voor het niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband ligt in het feit dat enige wettelijke bepaling zich daar tegen verzet, overlegt de werkgever ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat:
  - a. wettelijke bepalingen zich verzetten tegen het voortzetten van het tijdelijk dienstverband van de werknemer; en
  - b. de werkgever de werknemer heeft meegedeeld dat het tijdelijk dienstverband niet wordt voortgezet vanwege het feit dat wettelijke bepalingen zich daar tegen verzetten.

**Artikel 4:26 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege het niet meewerken aan re-integratie als bedoeld in artikel 21 ZAPO**

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet omdat de werkgever van oordeel is dat sprake is van het niet meewerken aan re-integratie als bedoeld in artikel 21 ZAPO, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:26:1 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:26:1 Meedelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.
- 3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van het advies van het UWV als bedoeld in artikel 21, tweede lid, ZAPO.

**Artikel 4:27 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige met ziekteverlof op grond van ZAPO**

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde lid van de CAO PO niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:27:1 heeft voldaan en de in dat artikel genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:27:1 Aantonen vervanging wegens ziekte**

- 1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die ziekteverlof op grond van het ZAPO genoot.
- 2. De werkgever legt daartoe over een arbeidsovereenkomst van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:
  - a. de naam van de afwezige; en
  - b. de reden van de afwezigheid; en
  - c. de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
- 3. Indien de reden van de afwezigheid niet is opgenomen in de arbeidsovereenkomst dan overlegt de werkgever naast de arbeidsovereenkomst:
  - a. een afschrift of afschriften afkomstig uit zijn salarissysteem waaruit blijkt dat de werknemer de wegens ziekte afwezige werknemer heeft vervangen; of
  - b. andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer de wegens ziekte afwezige werknemer heeft vervangen.

**Artikel 4:28 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens schorsing**

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde lid van de CAO PO, in verband met vervanging wegens schorsing als bedoeld in artikel 3.10 tot en met 3.14 van de CAO PO, niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:28:1 heeft voldaan en de in dat artikel genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:28:1 Aantonen vervanging wegens schorsing**

- 1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die is geschorst op grond van artikel 3.10 tot en met 3.14 van de CAO PO.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de arbeidsovereenkomst van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:
  - a. de naam van de afwezige; en
  - b. de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
- 3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van het schorsingsbesluit.

**Artikel 4:29 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens gecompenseerd vakantieverlof, vanwege eerder genoten zwangerschapsbevallingsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg en verleend en verlof indien werknemer door ziekte minder dan 20 dagen vakantieverlof heeft genoten**

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde lid van de CAO PO, in verband met vanwege vervanging afwezige wegens gecompenseerd vakantieverlof, vanwege eerder genoten zwangerschapsbevallingsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg en verleend en verlof indien werknemer door ziekte minder dan 20 dagen vakantieverlof heeft genoten als bedoeld in artikel 8.1, vierde lid, van de CAO PO niet wordt voortgezet,

dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:29:1 heeft voldaan en de in dat artikel genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:29:1 Aantonen vervanging wegens gecompenseerd vakantieverlof**

- 1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die gecompenseerd vakantieverlof genoot vanwege eerder genoten zwangerschapsbevallingsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg, of artikel 8.1, vierde lid, van de CAO PO.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de arbeidsovereenkomst van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:
  - a. de naam van de afwezige; en
  - b. de reden van de afwezigheid; en
  - c. de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
- 3. Indien de reden van de afwezigheid niet is opgenomen in de arbeidsovereenkomst dan overlegt de werkgever naast de arbeidsovereenkomst:
  - a. een afschrift van andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de afwezige werknemer gecompenseerd vakantieverlof heeft genoten; en
  - b. een afschrift van ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer de afwezige werknemer die gecompenseerd vakantieverlof genoot, heeft vervangen.

**Artikel 4:30 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens opnieuw verleend verlof**

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde lid, van de CAO PO, in verband met vervanging wegens opnieuw verleend verlof als bedoeld in artikel 8.2 van de CAO PO, niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:30:1 heeft voldaan en de in dat artikel genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:30:1 Aantonen vervanging wegens opnieuw verleend verlof**

- 1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die opnieuw verleend verlof genoot op grond van artikel 8.2 van de CAO PO.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de arbeidsovereenkomst van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:
  - a. de naam van de afwezige; en
  - b. de reden van de afwezigheid; en
  - c. de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
- 3. Indien de reden van de afwezigheid niet is opgenomen in de arbeidsovereenkomst dan overlegt de werkgever naast de arbeidsovereenkomst:
  - a. een afschrift van andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de afwezige werknemer opnieuw verleend verlof heeft genoten; en
  - b. een afschrift van ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer de afwezige werknemer die opnieuw verleend verlof genoot, heeft vervangen

**Artikel 4:31 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezig wegens buitengewoon verlof**

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde lid van de CAO PO, in verband met vervanging wegens buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 8.6 tot en met 8.11, artikel 8.13 of artikel 8.16 van de CAO PO, niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:31:1 heeft voldaan en de in dat artikel genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:31:1 Aantonen vervanging wegens buitengewoon verlof**

- 1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die buitengewoon verlof genoot op grond van artikel 8.6 dan wel 8.7, 8.8, 8.9, 8.10, 8.11, 8.13 of 8.16 van de CAO PO.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de arbeidsovereenkomst van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:
  - a. de naam van de afwezige; en
  - b. de reden van de afwezigheid; en
  - c. de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
- 3. Indien de reden van de afwezigheid niet is opgenomen in de arbeidsovereenkomst dan overlegt de werkgever naast de arbeidsovereenkomst:
  - a. een afschrift van andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de afwezige werknemer buitengewoon verlof heeft genoten op grond van artikel 8.6 dan wel 8.7, 8.8, 8.9, 8.10, 8.11, 8.13 of 8.16 van de CAO PO; en
  - b. een afschrift van ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer de afwezige werknemer die buitengewoon verlof op grond van artikel 8.6 dan wel 8.7, 8.8, 8.9, 8.10, 8.11, 8.13 of 8.16 van de CAO PO genoot, heeft vervangen.

**Artikel 4:32 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO)**

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde lid van de CAO PO, in verband met vervanging wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg, niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:32:1 heeft voldaan en de in dat artikel genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:32:1 Aantonen vervanging wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof**

- 1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die zwangerschaps- en bevallingsverlof genoot op grond van de WAZO.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de arbeidsovereenkomst van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:
  - a. de naam van de afwezige; en
  - b. de reden van de afwezigheid; en
  - c. de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
- 3. Indien de reden van de afwezigheid niet is opgenomen in de arbeidsovereenkomst dan overlegt de werkgever naast de arbeidsovereenkomst:
  - a. een afschrift van andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de afwezige werknemer zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft genoten; en
  - b. een afschrift van ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer de afwezige werknemer die zwangerschaps- en bevallingsverlof genoot, heeft vervangen.



**Artikel 4:33 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens ouderschapsverlof**

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde lid van de CAO PO, in verband met afwezigheid wegens ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 8.17 van de CAO PO, niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:33:1 heeft voldaan en de in dat artikel genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:33:1 Aantonen vervanging wegens ouderschapsverlof**

- 1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die ouderschapsverlof genoot op grond van artikel 8.17 van de CAO PO.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de arbeidsovereenkomst van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:
  - a. de naam van de afwezige; en
  - b. de reden van de afwezigheid; en
  - c. de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
- 3. Indien de reden van de afwezigheid niet is opgenomen in de arbeidsovereenkomst dan overlegt de werkgever naast de arbeidsovereenkomst:
  - a. een afschrift van andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de afwezige werknemer ouderschapsverlof heeft genoten; en
  - b. een afschrift van ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer de afwezige werknemer die ouderschapsverlof genoot, heeft vervangen.

**Artikel 4:34 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens spaarverlof**

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde lid van de CAO PO, in verband met vervanging wegens spaarverlof als bedoeld in artikel 8.20 van de CAO PO, niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:34:1 en 4:34:2 heeft voldaan en de in dat artikel genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:34:1 Aantonen vervanging wegens spaarverlof**

- 1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die spaarverlof genoot op grond van artikel 8.20 van de CAO PO.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de arbeidsovereenkomst van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:
  - a. de naam van de afwezige; en
  - b. de reden van de afwezigheid; en
  - c. de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
- 3. Indien de reden van de afwezigheid niet is opgenomen in de arbeidsovereenkomst dan overlegt de werkgever naast de arbeidsovereenkomst:
  - a. een afschrift van andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de afwezige werknemer spaarverlof heeft genoten; en
  - b. een afschrift van ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer de afwezige werknemer die spaarverlof genoot, heeft vervangen.

**Artikel 4:34:2 Inspanning behoud werknemer voor eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat het niet mogelijk is om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden, heeft de werkgever zich ingespannen om hem in een andere functie voor de eigen organisatie te behouden.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘Herplaatsingsonderzoek’, die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft besproken. Tevens blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.
- 3. Als de werknemer de verklaring weigert te ondertekenen, overlegt de werkgever afschriften van andere ter zake overtuigende documenten met betrekking tot het herplaatsingsonderzoek zoals een brief aan de werknemer waarin de werkgever gemotiveerd meedeelt dat, en waarom, er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

#### **Artikel 4:35 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens levensloopverlof**

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde lid van de CAO PO, in verband met vervanging wegens levensloopverlof als bedoeld in artikel 8.21 van de CAO PO, niet wordt voortgezet, komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:35:1 en 4:35:2 heeft voldaan en de in dat artikel genoemde documenten heeft overgelegd.

##### **Artikel 4:35:1 Aantonen vervanging wegens levensloopverlof**

- 1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die levensloopverlof genoot op grond van artikel 8.21 van de CAO PO.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de arbeidsovereenkomst van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:
  - a. de naam van de afwezige; en
  - b. de reden van de afwezigheid; en
  - c. de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
- 3. Indien de reden van de afwezigheid niet is opgenomen in de arbeidsovereenkomst overlegt de werkgever naast de arbeidsovereenkomst:
  - a. een afschrift van andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de afwezige werknemer levensloopverlof heeft genoten; en
  - b. een afschrift van ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer de afwezige werknemer die levensloopverlof genoot, heeft vervangen.

##### **Artikel 4:35:2 Inspanning behoud werknemer voor eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat het niet mogelijk is om de werknemer voor de eigen functie te behouden, heeft de werkgever zich ingespannen om hem in een andere functie voor de eigen organisatie te behouden.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘herplaatsingsonderzoek’, die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft besproken. Tevens blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.
- 3. Als de werknemer de verklaring weigert te ondertekenen, dan overlegt de werkgever afschriften van andere ter zake overtuigende documenten met betrekking tot het herplaatsingsonderzoek zoals een brief aan de werknemer waarin de werkgever gemotiveerd meedeelt dat, en waarom, er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn



**Artikel 4:36 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens studieverlof op grond van het Scholingsfonds als bedoeld in het 'Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland' van 1 juli 2008**

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde lid van de CAO PO, in verband met vervanging wegens studieverlof op grond van het Scholingsfonds als bedoeld in het 'Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland' van 1 juli 2008, niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:36:1 heeft voldaan en de in dat artikel genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:36:1 Aantonen vervanging wegens studieverlof op grond van het Scholingsfonds als bedoeld in het 'Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland' van 1 juli 2008**

- 1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die studieverlof genoot op grond van het Scholingsfonds als bedoeld in het 'Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland' van 1 juli 2008.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de arbeidsovereenkomst van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:
  - a. de naam van de afwezige; en
  - b. de reden van de afwezigheid; en
  - c. de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
- 3. Indien de reden van de afwezigheid niet is opgenomen in de arbeidsovereenkomst dan overlegt de werkgever naast de arbeidsovereenkomst:
  - a. een afschrift van andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de afwezige werknemer studieverlof heeft genoten op grond van het Scholingsfonds als bedoeld in het 'Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland' van 1 juli 2008; en
  - b. een afschrift van ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer de afwezige werknemer die studieverlof op grond van het Scholingsfonds als bedoeld in het 'Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland' van 1 juli 2008 genoot, heeft vervangen.

*Paragraaf 4.3 Formatieve beëindigingsgronden bij een vast dienstverband*

**Artikel 4:37 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking vanwege de daling of beëindiging van de gemeentelijke bijdrage voor in- en doorstroombanen (ID-banen) voor werkgevers met ontslagbeleid**

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO PO 2018-2019 voert het dienstverband beëindigt met wederzijds goedvinden op grond van artikel 3.10, vierde lid, van de CAO PO met als reden dat er sprake is van opheffing betrekking, zoals bedoeld in artikel 3.11, eerste lid, onder a van de CAO PO, vanwege daling of beëindiging van een gemeentelijke bijdrage voor in- en doorstroombanen, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:37:1 tot en met 4:37:3 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:37:1 Meedelen reden beëindiging dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft aan de werknemer de reden voor de beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over de beëindigingsovereenkomst.

**Artikel 4:37:2 Daling of beëindiging van de gemeentelijke bijdrage voor ID-banen**

- 1. De werkgever toont aan dat de gemeentelijke bijdrage voor ID-banen is gedaald of beëindigd.

– 2. De werkgever legt daartoe over ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de gemeente de bijdragen voor ID-banen heeft verminderd of beëindigd.

**Artikel 4:37:3 Inspanning behoud werknemer voor eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat het niet mogelijk is om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden, heeft de werkgever zich ingespannen om hem in een andere functie voor de eigen organisatie te behouden.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘Herplaatsingsonderzoek’, die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft besproken. Tevens blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.

**Artikel 4:38 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking voor werkgevers met ontslagbeleid**

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO PO voert het dienstverband eindigt met wederzijds goedvinden op grond van artikel 3.10, vierde lid van de CAO PO, met als reden dat er sprake is van opheffing betrekking, zoals bedoeld in artikel 3.11, eerste lid, onder a CAO PO wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:38:1 tot en met 4:38:9 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:38:1 Meedelen reden beëindiging dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft aan de werknemer de reden voor de beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over de beëindigingsovereenkomst.

**Artikel 4:38:2 Daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden volgens vergelijking**

- 1. De werkgever toont aan dat het bedrag dat gemoeid gaat met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, direct voorafgaand aan het ontslag, vergeleken met het bedrag dat gemoeid gaat met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van het ontslag, is gedaald.
- 2. De werkgever legt daartoe over de vergelijking van de rijksbekostiging en financiële bijdragen van derden. Deze vergelijking voldoet aan de volgende voorwaarden:
  - a. alle door de werkgever op bestuursniveau ontvangen bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, worden in de vergelijking opgenomen, tenzij in de volgende leden van dit artikel anders wordt vermeld;
  - b. de bedragen die gemoeid gaan met het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020 - 2021 en schooljaar 2021 - 2022 opgenomen;
  - c. de bedragen die gemoeid gaan met de Regeling prestatiebox primair onderwijs worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020 - 2021 en schooljaar 2021 - 2022 opgenomen;
  - d. het bedrag dat gemoeid is met de omvang van het natuurlijk verloop en de andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden in de periode van zes maanden voorafgaand aan en per de datum waarop het dienstverband met wederzijds goedvinden is beëindigd, wordt op het bedrag dat gemoeid is met de daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden in mindering gebracht.
- 3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van de passage van het ondersteuningsplan als bedoeld in artikel 18a, achtste lid, onder b van de WPO, over de inzet van de bekostiging van de zorgvoorzieningen in de periode tot en per de datum van de beëindiging van het dienstverband.

- 4. Als de werkgever is aangesloten bij een samenwerkingsverband waarvan de aangesloten werkgevers hebben besloten dat zij zich gedragen als ware het samenwerkingsverband één werkgever voor wat betreft de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan neemt de werkgever de bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden op het niveau van het samenwerkingsverband in de vergelijking op.
- 5. Indien er sprake is van een fusie en/of overdracht van instellingen dan wel besturen, houdt de werkgever hier rekening mee, zodat de verschillende jaren vergelijkbaar blijven. Dit betekent dat als in het schooljaar 2021-2022 een extra instelling onder het bevoegd gezag ressorteert, deze instelling in het schooljaar 2020-2021 (herkenbaar) bij de vergelijking betrokken wordt.

#### **Artikel 4:38:3 Daling bekostiging groter of gelijk aan loonkosten op jaarbasis**

- 1. De werkgever toont aan dat het totale bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:38:1 op jaarbasis, gelijk of lager is dan het bedrag dat gemoeid is met de daling genoemd in artikel 4:38:2.
- 2. De werkgever berekent daartoe het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:38:2 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.
- 3. Bij de berekening van de totale loonkosten van meerdere werknemers brengt de werkgever de volgende rangorde aan:
  - a. De werkgever neemt eerst de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het tijdelijk dienstverband niet is voortgezet, bij de berekening in aanmerking. De werkgever mag de volgorde van melden zelf bepalen.
  - b. De werkgever neemt vervolgens de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het dienstverband op grond van een beëindigingsovereenkomst is beëindigd bij de berekening in aanmerking. De werkgever neemt daarbij eerst het dienstverband in aanmerking met de vroegste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst en als laatste dienstverband met de laatste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst.
  - c. De werkgever neemt tenslotte de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het vast dienstverband door middel van ontslag is beëindigd bij de berekening in aanmerking.Hierbij zijn voor personeel in vaste dienst de geldende regels t.a.v. de afvloeiingsvolgorde van de CAO PO van kracht.

#### **Artikel 4:38:4 Onderbouwing reden dat voor de juiste persoon/personen het vergoedingsverzoek is ingediend.**

- 1. Als het dienstverband op grond van een beëindigingsovereenkomst is beëindigd, dan geeft de werkgever aan of er op de datum van beëindiging van het dienstverband sprake is van:
  - i. personeel in tijdelijke dienst dat gehandhaafd blijft;
  - ii. personeel in tijdelijke dienst dat, in de periode tussen het sluiten van de beëindigingsovereenkomst en de datum van beëindiging van het dienstverband, in vaste dienst is benoemd;
  - iii. personeel in vaste of tijdelijke dienst dat, in de periode tussen de datum van het sluiten van de beëindigingsovereenkomst en de datum van beëindiging van het dienstverband, een uitbreiding van de betrekking heeft gehad;
  - iv. personeel dat, in de periode tussen de datum van het sluiten van de beëindigingsovereenkomst en de datum van beëindiging van het dienstverband, in vaste dienst is getreden;
  - v. een vacature op de datum van beëindiging van het dienstverband.

Als van het gestelde onder i., ii., iii., iv. of v. sprake is, in die zin dat het personeel betreft dat werkzaam is in dezelfde functie als die van de werknemer van wie het dienstverband op grond van een beëindigingsovereenkomst is beëindigd, dan wordt het bedrag dat gemoeid is met de daling, genoemd in artikel 4:38:2 verminderd met het bedrag dat gemoeid is met het in dienst houden of nemen van personeel genoemd in i. t/m. v. respectievelijk met het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer van wie het dienstverband op grond van een beëindigingsovereenkomst is beëindigd en die niet in de vacature, genoemd onder v. is benoemd.

#### **Artikel 4:38:5 Uitgestelde beëindiging van het dienstverband**

Indien er sprake is van uitgestelde beëindiging van een dienstverband, dan wordt de vergelijking op bestuursniveau over drie schooljaren gemaakt. In de vergelijking wordt de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zoals beschreven in artikel 4:38:2 in de schooljaren 2019 - 2020, 2020 - 2021 en 2021 - 2022 vergeleken. Daarna volgt een vergelijking van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden tot de datum waarop het dienstverband beëindigd is, ten opzichte van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van beëindiging van het dienstverband.

De daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per 1 augustus 2020 wordt opgeteld bij de daling, of in mindering gebracht op de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van beëindiging van het dienstverband.

#### **Artikel 4:38:6 Afvloeiingsvolgorde**

Een vergoedingsverzoek wordt afgewezen als het een werknemer betreft die in een vast dienstverband was benoemd, terwijl het tijdelijke dienstverband in dezelfde functie van één of meer werknemers niet wordt beëindigd.

#### **Artikel 4:38:7 Vergelijking per onderwijssoort**

Een werkgever die zowel werkgever is in de zin van de WPO als van de WEC en die wordt geconfronteerd met een daling van de rijksbekostiging maakt de vergelijking, zoals genoemd in artikel 4:38:3 voor de onderwijssoort waar de daling zich heeft voorgedaan. Is er een daling bij beide schoolsoorten dan maakt de werkgever per schoolsoort een vergelijking.

#### **Artikel 4:38:8 Toetsingsdatum**

- 1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per 1 augustus, waarbij de laatste contractdag van de arbeidsovereenkomst op 31 juli is, wordt getoetst op basis van het Reglement Participatiefonds 2021-2022.
- 2. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindigd dienstverband per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst, indien de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich heeft voorgedaan direct voorafgaand aan de datum van het beëindigen van het dienstverband.
- 3. Een vergoedingsverzoek van een beëindigd dienstverband op grond van dit artikel per 1 augustus van het volgend schooljaar, terwijl de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich eerder heeft voorgedaan maar de werkgever door het bepaalde van artikel 2.1 en 10.1 van de CAO PO en 10.4a, zevende lid van de CAO PO 2018-2019 niet eerder tot beëindiging van het dienstverband kon overgaan, wordt getoetst op basis van het Reglement 2021-2022.

#### **Artikel 4:38:9 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de beëindigingsdatum is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 3.000,-- bij een dienstverband langer dan 12 maanden maar korter dan 10 jaar;
  - b. minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;
  - c. minstens € 5.000,-- bij een dienstverband van 20 jaar of langer.

- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag`
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### **Artikel 4:39 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking voor werkgevers met werkgelegenheidsbeleid**

Als de werkgever, die de regeling werkgelegenheidsbeleid als bedoeld in artikel 10.2 van de CAO PO voert, het dienstverband eindigt met wederzijds goedvinden op grond van artikel 3.10, vierde lid van de CAO PO, met als reden dat er sprake is van opheffing betrekking, zoals bedoeld in artikel 3.11, eerste lid, onder a van de CAO PO wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:39:1 tot en met 4:39:5 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

##### **Artikel 4:39:1 Meedelen reden beëindiging dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft aan de werknemer de reden voor de beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over de beëindigingsovereenkomst.

##### **Artikel 4:39:2 Sociaal Plan in geval daling bekostiging groter of gelijk aan loonkosten op jaarbasis**

- 1. De werkgever toont aan dat hij met de vakcentrales in het DGO het sociaal plan is overeengekomen omdat hij wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden de werkgelegenheidsgarantie niet meer kon garanderen.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring “Daling bekostiging bij werkgelegenheidsbeleid” waaruit blijkt dat
  - a. zich in één of meer achterliggende schooljaren, direct voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband, een daling in de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden heeft voorgedaan; en
  - b. de werkgever uitsluitend als gevolg van deze daling in de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, de werkgelegenheidsgarantie niet meer kon handhaven; en
  - c. er derhalve aan het beëindigen van het dienstverband niet (mede) andere redenen van financiële aard ten grondslag liggen dan genoemde daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden.

##### **Artikel 4:39:3 Sociaal Plan in geval van werknemers van wie het vaste dienstverband wordt beëindigd**

- 1. De werkgever toont aan dat:
  - a. hij met de bonden overeenstemming heeft bereikt over de omvang van het formatieve probleem dat zou kunnen leiden tot gedwongen ontslag na afloop van de tweede fase van het sociaal plan; en

- b. de beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden tijdens de looptijd van het sociaal plan, conform de in het sociaal plan gemaakte afspraken, is;
- 2. De werkgever legt daartoe over het sociaal plan.
  - 3. Tevens overlegt de werkgever ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever en de bonden gezamenlijk van oordeel zijn dat het formatieve probleem, nog niet door middel van reductie van de omvang van het personeelsbestand, volledig was opgelost op de datum van de beëindiging van het dienstverband.

#### **Artikel 4:39:4 Toetsingsdatum**

- 1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per 1 augustus, waarbij de laatste contractdag van de arbeidsovereenkomst op 31 juli is, wordt getoetst op basis van het Reglement Participatiefonds 2021-2022.
- 2. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindigd dienstverband per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst.
- 3. Een vergoedingsverzoek van een beëindigd dienstverband op grond van dit artikel per 1 augustus van het volgend schooljaar, terwijl de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich eerder heeft voorgedaan maar de werkgever door het bepaalde van artikel 2.1 en 10.1 van de CAO PO en 10.4a, zevende lid van de CAO PO niet eerder tot beëindiging van het dienstverband kon overgaan, wordt getoetst op basis van het Reglement 2021-2022.

#### **Artikel 4:39:5 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over het sociaal plan waaruit moet blijken dat de werknemer van minstens één van de in het sociaal plan overeengekomen mobiliteitsbevorderende maatregelen gebruik heeft kunnen maken.

#### **Artikel 4:40 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking vanwege reorganisatie**

Als de werkgever met de centrales in het DGO overleg heeft gevoerd over de rechtspositionele gevolgen van een reorganisatie als bedoeld in artikel 13.2, vijfde lid, onder a van de CAO PO en in dat kader een met de bonden overeengekomen sociaal plan, zoals bedoeld in artikel 10.3 van de CAO PO 2018-2019 uitvoert of heeft uitgevoerd, dan komt een vergoedingsverzoek, voor het dienstverband dat is beëindigd op grond van artikel 3.5, vierde lid van de CAO PO, te weten met wederzijds goedvinden met als reden opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking, zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO PO, voor toewijzing in aanmerking als de werkgever heeft voldaan aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:40:1 tot en met 4:40:3 en de in die artikelen genoemde documenten overgelegd.

#### **Artikel 4:40:1 Meedelen reden beëindiging dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft aan de werknemer de reden voor de beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over de beëindigingsovereenkomst.

#### **Artikel 4:40:2 Sociaal Plan**

- 1. De werkgever toont aan dat:
  - a. hij met de bonden overeenstemming heeft bereikt over de omvang van het formatieve probleem dat zou kunnen leiden tot gedwongen ontslag na afloop van de tweede fase van het sociaal plan; en
  - b. de beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, tijdens de looptijd van het sociaal plan conform de in het sociaal plan gemaakte afspraken is; dan wel



- c. het ontslag meteen na afloop van fase twee conform de in het sociaal plan gemaakte afspraken is.
- 2. De werkgever legt daartoe over het sociaal plan.
- 3. Tevens overlegt de werkgever ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever en de bonden gezamenlijk van oordeel zijn dat het formatieve probleem, nog niet volledig door middel van reductie van de omvang van het personeelsbestand, was opgelost op de datum van de beëindiging van het dienstverband.

**Artikel 4:40:3 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over het sociaal plan waaruit blijkt dat de werknemer gebruik heeft kunnen maken van minstens één van de in het sociaal plan overeengekomen mobiliteitsbevorderende maatregelen.

**Artikel 4:41 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking van schoonmaakpersoneel wegens daling van de materiele bekostiging**

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO PO 2018-2019 voert en er is sprake van daling van de rijksbekostiging materieel, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband voor schoonmaakpersoneel is beëindigd op grond van artikel 3.5, vierde lid van de CAO PO, te weten met wederzijds goedvinden met als reden opheffing van de betrekking zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO PO, vanwege daling van de materiele bekostiging en de werkgever heeft aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:41:1 tot en met 4:41:5 voldaan en de in die artikelen genoemde documenten overgelegd.

**Artikel 4:41:1 Meedelen reden beëindiging dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor de beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over de beëindigingsovereenkomst.

**Artikel 4:41:2 Daling materiele bekostiging per 1 januari 2022**

- 1. De werkgever toont aan dat de rijksbekostiging materieel op 1 januari 2022, vergeleken met de totale rijksbekostiging Materieel per 31 december 2021, zijn gedaald.
- 2. De werkgever legt daartoe over documenten waaruit blijkt dat de rijksbekostiging Materieel op 1 januari 2022, vergeleken met de totale rijksbekostiging Materieel per 31 december 2021, is gedaald.

**Artikel 4:41:3 beëindiging dienstverband**

- 1. In geval van een daling van de rijksbekostiging materiele instandhouding kan de werkgever op drie data het dienstverband van schoonmaakpersoneel beëindigen:
  - A. Het dienstverband wordt beëindigd per 1 augustus 2021, of
  - B. Het dienstverband wordt beëindigd per 1 januari 2022, of
  - C. Het dienstverband wordt beëindigd per 1 augustus 2022.
- 2. De werkgever overlegt, afhankelijk van de ontslagdatum, de vergelijking zoals bepaald in artikel 4:41:3 onder A, B of C:
  - A. beëindiging dienstverband per 1 augustus 2021
- 1. Indien het dienstverband wordt beëindigd per 1 augustus 2021 dan toont de werkgever aan dat de daling van de vergoeding per 1 januari 2022 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2021, inclusief andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het gemelde ontslag.



- 2. De werkgever legt daartoe over een vergelijking over de jaren 2021 en 2022.
- 3. Tevens overlegt de werkgever een gespecificeerde opgave in loonkosten van de verwachte omvang van het natuurlijk verloop van schoonmaakpersoneel en de andere niet voortgezette/ beëindigde dienstverbanden van schoonmaakpersoneel in de periode vanaf 1 januari 2021 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.

**B. beëindiging dienstverband per 1 januari 2022**

- 1. Indien het dienstverband wordt beëindigd per 1 januari 2022 dan toont de werkgever aan dat de daling van de vergoeding per 1 januari 2022 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2021, inclusief andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het gemelde ontslag.
- 2. De werkgever legt daartoe over een vergelijking over de jaren 2021 en 2022.
- 3. Tevens overlegt de werkgever een gespecificeerde opgave in loonkosten van de omvang van het natuurlijk verloop van schoonmaakpersoneel en de andere niet voortgezette/ beëindigde dienstverbanden van schoonmaakpersoneel in de periode vanaf 1 januari 2021 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.

**C. beëindiging dienstverband per 1 augustus 2022**

- 1. Indien het dienstverband wordt beëindigd per 1 augustus 2022 dan toont de werkgever aan dat de daling van de vergoeding per 1 januari 2022 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2021, inclusief andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het gemelde ontslag.
- 2. De werkgever legt daartoe over een vergelijking over de jaren 2021 en 2022.
- 3. Tevens overlegt de werkgever een gespecificeerde opgave in loonkosten van de omvang van het natuurlijk verloop van schoonmaakpersoneel en de andere niet voortgezette/ beëindigde dienstverbanden van schoonmaakpersoneel in de periode vanaf 1 januari 2022 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.

**Artikel 4:41:4 Afvloeiingsvolgorde**

Een vergoedingsverzoek wordt afgewezen als het een werknemer betreft die in een vast dienstverband was benoemd, terwijl het tijdelijke dienstverband in dezelfde functie van één of meer werknemers niet wordt beëindigd.

**Artikel 4:41:5 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de ontslagdatum is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 3.000,-- bij een dienstverband langer dan 12 maanden maar korter dan 10 jaar;
  - b. minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;
  - c. minstens € 5.000,-- bij een dienstverband van 20 jaar of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of

- b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### **Artikel 4:42 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband**

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO PO 2018-2019 voert en er is sprake van daling van de bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband is beëindigd op grond van artikel 3.5, vierde lid, van de CAO PO, te weten met wederzijds goedvinden met als reden opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking, zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO PO en de werkgever heeft aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:42:1 tot en met 4:42:8 voldaan en de in die artikelen genoemde documenten overgelegd.

##### ***Artikel 4:42:1 Meedelen reden beëindiging dienstverband aan werknemer***

- 1. De werkgever heeft aan de werknemer de reden voor de beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over de beëindigingsovereenkomst.

##### ***Artikel 4:42:2 Daling bekostiging volgens vergelijking***

- 1. De werkgever toont aan dat het bedrag dat gemoeid gaat met de totale bekostiging Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband, direct voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband, vergeleken met het bedrag dat gemoeid gaat met de totale bekostiging Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband per de datum van de beëindiging van het dienstverband is gedaald.
- 2. De werkgever legt daartoe over documenten waaruit blijkt dat de totale bekostiging Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband direct voorafgaand aan de datum van de beëindiging van het dienstverband, vergeleken met het bedrag dat gemoeid gaat met de totale bekostiging Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband per de datum van de datum van de beëindiging van het dienstverband is gedaald.
- 3. Het bedrag dat gemoeid is met de omvang van het natuurlijk verloop en de andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden in de periode van zes maanden voorafgaand aan en per de datum waarop het dienstverband met wederzijds goedvinden is beëindigd, wordt op het bedrag dat gemoeid is met de daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden in mindering gebracht.

##### ***Artikel 4:42:3 Daling bekostiging groter of gelijk aan loonkosten op jaarbasis***

- 1. De werkgever toont aan dat het totale bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:42:1 op jaarbasis, gelijk of lager is dan het bedrag dat gemoeid is met de daling genoemd in artikel 4:42:2.
- 2. De werkgever berekent daartoe het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4.42.2 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.
- 3. Bij de berekening van de totale loonkosten van meerdere werknemers brengt de werkgever de volgende rangorde aan:
- a. De werkgever neemt eerst de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het tijdelijk dienstverband niet is voortgezet, bij de berekening in aanmerking. De werkgever mag de volgorde van melden zelf bepalen.

- b. De werkgever neemt vervolgens de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het dienstverband op grond van een beëindigingsovereenkomst is beëindigd bij de berekening in aanmerking. De werkgever neemt daarbij eerst het dienstverband in aanmerking met de vroegste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst en als laatste dienstverband met de laatste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst.
- c. De werkgever neemt tenslotte de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het vast dienstverband door middel van ontslag is beëindigd bij de berekening in aanmerking. Hierbij zijn personeel in vaste dienst de geldende regels ten aanzien van de afvloeiingsvolgorde van de CAO PO van kracht.

**Artikel 4:42:4 Onderbouwing reden dat voor de juiste persoon/personen het vergoedingsverzoek is ingediend.**

Wanneer van een werknemer het dienstverband op grond van een beëindigingsovereenkomst is beëindigd, dan geeft de werkgever aan of er op de datum van beëindiging van het dienstverband sprake is van:

- i. personeel in tijdelijke dienst dat gehandhaafd blijft;
- ii. personeel in tijdelijke dienst dat, in de periode tussen het sluiten van de beëindigingsovereenkomst en de datum van beëindiging van het dienstverband, in vaste dienst is benoemd;
- iii. personeel in vaste of tijdelijke dienst dat, in de periode tussen de datum van het sluiten van de beëindigingsovereenkomst en de datum van beëindiging van het dienstverband, een uitbreiding van de betrekking heeft gehad;
- iv. personeel dat, in de periode tussen de datum van het sluiten van de beëindigingsovereenkomst en de beëindiging van het dienstverband, in vaste dienst is getreden;
- v. een vacature op de datum van de beëindiging van het dienstverband.

Als van het gestelde onder i., ii., iii., iv. of v. sprake is, in die zin dat het personeel betreft dat werkzaam is in dezelfde functie als die van werknemer/werknemers van wie het dienstverband beëindigd is, dan wordt het bedrag dat gemoeid is met de daling, genoemd in artikel 4:42:2 verminderd met het bedrag dat gemoeid is met het in dienst houden of nemen van personeel genoemd in i. tot en met iv. respectievelijk met het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer van wie het dienstverband beëindigd is en die niet in de vacature, genoemd onder v. is benoemd.

**Artikel 4:42:5 Afvloeiingsvolgorde**

Een vergoedingsverzoek wordt afgewezen als het een werknemer betreft die in een vast dienstverband was benoemd, terwijl het tijdelijke dienstverband in dezelfde functie van één of meer werknemers niet wordt beëindigd.

**Artikel 4:42:6 Toetsingsdatum**

- 1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per 1 augustus, waarbij de laatste contractdag van de arbeidsovereenkomst op 31 juli is, wordt getoetst op basis van het Reglement Participatiefonds 2021-2022.
- 2. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindigd dienstverband per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst, indien de daling van de bekostiging van de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband zich heeft voorgedaan direct voorafgaand aan de datum van het beëindigen van het dienstverband.
- 3. Een vergoedingsverzoek van een beëindigd dienstverband op grond van dit artikel per 1 augustus van het volgend schooljaar, terwijl de daling van bekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich eerder heeft voorgedaan maar de werkgever door het bepaalde van artikel 2.1 en 10.1 van de CAO PO en 10.4a, zevende lid van de CAO PO 2018-2019 niet eerder tot beëindiging van het dienstverband kon overgaan, wordt getoetst op basis van het Reglement 2021-2022.

**Artikel 4:42:7 Inspanning behoud werknemer voor eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat het niet mogelijk is om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden, heeft de werkgever zich ingespannen om hem in een andere functie voor de eigen organisatie en/of participerende organisaties binnen het samenwerkingsverband te behouden.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘Herplaatsingsonderzoek’, die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie en/of participerende organisaties binnen het samenwerkingsverband heeft besproken. Tevens blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.
- 3. Als de werknemer de verklaring weigert te ondertekenen, overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals een brief aan de werknemer waarin de werkgever gemotiveerd meedeelt dat, en waarom, er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

#### **Artikel 4:42:8 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de ontslagdatum is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 3.000,-- bij een dienstverband langer dan 12 maanden maar korter dan 10 jaar;
  - b. minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;
  - c. minstens € 5.000,-- bij een dienstverband van 20 jaar of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### **Artikel 4:43 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking vanwege de daling of beëindiging van een landelijke door de overheid beschikbaar gestelde subsidie voor werkgever met ontslagbeleid**

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO PO 2018-2019 voert en er is sprake van een daling of beëindiging van een landelijke door de overheid beschikbaar gestelde subsidie, waaronder ook begrepen subsidie voor een combinatiefunctie als bedoeld in het document ‘bestuurlijke afspraken Impuls brede scholen’, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband is beëindigd op grond van artikel 3.5, vierde lid van de CAO PO, te weten met wederzijds goedvinden met als reden opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking, zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO

PO, en de werkgever heeft aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:43:1 tot en met 4:43:3 voldaan en de in die artikelen genoemde documenten overgelegd.

**Artikel 4:43:1 Meedelen reden beëindiging dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor de beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over de beëindigingsovereenkomst.

**Artikel 4:43:2 Daling of beëindiging van een landelijk door de overheid beschikbare gestelde subsidie**

- 1. De werkgever toont aan dat de landelijke subsidie is gedaald of beëindigd.
- 2. De werkgever legt daartoe over ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de landelijk door de overheid beschikbaar gestelde subsidie is gedaald of beëindigd.

**Artikel 4:43:3 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de datum van de beëindiging van het dienstverband is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 3.000,-- bij een dienstverband langer dan 12 maanden maar korter dan 10 jaar;
  - b. minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;
  - c. minstens € 5.000,-- bij een dienstverband van 20 jaar of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, heeft de werkgever het ondersteuningsaanbod verlengd tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘aanbod externe ondersteuning’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. indien de werkgever geen gebruik heeft gemaakt van de modelbrief ‘aanbod externe ondersteuning’ andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

**Artikel 4:44 Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking vanwege de daling of beëindiging van de gemeentelijke bijdrage voor in- en doorstroombanen (ID-banen) voor werkgevers met ontslagbeleid**

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO PO 2018-2019 voert en er is sprake van een daling of beëindiging van een gemeentelijke bijdrage voor in- en doorstroombanen, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:44:1 tot en met 4:44:3 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:44:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over het ontslagbesluit. **Artikel 4:44:2 Daling of beëindiging van de gemeentelijke bijdrage voor ID-banen**
- 1. De werkgever toont aan dat de gemeentelijke bijdrage voor ID-banen is gedaald of beëindigd.
- 2. De werkgever legt daartoe over ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de gemeente de bijdragen voor ID-banen heeft verminderd of beëindigd.

**Artikel 4:44:3 Inspanning behoud werknemer voor eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat het niet mogelijk is om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden, heeft de werkgever zich ingespannen om hem in een andere functie voor de eigen organisatie te behouden.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘Herplaatsingsonderzoek’, die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft besproken. Tevens blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.
- 3. Als de werknemer de verklaring weigert te ondertekenen, overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals een brief aan de werknemer waarin de werkgever gemotiveerd meedeelt dat, en waarom, er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

**Artikel 4:45 Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking voor werkgevers met ontslagbeleid**

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO PO 2018-2019 en er is ontslag verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO PO, te weten op grond van opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:45:1 tot en met 4:45:9 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:45:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over het ontslagbesluit.

**Artikel 4:45:2 Daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden volgens vergelijking**

- 1. De werkgever toont aan dat het bedrag dat gemoeid is met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, direct voorafgaand aan het ontslag, vergeleken met het bedrag dat gemoeid is met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van het ontslag, is gedaald.
- 2. De werkgever legt daartoe over de vergelijking van de rijksbekostiging en financiële bijdragen van derden. Deze vergelijking voldoet aan de volgende voorwaarden:
  - a. alle door de werkgever op bestuursniveau ontvangen bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, worden in de vergelijking opgenomen, tenzij in de volgende leden van dit artikel anders wordt vermeld;
  - b. de bedragen die gemoeid gaan met het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020-2021 en schooljaar 2021-2022 opgenomen;
  - c. de bedragen die gemoeid gaan met de Regeling prestatiebox primair onderwijs worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020 - 2021 en schooljaar 2021-2022 opgenomen;
  - d. het bedrag dat gemoeid is met de omvang van het natuurlijk verloop en de andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden in de periode van zes maanden voorafgaand aan en per de datum van het ontslag wordt op het



bedrag dat gemoeid is met de daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden in mindering gebracht.

- 3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van de passage van het ondersteuningsplan als bedoeld in artikel 18a, achtste lid, onder b van de *WPO*, over de inzet van de bekostiging van de zorgvoorzieningen in de periode tot en per de datum van de beëindiging van het dienstverband.
- 4. Als de werkgever is aangesloten bij een samenwerkingsverband waarvan de aangesloten werkgevers hebben besloten dat zij zich gedragen als ware het samenwerkingsverband één werkgever voor wat betreft de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan neemt de werkgever de bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden op het niveau van het samenwerkingsverband in de vergelijking op.
- 5. Indien er sprake is van een fusie en/of overdacht van instellingen dan wel besturen, houdt de werkgever hier rekening mee, zodat de verschillende jaren vergelijkbaar blijven. Dit betekent dat als in het schooljaar 2021-2022 een extra instelling onder het bevoegd gezag ressorteert, deze instelling in het schooljaar 2020-2021 (herkenbaar) bij de vergelijking betrokken wordt.

#### **Artikel 4:45:3 Daling bekostiging groter of gelijk aan loonkosten op jaarbasis**

- 1. De werkgever toont aan dat het totale bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:45:1 op jaarbasis, gelijk of lager is dan het bedrag dat gemoeid is met de daling genoemd in artikel 4:45:2.
- 2. De werkgever berekent daartoe het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:45:2 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.
- 3. Bij de berekening van de totale loonkosten van meerdere werknemers brengt de werkgever de volgende rangorde aan:
  - a. De werkgever neemt eerst de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het tijdelijk dienstverband niet is voortgezet, bij de berekening in aanmerking. De werkgever mag de volgorde van melden zelf bepalen.
  - b. De werkgever neemt vervolgens de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het dienstverband op grond van een beëindigingsovereenkomst is beëindigd bij de berekening in aanmerking. De werkgever neemt daarbij eerst het dienstverband in aanmerking met de vroegste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst en als laatste dienstverband met de laatste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst.
  - c. De werkgever neemt tenslotte de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het vast dienstverband door middel van ontslag is beëindigd bij de berekening in aanmerking. Hierbij zijn voor personeel in vaste dienst de geldende regels ten aanzien van de afvloeiingsvolgorde van de CAO PO van kracht.

#### **Artikel 4:45:4 Onderbouwing reden dat voor de juiste persoon/personen het vergoedingsverzoek is ingediend.**

- 1. Indien de werkgever een werknemer in vaste dienst heeft ontslagen dan geeft de werkgever aan of er op de datum van beëindiging van het dienstverband sprake is van:
  - i. personeel in tijdelijke dienst dat gehandhaafd blijft;
  - ii. personeel in tijdelijke dienst dat, in de periode tussen de ontslagaanzegging en de ontslagdatum in vaste dienst is benoemd;
  - iii. personeel in vaste of tijdelijke dienst dat, in de periode tussen ontslagaanzegging en de ontslagdatum een uitbreiding van de betrekking heeft gehad;
  - iv. personeel dat, in de periode tussen de datum van het sluiten van de ontslagaanzegging en de ontslagdatum in vaste dienst is getreden;
  - v. een vacature op de datum van ontslag;

Als van het gestelde onder i., ii., iii., iv. of v. sprake is, in die zin dat het personeel betreft dat werkzaam is in dezelfde functie als die van de ontslagen werknemer/werknemers, dan wordt het bedrag dat gemoeid is met de daling, genoemd in artikel 4:45:2 verminderd met het bedrag dat gemoeid is met het in dienst houden of nemen van



personeel genoemd in i. tot iv. en met respectievelijk met het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de ontslagen werknemer die niet in de vacature, genoemd onder v., is benoemd.

**Artikel 4:45:5 Uitgestelde beëindiging van het dienstverband**

- 1. Indien er sprake is van uitgesteld ontslag dan wordt de vergelijking op bestuursniveau over drie schooljaren gemaakt.
- 2. In de vergelijking wordt de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zoals beschreven in artikel 4:45:2 in de schooljaren 2019 - 2020, 2020 - 2021 en 2021 - 2022 vergeleken.
- 3. Daarna volgt een vergelijking van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden tot de datum waarop het dienstverband beëindigd is, ten opzichte van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van beëindiging van het dienstverband.
- 4. De daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per 1 augustus 2021 wordt opgeteld bij de daling, of in mindering gebracht op de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van beëindiging van het dienstverband.

**Artikel 4:45:6 Afvloeiingsvolgorde**

Een vergoedingsverzoek wordt afgewezen als het een werknemer betreft die in een vast dienstverband was benoemd, terwijl het tijdelijke dienstverband in dezelfde functie van één of meer werknemers niet wordt beëindigd.

**Artikel 4:45:7 Vergelijking per onderwijssoort**

Een werkgever die zowel werkgever is in de zin van de WPO als van de WEC en die wordt geconfronteerd met een daling van de rijksbekostiging maakt de vergelijking, zoals genoemd in artikel 4:39:3 voor de onderwijssoort waar de daling zich heeft voorgedaan. Is er een daling bij beide schoolsoorten dan maakt de werkgever per schoolsoort een vergelijking.

**Artikel 4:45:8 Toetsingsdatum**

- 1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per 1 augustus, waarbij de laatste contractdag van de arbeidsovereenkomst op 31 juli is, wordt getoetst op basis van het Reglement Participatiefonds 2021-2022.
- 2. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst, indien de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich heeft voorgedaan direct voorafgaand aan de datum van de beëindiging.
- 3. Een vergoedingsverzoek van een beëindiging op grond van dit artikel per 1 augustus van het volgend schooljaar, terwijl de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich eerder heeft voorgedaan maar de werkgever door het bepaalde van artikel 2.1 van de CAO PO en 10.4a, zevende lid van de CAO PO 2018-2019 niet eerder tot beëindiging van het dienstverband kon overgaan, wordt getoetst op basis van het Reglement 2021-2022.

**Artikel 4:45:9 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de ontslagdatum is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 3.000,-- bij een dienstverband langer dan 12 maanden maar korter dan 10 jaar;
  - b. minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;
  - c. minstens € 5.000,-- bij een dienstverband van 20 jaar of langer.

- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### **Artikel 4:46 Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking voor werkgevers met werkgelegenheidsbeleid**

Als de werkgever, die de regeling werkgelegenheidsbeleid als bedoeld in artikel 10.2 van de CAO PO 2018-2019 en er is ontslag verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO PO, te weten op grond van opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking, wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:46:1 tot en met 4:46:5 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

##### **Artikel 4:46:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over het ontslagbesluit.

##### **Artikel 4:46:2 Sociaal Plan in geval daling bekostiging groter of gelijk aan loonkosten op jaarbasis**

- 1. De werkgever toont aan dat hij met de vakcentrales in het DGO het sociaal plan is overeengekomen omdat hij wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden de werkgelegenheidsgarantie niet meer kon garanderen.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring “Daling bekostiging bij werkgelegenheidsbeleid” waaruit blijkt dat
  - a. zich in één of meer achterliggende schooljaren, direct voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband, een daling in de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden heeft voorgedaan *en*
  - b. de werkgever uitsluitend als gevolg van deze daling in de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, de werkgelegenheidsgarantie niet meer kon handhaven *en*
  - c. er derhalve aan het beëindigen van het dienstverband niet (mede) andere redenen van financiële aard ten grondslag liggen dan genoemde daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden.

##### **Artikel 4:46:3 Sociaal Plan in geval van werknemers van wie het vaste dienstverband wordt beëindigd**

- 1. De werkgever toont aan dat:
  - a. hij met de bonden overeenstemming heeft bereikt over de omvang van het formatieve probleem dat zou kunnen leiden tot gedwongen ontslag na afloop van de tweede fase van het sociaal plan, en
  - b. het ontslag meteen na afloop van fase twee conform de in het sociaal plan gemaakte afspraken is.
- 2. De werkgever legt daartoe over het sociaal plan.

– 3. Tevens overlegt de werkgever ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever en de bonden gezamenlijk van oordeel zijn dat het formatieve probleem nog niet door middel van reductie van de omvang van het personeelsbestand, volledig was opgelost op de datum van het ontslag.

**Artikel 4:46:4 Toetsingsdatum**

- 1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per 1 augustus, waarbij de laatste contractdag van de arbeidsovereenkomst op 31 juli is, wordt getoetst op basis van het Reglement Participatiefonds 2021-2022.
- 2 Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst.

**Artikel 4:46:5 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over het sociaal plan waaruit moet blijken dat de werknemer van minstens één van de in het sociaal plan overeengekomen mobiliteitsbevorderende maatregelen gebruik heeft kunnen maken.

**Artikel 4:47 Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking vanwege reorganisatie**

Als de werkgever met de centrales in het DGO overleg heeft gevoerd over de rechtspositionele gevolgen van een reorganisatie als bedoeld in artikel 13.2, vijfde lid, onder a van de CAO PO en in dat kader een met de bonden overeengekomen sociaal plan, zoals bedoeld in artikel 10.3 van de CAO PO 2018-2019 uitvoert of heeft uitgevoerd, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als ontslag is verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO PO, te weten op grond van opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking en de werkgever heeft aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:47:1 tot en met 4:47:3 voldaan en de in die artikelen genoemde documenten overgelegd.

**Artikel 4:47:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over het ontslagbesluit.

**Artikel 4:47:2 Sociaal Plan**

- 1. De werkgever toont aan dat:
  - a. hij met de bonden overeenstemming heeft bereikt over de omvang van het formatieve probleem dat zou kunnen leiden tot gedwongen ontslag na afloop van de tweede fase van het sociaal plan; en
  - b. het ontslag meteen na afloop van fase twee conform de in het sociaal plan gemaakte afspraken is.
- 2. De werkgever legt daartoe over het sociaal plan.
- 3. Tevens overlegt de werkgever ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever en de bonden gezamenlijk van oordeel zijn dat het formatieve probleem, nog niet volledig door middel van reductie van de omvang van het personeelsbestand, was opgelost op de datum ontslag.

**Artikel 4:47:3 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over het sociaal plan waaruit moet blijken dat de werknemer van minstens één van de in het sociaal plan overeengekomen mobiliteitsbevorderende maatregelen gebruik heeft kunnen maken.

**Artikel 4:48 Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking van schoonmaakpersoneel wegens daling van de materiele bekostiging**

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO PO 2018-2019 voert en er is sprake van daling van de rijksbekostiging materieel, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband voor schoonmaakpersoneel is beëindigd op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO PO, te weten ontslag vanwege opheffing van de betrekking vanwege daling van de materiele bekostiging en de werkgever heeft aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:48:1 tot en met 4:48:5 voldaan en de in die artikelen genoemde documenten overgelegd.

**Artikel 4:48:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over het ontslagbesluit.

**Artikel 4:48:2 Daling materiele bekostiging per 1 januari 2022**

- 1. De werkgever toont aan dat de rijksbekostiging materieel op 1 januari 2022, vergeleken met de totale rijksbekostiging Materieel per 31 december 2021, zijn gedaald.
- 2. De werkgever legt daartoe over documenten waaruit blijkt dat de rijksbekostiging Materieel op 1 januari 2022, vergeleken met de totale rijksbekostiging Materieel per 31 december 2021, is gedaald.

**Artikel 4:48:3 beëindiging dienstverband**

– 1. In geval van een daling van de rijksbekostiging materiele instandhouding kan op drie data het dienstverband van schoonmaakpersoneel beëindigen:

- Het dienstverband wordt beëindigd per 1 augustus 2021, of
- Het dienstverband wordt beëindigd per 1 januari 2022, of
- Het dienstverband wordt beëindigd per 1 augustus 2022.

– 2. De werkgever overlegt, afhankelijk van de ontslagdatum, de vergelijking zoals bepaald in artikel 4:48:3 onder A, B of C:

**A. beëindiging dienstverband per 1 augustus 2021**

- 1. Indien het ontslag geëffectueerd wordt per 1 augustus 2021 dan wordt de materiele instandhouding over de jaren 2021 en 2022 vergeleken. De werkgever toont aan dat de daling van de vergoeding per 1 januari 2022 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2021, inclusief andere beëindigde dienstverbanden en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het gemelde ontslag.
- 2. De werkgever legt daartoe over een vergelijking over de jaren 2021 en 2022.
- 3. Tevens overlegt de werkgever een gespecificeerde opgave van de loonkosten van de verwachte omvang van het natuurlijk verloop van schoonmaakpersoneel en de andere beëindigde dienstverbanden van schoonmaakpersoneel in een periode vanaf 1 januari 2021 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.

**B. beëindiging dienstverband per 1 januari 2022**

- 1. Indien het ontslag geëffectueerd wordt per 1 januari 2022 dan wordt de materiele instandhouding over de jaren 2021 en 2022 vergeleken. De werkgever toont aan dat de daling van de vergoeding per 1 januari 2022 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2021, inclusief andere beëindigde dienstverbanden en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het gemelde ontslag.
- 2. De werkgever legt daartoe over een vergelijking over de jaren 2021 en 2022.
- 3. Tevens overlegt de werkgever een gespecificeerde opgave van de loonkosten van de omvang van het natuurlijk verloop van schoonmaakpersoneel en de andere beëindigde dienstverbanden van schoonmaakpersoneel in een periode vanaf 1 januari 2021 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.

C. beëindiging dienstverband per 1 augustus 2022

- 1. Indien het ontslag geëffectueerd wordt per 1 augustus 2022 dan wordt de materiele instandhouding over de jaren 2021 en 2022 vergeleken. De werkgever toont aan dat de daling van de vergoeding per 1 januari 2022 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2021, inclusief andere beëindigde dienstverbanden en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het gemelde ontslag.
- 2. De werkgever legt daartoe over een vergelijking over de jaren 2021 en 2022.
- 3. Tevens overlegt de werkgever een gespecificeerde opgave in loonkosten van de omvang van het natuurlijk verloop van schoonmaakpersoneel en de andere beëindigde dienstverbanden van schoonmaakpersoneel vanaf 1 januari 2022 tot en met de datum van ontslag aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.

**Artikel 4:48:4 Afvloeiingsvolgorde**

Als er meerdere ontslagen gemeld worden, overlegt de werkgever de onderlinge volgorde van ontslag. Hierbij zijn voor personeel in vaste dienst de geldende regels t.a.v. de afvloeiingsvolgorde van de CAO PO van kracht. Een vergoedingsverzoek in geval van ontslag van personeel in vaste dienst, terwijl personeel in tijdelijke dienst gehandhaafd blijft, is niet mogelijk op grond van dit artikel.

**Artikel 4:48:5 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de ontslagdatum is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 3.000,-- bij een dienstverband langer dan 12 maanden maar korter dan 10 jaar;
  - b. minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;
  - c. minstens € 5.000,-- bij een dienstverband van 20 jaar of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

**Artikel 4:49 Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband**

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO PO 2018-2019 voert en er is sprake van daling van de bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband, dan komt een

vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als ontslag is verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO PO, te weten op grond van opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking en de werkgever heeft aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:49:1 tot en met 4:49:8 voldaan en de in die artikelen genoemde documenten overgelegd.

**Artikel 4:49:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over het ontslagbesluit.

**Artikel 4:49:2 Daling bekostiging volgens vergelijking**

- 1. De werkgever toont aan dat het bedrag dat gemoeid gaat met de totale bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband, direct voorafgaand aan het ontslag, vergeleken met het bedrag dat gemoeid gaat met de totale bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband per de datum van het ontslag, is gedaald.
- 2. De werkgever legt daartoe over documenten waaruit blijkt dat de totale bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband direct voorafgaand aan het ontslag, vergeleken met het bedrag dat gemoeid gaat met de totale bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband per de datum van het ontslag, is gedaald.
- 3. Het bedrag dat gemoeid is met de omvang van het natuurlijk verloop en de andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden in de periode van zes maanden voorafgaand aan en per de datum van het ontslag wordt op het bedrag dat gemoeid is met de daling bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband in mindering gebracht.

**Artikel 4:49:3 Daling bekostiging groter of gelijk aan loonkosten op jaarbasis**

- 1. De werkgever toont aan dat het totale bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:49:1 op jaarbasis, gelijk of lager is dan het bedrag dat gemoeid is met de daling genoemd in artikel 4:49:2.
- 2. De werkgever berekent daartoe het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4.49.2 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.
- 3. Bij de berekening van de totale loonkosten van meerdere werknemers brengt de werkgever de volgende rangorde aan:
  - a. De werkgever neemt eerst de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het tijdelijk dienstverband niet is voortgezet, bij de berekening in aanmerking. De werkgever mag de volgorde van melden zelf bepalen.
  - b. De werkgever neemt vervolgens de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het dienstverband op grond van een beëindigingsovereenkomst is beëindigd bij de berekening in aanmerking. De werkgever neemt daarbij eerst het dienstverband in aanmerking met de vroegste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst en als laatste dienstverband met de laatste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst.
  - c. De werkgever neemt tenslotte de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het vast dienstverband door middel van ontslag is beëindigd bij de berekening in aanmerking.Hierbij zijn personeel in vaste dienst de geldende regels ten aanzien van de afvloeiingsvolgorde van de CAO PO van kracht.

**Artikel 4:49:4 Onderbouwing reden dat voor de juiste persoon/personen het vergoedingsverzoek is ingediend.**

- In geval van ontslag geeft de werkgever aan of er op de datum van beëindiging van het dienstverband sprake is van:
- i. personeel in tijdelijke dienst dat gehandhaafd blijft;
  - ii. personeel in tijdelijke dienst dat, in de periode tussen de ontslagaanzegging en de ontslagdatum in vaste dienst is benoemd;



- iii. personeel in vaste of tijdelijke dienst dat, in de periode tussen de datum van ontslagaanzegging en de ontslagdatum een uitbreiding van de betrekking heeft gehad;
- iv. personeel dat, in de periode tussen de datum van ontslagaanzegging en de ontslagdatum in vaste dienst is getreden;
- v. een vacature op de datum van ontslag;

Als van het gestelde onder i., ii., iii., iv. of v. sprake is, in die zin dat het personeel betreft dat werkzaam is in dezelfde functie als die van de ontslagen werknemer/werknemers, dan wordt het bedrag dat gemoeid is met de daling, genoemd in artikel 4:49:2 verminderd met het bedrag dat gemoeid is met het in dienst houden of nemen van personeel genoemd in i. tot en met iv. respectievelijk met het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de ontslagen werknemer die niet in de vacature, genoemd onder v. is benoemd.

#### **Artikel 4:49:5 Afvloeiingsvolgorde**

Een vergoedingsverzoek wordt afgewezen als het een werknemer betreft die in een vast dienstverband was benoemd, terwijl het tijdelijke dienstverband in dezelfde functie van één of meer werknemers niet wordt beëindigd.

#### **Artikel 4:49:6 Toetsingsdatum**

- 1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per 1 augustus, waarbij de laatste contractdag van de arbeidsovereenkomst op 31 juli is, wordt getoetst op basis van het Reglement Participatiefonds 2021-2022.
- 2. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst, indien de daling van bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband zich heeft voorgedaan direct voorafgaand aan de datum van het niet voortzetten of beëindigen van het dienstverband.
- 3. Een vergoedingsverzoek van een beëindiging op grond van dit artikel per 1 augustus van het volgend schooljaar, terwijl de daling van de bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband zich eerder heeft voorgedaan maar de werkgever door het bepaalde van artikel 2.1 en 10.1 van de CAO PO en 10.4a, zevende lid, van de CAO PO 2018-2019 niet eerder tot beëindiging van het dienstverband kon overgaan, wordt getoetst op basis van het Reglement 2021-2022.

#### **Artikel 4:49:7 Inspanning behoud werknemer voor eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat het niet mogelijk is om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden, heeft de werkgever zich ingespannen om hem in een andere functie voor de eigen organisatie en/of participerende organisaties binnen het samenwerkingsverband te behouden.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring 'Herplaatsingsonderzoek', die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie en/of participerende organisaties binnen het samenwerkingsverband heeft besproken. Tevens blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.
- 3. Als de werknemer de verklaring weigert te ondertekenen, overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals een brief aan de werknemer waarin de werkgever gemotiveerd meedeelt dat, en waarom, er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

#### **Artikel 4:49:8 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring 'aanbod ondersteuning extern', die door beide partijen, voor de ontslagdatum is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:



- a. minstens € 3.000,-- bij een dienstverband langer dan 12 maanden maar korter dan 10 jaar;
  - b. minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;
  - c. minstens € 5.000,-- bij een dienstverband van 20 jaar of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
- a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### **Artikel 4:50 Grondslag vergoedingsverzoek: Ontslag vanwege opheffing betrekking vanwege de daling of beëindiging van een landelijke door de overheid beschikbaar gestelde subsidie voor werkgever met ontslagbeleid**

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO PO 2018-2019 voert en er is sprake van een daling of beëindiging van een landelijke door de overheid beschikbaar gestelde subsidie, waaronder ook begrepen subsidie voor een combinatiefunctie als bedoeld in het document ‘bestuurlijke afspraken Impuls brede scholen’, dan komen vergoedingsverzoeken voor toewijzing in aanmerking als ontslag is verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO PO, te weten op grond van opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking en de werkgever heeft aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:50:1 tot en met 4:50:3 voldaan en de in die artikelen genoemde documenten overgelegd.

##### **Artikel 4:50:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over het ontslagbesluit.

##### **Artikel 4:50:2 Daling of beëindiging van een landelijk door de overheid beschikbare gestelde subsidie**

- 1. De werkgever toont aan dat de landelijke subsidie is gedaald of beëindigd.
- 2. De werkgever legt daartoe over ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de landelijk door de overheid beschikbaar gestelde subsidie is gedaald of beëindigd.

##### **Artikel 4:50:3 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de ontslagdatum is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 3.000,-- bij een dienstverband langer dan 12 maanden maar korter dan 10 jaar;

- b. minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;
  - c. minstens € 5.000,-- bij een dienstverband van 20 jaar of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, heeft de werkgever het ondersteuningsaanbod verlengd tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
- a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘aanbod externe ondersteuning’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. indien de werkgever geen gebruik heeft gemaakt van de modelbrief ‘aanbod externe ondersteuning’ andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### *Paragraaf 4.4 Formatieve beëindigingsgronden bij een tijdelijk dienstverband*

#### **Artikel 4:51 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege opheffing van de betrekking vanwege daling of beëindiging van een landelijke subsidie**

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet vanwege de opheffing van de betrekking zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO PO, vanwege daling of beëindiging van een landelijke subsidie, waaronder ook begrepen subsidie voor een combinatiefunctie als bedoeld in het document ‘bestuurlijke afspraken Impuls brede scholen’, dan komt de werkgever die de regeling werkgelegenheidsbeleid of ontslagbeleid, artikel 10.2 en 10.4a van de CAO PO 2018-2019, hanteert voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden van artikel 4:51:1 tot en met 4:51:2 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

#### **Artikel 4:51:1 Daling of beëindiging van een landelijk door de overheid beschikbare gestelde subsidie**

- 1. De werkgever toont aan dat de landelijke subsidie is gedaald of beëindigd.
- 2. De werkgever legt daartoe over ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de landelijke door de overheid beschikbaar gestelde subsidie of subsidie voor een combinatiefunctie als bedoeld in het document ‘bestuurlijke afspraken Impuls brede scholen’ is gedaald of beëindigd.

#### **Artikel 4:51:2 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘Aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de einddatum van het dienstverband is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 500,-- bij een dienstverband van minder dan 6 maanden;
  - b. minstens € 1.000,-- bij een dienstverband van 6 maanden of langer.

- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe overlegt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### **Artikel 4:52 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege opheffing van de betrekking voor werkgever met ontslagbeleid**

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO PO 2018-2019 hanteert, en er is sprake van daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband dat voor bepaalde tijd is aangegaan na het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan niet is voortgezet met als reden, opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking als bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO PO en de werkgever heeft aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:52:1 tot en met 4:52:7 voldaan en de in die artikelen genoemde documenten overgelegd.

#### **Artikel 4:52:1 Daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden volgens vergelijking**

- 1. De werkgever toont aan dat het bedrag dat gemoeid is met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, direct voorafgaand aan het ontslag, vergeleken met het bedrag dat gemoeid is met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van het ontslag, is gedaald.
- 2. De werkgever legt daartoe over de vergelijking van de rijksbekostiging en financiële bijdragen van derden. Deze vergelijking voldoet aan de volgende voorwaarden:
  - a. alle door de werkgever op bestuursniveau ontvangen bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, worden in de vergelijking opgenomen, tenzij in de volgende leden van dit artikel anders wordt vermeld;
  - b. de bedragen die gemoeid gaan met het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020-2021 en schooljaar 2021-2022 opgenomen;
  - c. de bedragen die gemoeid gaan met de Regeling prestatiebox primair onderwijs worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020-2021 en schooljaar 2021-2022 opgenomen.
  - d. Het bedrag dat gemoeid is met de omvang van het natuurlijk verloop en de andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden in de periode van zes maanden voorafgaand aan en per de datum waarop het tijdelijk dienstverband niet is voortgezet, wordt op het bedrag dat gemoeid is met de daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden in mindering gebracht.
- 3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van de passage van het ondersteuningsplan als bedoeld in artikel 18a, achtste lid, onder b van de WPO, over de inzet van de bekostiging van de zorgvoorzieningen in de periode tot en per de datum van de beëindiging van het dienstverband.
- 4. Als de werkgever is aangesloten bij een samenwerkingsverband waarvan de aangesloten werkgevers hebben besloten dat zij zich gedragen als ware het samenwerkingsverband één werkgever voor wat betreft de

rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan neemt de werkgever de bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden op het niveau van het samenwerkingsverband in de vergelijking op.

– 5. Indien er sprake is van een fusie en/of overdracht van instellingen dan wel besturen, houdt de werkgever hier rekening mee, zodat de verschillende jaren vergelijkbaar blijven. Dit betekent dat als in het schooljaar 2020-2021 een extra instelling onder het bevoegd gezag ressorteert, deze instelling in het schooljaar 2019-2020 (herkenbaar) bij de vergelijking betrokken wordt.

#### **Artikel 4:52:2 Daling bekostiging groter of gelijk aan loonkosten op jaarbasis**

– 1. De werkgever toont aan dat het totale bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, waarvan het tijdelijke dienstverband niet wordt voortgezet, op jaarbasis gelijk of lager is dan het bedrag dat gemoeid is met de daling genoemd in artikel 4:52:1.

– 2. De werkgever berekent daartoe het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:52:1 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.

– 3. Bij de berekening van de totale loonkosten van meerdere werknemers brengt de werkgever de volgende rangorde aan:

a. De werkgever neemt eerst de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het tijdelijk dienstverband niet is voortgezet, bij de berekening in aanmerking. De werkgever mag de volgorde van melden zelf bepalen.

b. De werkgever neemt vervolgens de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het dienstverband op grond van een beëindigingsovereenkomst is beëindigd bij de berekening in aanmerking. De werkgever neemt daarbij eerst het dienstverband in aanmerking met de vroegste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst en als laatste dienstverband met de laatste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst.

c. De werkgever neemt tenslotte de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het vast dienstverband door middel van ontslag is beëindigd bij de berekening in aanmerking.

Hierbij zijn voor personeel in vaste dienst de geldende regels ten aanzien van de afvloeiingsvolgorde van de CAO PO van kracht.

#### **Artikel 4:52:3 Onderbouwing reden dat voor de juiste persoon/personen het vergoedingsverzoek is ingediend.**

Indien de werkgever van een werknemer het tijdelijk dienstverband niet heeft voortgezet, dan geeft hij aan dat er op de datum waarop het dienstverband van rechtswege eindigde, geen vacature voor de functie van werknemer was waarin de werknemer benoemd had kunnen worden.

#### **Artikel 4:52:4 Uitgestelde beëindiging van het dienstverband**

Indien er sprake is van uitgestelde beëindiging van een dienstverband, dan wordt de vergelijking op bestuursniveau over drie schooljaren gemaakt. In de vergelijking wordt de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zoals beschreven in artikel 4:52:1 in de schooljaren 2019-2020, 2020-2021 en 2021-2022 vergeleken. Daarna volgt een vergelijking van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden tot de datum waarop het dienstverband beëindigd is, ten opzichte van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van beëindiging van het dienstverband.

De daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per 1 augustus 2020 wordt opgeteld bij de daling, of in mindering gebracht op de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van beëindiging van het dienstverband.

#### **Artikel 4:52:5 Vergelijking per onderwijssoort**

Een werkgever die zowel werkgever is in de zin van de WPO als van de WEC en die wordt geconfronteerd met een daling van de rijksbekostiging maakt de vergelijking, zoals genoemd in artikel 4:52:1 voor de onderwijssoort waar de daling zich heeft voorgedaan. Is er een daling bij beide schoolsoorten dan maakt de werkgever per schoolsoort een vergelijking.

**Artikel 4:52:6 Toetsingsdatum**

- 1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een tijdelijk dienstverband dat eindigt per of na de laatste schooldag van een schooljaar en dat na 1 augustus van dat jaar niet wordt voortgezet, wordt getoetst als zijnde een niet voortgezet dienstverband per 1 augustus van het volgend schooljaar en getoetst op basis van het Reglement 2021-2022.
- 2. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een niet voortgezet dienstverband per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst, indien de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich heeft voorgedaan direct voorafgaand aan de datum van het niet voortzetten van het dienstverband.
- 3. Een vergoedingsverzoek van een beëindigd dienstverband op grond van dit artikel per 1 augustus van het volgend schooljaar, terwijl de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich eerder heeft voorgedaan maar de werkgever door het bepaalde van artikel 2.1 en 10.1 van de CAO PO en 10.4a, zevende lid, van de CAO PO 2018-2019 niet eerder tot beëindiging van het dienstverband kon overgaan, wordt getoetst op basis van het Reglement 2021-2022.

**Artikel 4:52:7 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de ontslagdatum is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 500,- bij een dienstverband van minder dan 6 maanden;
  - b. minstens € 1.000,- bij een dienstverband van 6 maanden of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

**Artikel 4:53 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege opheffing van de betrekking voor werkgever met werkgelegenheidsbeleid**

Als de werkgever, die werkgelegenheidsbeleid als bedoeld in artikel 10.2 van de CAO PO 2018-2019 voert en er is sprake van daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband dat voor bepaalde tijd is aangegaan op grond van artikel 3.3, eerste en tweede lid van de CAO PO na het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan,

niet is voortgezet met als reden, opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO PO en de werkgever heeft aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:53:1 tot en met 4:53:5 voldaan en de in die artikelen genoemde documenten overgelegd.

**Artikel 4:53:1 Daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden volgens vergelijking in geval van werknemers van wie het tijdelijk dienstverband niet wordt voortgezet**

- 1. De werkgever toont ten aanzien van een werknemer wiens tijdelijke dienstverband niet wordt voortgezet aan dat het bedrag dat gemoeid gaat met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, direct voorafgaand aan het ontslag, vergeleken met het bedrag dat gemoeid gaat met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van het ontslag, is gedaald.
- 2. De werkgever legt daartoe over de vergelijking van de rijksbekostiging en financiële bijdragen van derden. Deze vergelijking voldoet aan de volgende voorwaarden:
  - a. alle door de werkgever op bestuursniveau ontvangen bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, worden in de vergelijking opgenomen, tenzij in de volgende leden van dit artikel anders wordt vermeld;
  - b. de bedragen die gemoeid gaan met het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020-2021 en schooljaar 2021-2022 opgenomen;
  - c. de bedragen die gemoeid gaan met de Regeling prestatiebox primair onderwijs worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020-2021 en schooljaar 2021-2022 opgenomen.
  - d. het bedrag dat gemoeid is met de omvang van het natuurlijk verloop en de andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden in de periode van zes maanden voorafgaand aan en per de datum van het ontslag wordt op het bedrag dat gemoeid is met de daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden in mindering gebracht.
- 3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van de passage van het ondersteuningsplan als bedoeld in artikel 18a, achtste lid, onder b van de WPO, over de inzet van de bekostiging van de zorgvoorzieningen in de periode tot en per de datum van de beëindiging van het dienstverband.
- 4. Als de werkgever is aangesloten bij een samenwerkingsverband waarvan de aangesloten werkgevers hebben besloten dat zij zich gedragen als ware het samenwerkingsverband één werkgever voor wat betreft de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan neemt de werkgever de bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden op het niveau van het samenwerkingsverband in de vergelijking op.
- 5. Indien er sprake is van een fusie en/of overdracht van instellingen dan wel besturen, houdt de werkgever hier rekening mee, zodat de verschillende jaren vergelijkbaar blijven. Dit betekent dat als in het schooljaar 2021-2022 een extra instelling onder het bevoegd gezag ressorteert, deze instelling in het schooljaar 2020-2021 (herkenbaar) bij de vergelijking betrokken wordt.

**Artikel 4:53:2 Daling bekostiging groter of gelijk aan loonkosten op jaarbasis in geval van werknemers van wie het tijdelijke dienstverband niet wordt voortgezet**

- 1. De werkgever toont aan dat het totale bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers van wie het tijdelijke dienstverband niet wordt voortgezet, op jaarbasis gelijk of lager is dan het bedrag dat gemoeid is met de daling genoemd in artikel 4:53:1;
- 2. De werkgever berekent daartoe het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, van wie het tijdelijke dienstverband niet wordt voortgezet, bedoeld in artikel 4:53:2 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.

**Artikel 4:53:3 Uitgestelde beëindiging van het dienstverband**

Indien er sprake is van uitgestelde beëindiging van een dienstverband, dan wordt de vergelijking op bestuursniveau over drie schooljaren gemaakt. In de vergelijking wordt de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zoals beschreven in artikel 4:53:1 in de schooljaren 2019-2020, 2020-2021 en 2021-2022 vergeleken. Daarna volgt een vergelijking van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden tot de datum waarop



het dienstverband beëindigd is, ten opzichte van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van beëindiging van het dienstverband.

De daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per 1 augustus 2020 wordt opgeteld bij de daling, of in mindering gebracht op de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van beëindiging van het dienstverband.

#### **Artikel 4:53:4 Toetsingsdatum**

- 1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een tijdelijk dienstverband dat eindigt per of na de laatste schooldag van een schooljaar en dat na 1 augustus van dat jaar niet wordt voortgezet, wordt getoetst als zijnde een niet voortgezet dienstverband per 1 augustus van het volgend schooljaar en getoetst op basis van het Reglement 2021-2022.
- 2. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een niet voortgezet dienstverband per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst, indien de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich heeft voorgedaan direct voorafgaand aan de datum van het niet voortzetten van het dienstverband.

#### **Artikel 4:53:5 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over het sociaal plan waaruit moet blijken dat de werknemer van minstens één van de in het sociaal plan overeengekomen mobiliteitsbevorderende maatregelen gebruik heeft kunnen maken.
- 3. Indien de werkgever niet over een sociaal plan beschikt, overlegt hij de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de ontslagdatum is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 500,-- bij een dienstverband van minder dan 6 maanden;
  - b. minstens € 1.000,-- bij een dienstverband van 6 maanden of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.



**Artikel 4:54 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege reorganisatie**

Als de werkgever met de centrales in het DGO overleg heeft gevoerd over de rechtspositionele gevolgen van een reorganisatie als bedoeld in artikel 13.2, vijfde lid, onder a van de CAO PO en in dat kader een met de bonden overeengekomen sociaal plan, zoals bedoeld in artikel 10.3 van de CAO PO 2018-2019 uitvoert of heeft uitgevoerd, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband dat voor bepaalde tijd is aangegaan na het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan, niet is voortgezet met als reden, opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO PO wegens reorganisatie en de werkgever heeft aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:54:1 tot en met 4:54:3 voldaan en de in die artikelen genoemde documenten overgelegd.

**Artikel 4:54:1 Reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer meedelen**

- 1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van een brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.

**Artikel 4:54:2 Sociaal Plan**

- 1. De werkgever toont aan dat
  - a. hij met de bonden overeenstemming heeft bereikt over de omvang van het formatieve probleem dat zou kunnen leiden tot gedwongen ontslag na afloop van de tweede fase van het sociaal plan, *en*
  - b. het niet voortzetten van het tijdelijk dienstverband tijdens de looptijd van het sociaal plan conform de in het sociaal plan gemaakte afspraken is.
- 2. De werkgever legt daartoe over het sociaal plan.
- 3. Tevens overlegt de werkgever ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever en de bonden gezamenlijk van oordeel zijn dat het formatieve probleem, nog niet volledig door middel van reductie van de omvang van het personeelsbestand, was opgelost op de datum van het niet voortzetten van het tijdelijk dienstverband.

**Artikel 4:54:3 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over het sociaal plan waaruit moet blijken dat de werknemer van minstens één van de in het sociaal plan overeengekomen mobiliteitsbevorderende maatregelen gebruik heeft kunnen maken.

**Artikel 4:55 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband van schoonmaakpersoneel wegens daling van de materiele bekostiging**

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO PO 2018-2019 voert en er is sprake van daling van de materiele bekostiging dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband voor schoonmaakpersoneel dat voor bepaalde tijd is aangegaan na het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan, niet is voortgezet met als reden, opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO PO vanwege daling van de materiele bekostiging en de werkgever heeft aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:55:1 tot en met 4:55:3 voldaan en de in die artikelen genoemde documenten overgelegd.

**Artikel 4:55:1 Daling materiele bekostiging per 1 januari 2022**

- 1. De werkgever toont aan dat de rijksbekostiging materieel op 1 januari 2022, vergeleken met de totale rijksbekostiging Materieel per 31 december 2021, zijn gedaald.

– 2. De werkgever legt daartoe over documenten waaruit blijkt dat de rijksbekostiging Materieel per 1 januari 2022, vergeleken met de totale rijksbekostiging Materieel per 31 december 2021, is gedaald.

#### **Artikel 4:55:2 Beëindiging dienstverband**

– 1. In geval van een daling van de rijksbekostiging materiele instandhouding kan op drie data het dienstverband van schoonmaakpersoneel beëindigen:

- Het dienstverband wordt niet voortgezet per 1 augustus 2021, of
- Het dienstverband wordt niet voortgezet per 1 januari 2022, of
- Het dienstverband wordt niet voortgezet per 1 augustus 2022

– 2. De werkgever overlegt, afhankelijk van de datum waarop het tijdelijk dienstverband niet wordt voortgezet, de vergelijking zoals bepaald in artikel 4:55:3 onder A, B of C:

A. dienstverband wordt niet voortgezet per 1 augustus 2021

– 1. Indien het dienstverband niet wordt voortgezet per 1 augustus 2021 dan wordt de materiele instandhouding over de jaren 2021 en 2022 vergeleken. De werkgever toont aan dat de daling van de vergoeding per 1 januari 2022 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2021, inclusief andere dienstverbanden die niet worden voortgezet/beëindigd van schoonmaakpersoneel en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het dienstverband dat niet wordt voortgezet.

– 2. De werkgever legt daartoe over een vergelijking over de jaren 2021 en 2022.

– 3. Tevens overlegt de werkgever een gespecificeerde opgave van de loonkosten van de verwachte omvang van het natuurlijk verloop van schoonmaakpersoneel en de andere dienstverbanden die niet worden voortgezet/beëindigd van schoonmaakpersoneel in een periode vanaf 1 januari 2021 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.

B. dienstverband wordt niet voortgezet per 1 januari 2022

– 1. Indien het dienstverband niet wordt voortgezet per 1 januari 2022 dan wordt de materiele instandhouding over de jaren 2021 en 2022 vergeleken. De werkgever toont aan dat de daling van de vergoeding per 1 januari 2022 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2021, inclusief andere dienstverbanden die niet worden voortgezet/beëindigd van schoonmaakpersoneel en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het dienstverband dat niet wordt voortgezet.

– 2. De werkgever legt daartoe over een vergelijking over de jaren 2021 en 2022.

– 3. Tevens overlegt de werkgever een gespecificeerde opgave van de loonkosten van de omvang van het natuurlijk verloop van schoonmaakpersoneel en de andere dienstverbanden die niet worden voortgezet/beëindigd van schoonmaakpersoneel in een periode vanaf 1 januari 2021 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.

C. beëindiging dienstverband per 1 augustus 2022

– 1. Indien het dienstverband niet wordt voortgezet per 1 augustus 2022 dan wordt de materiele instandhouding over de jaren 2021 en 2022 vergeleken. De werkgever toont aan dat de daling van de vergoeding per 1 januari 2022 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2021, inclusief andere dienstverbanden die niet worden voortgezet/beëindigd van schoonmaakpersoneel en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het dienstverband dat niet wordt voortgezet.

– 2. De werkgever legt daartoe over een vergelijking over de jaren 2021 en 2022.

– 3. Tevens overlegt de werkgever een gespecificeerde opgave van de loonkosten van de omvang van het natuurlijk verloop van schoonmaakpersoneel en de andere dienstverbanden die niet worden voortgezet/beëindigd van schoonmaakpersoneel in een periode vanaf 1 januari 2022 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.

#### **Artikel 4:55:3 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de ontslagdatum is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 500,-- bij een dienstverband van minder dan 6 maanden;
  - b. minstens € 1.000,-- bij een dienstverband langer dan 6 maanden maar korter dan 12 maanden
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### **Artikel 4:56 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege opheffing betrekking Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband**

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO PO 2018-2019 voert en er is sprake van daling van de bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband, dan komen vergoedingsverzoeken voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband dat voor bepaalde tijd is aangegaan na het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan, niet is voortgezet met als reden, opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO PO en de werkgever heeft aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:56:1 tot en met 4:56:6 voldaan en de in die artikelen genoemde documenten overgelegd.

##### **Artikel 4:56:1 Daling bekostiging volgens vergelijking**

- 1. De werkgever toont aan dat het bedrag dat gemoeid gaat met de totale bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband, direct voorafgaand aan de datum van het niet voortzetten van het tijdelijk dienstverband, vergeleken met het bedrag dat gemoeid gaat met de totale bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband per de datum van het ontslag, is gedaald.
- 2. De werkgever legt daartoe over documenten waaruit blijkt dat de totale bekostiging Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband direct voorafgaand aan de datum van het niet voortzetten van het tijdelijk dienstverband vergeleken met het bedrag dat gemoeid gaat met de totale bekostiging Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband per de datum van het van het niet voortzetten van het tijdelijk dienstverband is gedaald.
- 3. Het bedrag dat gemoeid is met de omvang van het natuurlijk verloop en de andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden in de periode van zes maanden voorafgaand aan en per de datum waarop het tijdelijk dienstverband niet is voortgezet, wordt op het bedrag dat gemoeid is met de daling bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband.

**Artikel 4:56:2 Daling bekostiging groter of gelijk aan loonkosten op jaarbasis**

- 1. De werkgever toont aan dat het totale bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, waarvan het tijdelijke dienstverband niet wordt voortgezet, op jaarbasis gelijk of lager is dan het bedrag dat gemoeid is met de daling genoemd in artikel 4:56:1.
- 2. De werkgever berekent daartoe het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:56:1 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.
- 3. Bij de berekening van de totale loonkosten van meerdere werknemers brengt de werkgever de volgende rangorde aan:
  - a. De werkgever neemt eerst de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het tijdelijk dienstverband niet is voortgezet, bij de berekening in aanmerking. De werkgever mag de volgorde van melden zelf bepalen.
  - b. De werkgever neemt vervolgens de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het dienstverband op grond van een beëindigingsovereenkomst is beëindigd bij de berekening in aanmerking. De werkgever neemt daarbij eerst het dienstverband in aanmerking met de vroegste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst en als laatste dienstverband met de laatste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst.
  - c. De werkgever neemt tenslotte de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het vast dienstverband door middel van ontslag is beëindigd bij de berekening in aanmerking.Hierbij zijn personeel in vaste dienst de geldende regels t.a.v. de afvloeiingsvolgorde van de CAO PO van kracht.

**Artikel 4:56:3 Onderbouwing reden dat voor de juiste persoon/personen het vergoedingsverzoek is ingediend.**

Indien de werkgever van een werknemer het tijdelijk dienstverband niet heeft voortgezet, dan geeft hij aan dat er op de datum waarop het dienstverband van rechtswege eindigde, geen vacature voor de functie van werknemer was waarin de werknemer benoemd had kunnen worden.

**Artikel 4:56:4 Toetsingsdatum**

- 1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een tijdelijk dienstverband dat eindigt per of na de laatste schooldag van een schooljaar en dat na 1 augustus van dat jaar niet wordt voortgezet, wordt getoetst als zijnde een niet voortgezet dienstverband per 1 augustus van het volgend schooljaar en getoetst op basis van het Reglement 2021-2022.
- 2. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een niet voortgezet dienstverband per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst, indien de daling van de bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband zich heeft voorgedaan direct voorafgaand aan de datum van het niet voortzetten van het dienstverband.
- 3. Een vergoedingsverzoek van een niet voortgezet dienstverband op grond van dit artikel per 1 augustus van het volgend schooljaar, terwijl de daling van de bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband zich eerder heeft voorgedaan maar de werkgever door het bepaalde van artikel 2.1 en 10.1 van de CAO PO en 10.4a, zevende lid van de CAO PO 2018-2019 niet eerder tot niet voortzetten van het dienstverband kon overgaan, wordt getoetst op basis van het Reglement 2021-2022.

**Artikel 4:56:5 Inspanning behoud werknemer voor eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat het niet mogelijk is om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden, heeft de werkgever zich ingespannen om hem in een andere functie voor de eigen organisatie en/of participerende organisaties binnen het samenwerkingsverband te behouden.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring 'Herplaatsingsonderzoek', die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie en/of participerende organisaties binnen het samenwerkingsverband heeft besproken. Tevens blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.

– 3. Als de werknemer de verklaring weigert te ondertekenen, overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals een brief aan de werknemer waarin de werkgever gemotiveerd meedeelt dat, en waarom, er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

**Artikel 4:56:6 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de ontslagdatum is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 500,-- bij een dienstverband van minder dan 6 maanden;
  - b. minstens € 1.000,-- bij een dienstverband langer dan 6 maanden maar korter dan 12 maanden;
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

*Paragraaf 4.5 Beëindigingsgronden passend onderwijs bij een vast dienstverband*

**Artikel 4:57 Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking voor werkgevers met ontslagbeleid wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, als gevolg van de invoering van passend onderwijs**

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO PO 2018-2019 en er is ontslag verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO PO, te weten op grond van opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden als gevolg van de invoering van passend onderwijs, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:57:1 tot en met 4:57:9 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:57:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over het ontslagbesluit.

**Artikel 4:57:2 Overleg, gericht op overeenstemming conform vigerende regel overlegprotocol.**

– 1. De werkgever toont aan met ter zake overtuigende documenten dat hij volgens de strekking van het tripartiet convenant over de personele gevolgen overleg heeft gevoerd met het samenwerkingsverband, de betrokken besturen en de vakorganisaties, gericht op overeenstemming conform de vigerende regels van het overlegprotocol.

**Artikel 4:57:3 Daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden volgens vergelijking**

– 1. De werkgever toont aan dat het bedrag dat gemoeid is met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, direct voorafgaand aan het ontslag, vergeleken met het bedrag dat gemoeid is met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van het ontslag, is gedaald.

– 2. De werkgever legt daartoe over de vergelijking van de rijksbekostiging en financiële bijdragen van derden. Deze vergelijking voldoet aan de volgende voorwaarden:

a. alle door de werkgever op bestuursniveau ontvangen bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, worden in de vergelijking opgenomen, tenzij in de volgende leden van dit artikel anders wordt vermeld;

b. de bedragen die gemoeid gaan met het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020-2021 en schooljaar 2021-2022 opgenomen;

c. de bedragen die gemoeid gaan met de Regeling prestatiebox primair onderwijs worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020-2021 en schooljaar 2021-2022 opgenomen;

d. het bedrag dat gemoeid is met de omvang van het natuurlijk verloop en de andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden in de periode van zes maanden voorafgaand aan en per de datum van het ontslag wordt op het bedrag dat gemoeid is met de daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden in mindering gebracht.

– 3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van de passage van het ondersteuningsplan als bedoeld in artikel 18a, achtste lid, onder b van de *WPO*, over de inzet van de bekostiging van de zorgvoorzieningen in de periode tot en per de datum van de beëindiging van het dienstverband.

– 4. Als de werkgever is aangesloten bij een samenwerkingsverband waarvan de aangesloten werkgevers hebben besloten dat zij zich gedragen als ware het samenwerkingsverband één werkgever voor wat betreft de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan neemt de werkgever de bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden op het niveau van het samenwerkingsverband in de vergelijking op.

– 5. Indien er sprake is van een fusie en/of overdacht van instellingen dan wel besturen, houdt de werkgever hier rekening mee, zodat de verschillende jaren vergelijkbaar blijven. Dit betekent dat als in het schooljaar 2021-2022 een extra instelling onder het bevoegd gezag ressorteert, deze instelling in het schooljaar 2020-2021 (herkenbaar) bij de vergelijking betrokken wordt.

**Artikel 4:57:4 Daling bekostiging groter of gelijk aan loonkosten op jaarbasis**

– 1. De werkgever toont aan dat het totale bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:57:1 op jaarbasis, gelijk of lager is dan het bedrag dat gemoeid is met de daling genoemd in artikel 4:57:3.

– 2. De werkgever berekent daartoe het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:57:3 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.

– 3. Bij de berekening van de totale loonkosten van meerdere werknemers brengt de werkgever de volgende rangorde aan:

a. De werkgever neemt eerst de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het tijdelijk dienstverband niet is voortgezet, bij de berekening in aanmerking. De werkgever mag de volgorde van melden zelf bepalen.

b. De werkgever neemt vervolgens de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het dienstverband op grond van een beëindigingsovereenkomst is beëindigd bij de berekening in aanmerking. De werkgever neemt daarbij eerst het dienstverband in aanmerking met de vroegste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst en als laatste dienstverband met de laatste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst.



c. De werkgever neemt tenslotte de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het vast dienstverband door middel van ontslag is beëindigd bij de berekening in aanmerking.

Hierbij zijn voor personeel in vaste dienst de geldende regels ten aanzien van de afvloeiingsvolgorde van de CAO PO van kracht.

**Artikel 4:57:5 Onderbouwing reden dat voor de juiste persoon/personen het vergoedingsverzoek is ingediend.**

– 1. Indien de werkgever een werknemer in vaste dienst heeft ontslagen dan geeft de werkgever aan of er op de datum van beëindiging van het dienstverband sprake is van:

i. personeel in tijdelijke dienst dat gehandhaafd blijft;

ii. personeel in tijdelijke dienst dat, in de periode tussen de ontslagaanzegging en de ontslagdatum in vaste dienst is benoemd;

iii. personeel in vaste of tijdelijke dienst dat, in de periode tussen ontslagaanzegging en de ontslagdatum een uitbreiding van de betrekking heeft gehad;

iv. personeel dat, in de periode tussen de datum van het sluiten van de ontslagaanzegging en de ontslagdatum in vaste dienst is getreden;

v. een vacature op de datum van ontslag;

Als van het gestelde onder i., ii., iii., iv. of v. sprake is, in die zin dat het personeel betreft dat werkzaam is in dezelfde functie als die van de ontslagen werknemer/werknemers, dan wordt het bedrag dat gemoeid is met de daling, genoemd in artikel 4:57:3 verminderd met het bedrag dat gemoeid is met het in dienst houden of nemen van personeel genoemd in i. tot en met iv. respectievelijk met het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de ontslagen werknemer die niet in de vacature, genoemd onder v., is benoemd.

**Artikel 4:57:6 Afvloeiingsvolgorde**

Een vergoedingsverzoek wordt afgewezen als het een werknemer betreft die in een vast dienstverband was benoemd, terwijl het tijdelijke dienstverband in dezelfde functie van één of meer werknemers niet wordt beëindigd.

**Artikel 4:57:7 Vergelijking per onderwijssoort**

Een werkgever die zowel werkgever is in de zin van de WPO als van de WEC en die wordt geconfronteerd met een daling van de rijksbekostiging maakt de vergelijking, zoals genoemd in artikel 4:57:3 voor de onderwijssoort waar de daling zich heeft voorgedaan. Is er een daling bij beide schoolsoorten dan maakt de werkgever per schoolsoort een vergelijking.

**Artikel 4:57:8 Toetsingsdatum**

– 1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per 1 augustus, waarbij de laatste contractdag van de arbeidsovereenkomst op 31 juli is, wordt getoetst op basis van het Reglement Participatiefonds 2021-2022.

– 2. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst, indien de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich heeft voorgedaan direct voorafgaand aan de datum van de beëindiging.

– 3. Een vergoedingsverzoek van een beëindiging op grond van dit artikel per 1 augustus van het volgend schooljaar, terwijl de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich eerder heeft voorgedaan maar de werkgever door het bepaalde van artikel 2.1 en 10.1 van de CAO PO en 10.4a, zevende lid van de CAO PO 2018-2019 niet eerder tot beëindiging van het dienstverband kon overgaan, wordt getoetst op basis van het Reglement 2021-2022.

**Artikel 4:57:9 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**



- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de ontslagdatum is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 3.000,-- bij een dienstverband langer dan 12 maanden maar korter dan 10 jaar;
  - b. minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;
  - c. minstens € 5.000,-- bij een dienstverband van 20 jaar of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

**Artikel 4:58 Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking voor werkgevers die ten behoeve van de personele gevolgen passend onderwijs een sociaal plan met de vakbonden overeengekomen zijn**

Als de werkgever ontslag verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO PO, te weten op grond van opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking, wegens daling van de financiële bijdragen van derden als gevolg van de invoering passend onderwijs, een sociaal plan is overeengekomen met de vakcentrales, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:58:1 tot en met 4:58:5 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:58:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over het ontslagbesluit.

**Artikel 4:58:2 Sociaal Plan in geval daling bekostiging als gevolg van de invoering passend onderwijs**

- 1. De werkgever toont aan dat hij met de vakcentrales in het DGO het sociaal plan is overeengekomen omdat hij wegens daling van de financiële bijdragen van derden als gevolg van de invoering passend onderwijs de werkgelegenheidsgarantie niet meer kon garanderen.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring “Daling financiële bijdragen van derden als gevolg van de invoering passend onderwijs” waaruit blijkt dat
  - i. de werkgever uitsluitend als gevolg van deze daling van de financiële bijdragen van derden, de werkgelegenheidsgarantie niet meer kon handhaven en

- ii. er derhalve aan het beëindigen van het dienstverband niet (mede) andere redenen van financiële aard ten grondslag liggen dan genoemde daling van de financiële bijdragen van derden.

**Artikel 4:58:3 Sociaal Plan in geval van werknemers van wie het vaste dienstverband wordt beëindigd**

- 1. De werkgever toont aan dat:
  - a. hij met de bonden overeenstemming heeft bereikt over de omvang van het formatieve probleem dat zou kunnen leiden tot gedwongen ontslag na afloop van de tweede fase van het sociaal plan, en
  - b. het ontslag meteen na afloop van fase twee conform de in het sociaal plan gemaakte afspraken is.
- 2. De werkgever legt daartoe over het sociaal plan.
- 3. Tevens overlegt de werkgever ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever en de bonden gezamenlijk van oordeel zijn dat het formatieve probleem nog niet door middel van reductie van de omvang van het personeelsbestand, volledig was opgelost op de datum van het ontslag.

**Artikel 4:58:4 Toetsingsdatum**

- 1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per 1 augustus, waarbij de laatste contractdag van de arbeidsovereenkomst op 31 juli is, wordt getoetst op basis van het Reglement Participatiefonds 2021-2022.
- 2 Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst.

**Artikel 4:58:5 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over het sociaal plan waaruit moet blijken dat de werknemer van minstens één van de in het sociaal plan overeengekomen mobiliteitsbevorderende maatregelen gebruik heeft kunnen maken.

**Artikel 4:59 Grondslag vergoedingsverzoek: gewichtige omstandigheden, te weten kwalitatieve fricties als gevolg van de invoering van passend onderwijs**

Als ontslag is verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder h van de CAO PO, met als reden dat er naar het oordeel van de werkgever sprake is gewichtige omstandigheden, te weten kwalitatieve fricties als gevolg van de invoering van passend onderwijs, omdat het naar het oordeel van de werkgever anders onmogelijk wordt het gevraagde onderwijs te verzorgen of de verlangde taken uit te voeren, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:59:1 tot en met 4:59:9 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:59:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever overlegt daartoe het ontslagbesluit.

**Artikel 4:59:2 Overleg, gericht op overeenstemming conform vigerende regel overlegprotocol.**

De werkgever toont aan met ter zake overtuigende documenten dat hij volgens de strekking van het tripartiet convenant over de personele gevolgen overleg heeft gevoerd met het samenwerkingsverband, de betrokken besturen en de vakorganisaties, gericht op overeenstemming conform de vigerende regels van het overlegprotocol.

**Artikel 4:59:3 Daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden volgens vergelijking**

- 1. De werkgever toont aan dat het bedrag dat gemoeid is met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, direct voorafgaand aan het ontslag, vergeleken met het bedrag dat gemoeid is met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van het ontslag, is gedaald.

- 2. De werkgever overlegt daartoe de vergelijking van de rijksbekostiging en financiële bijdragen van derden. Deze vergelijking voldoet aan de volgende voorwaarden:
  - a. alle door de werkgever op bestuursniveau ontvangen bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, worden in de vergelijking opgenomen, tenzij in de volgende leden van dit artikel anders wordt vermeld;
  - b. de bedragen die gemoeid gaan met het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020-2021 en schooljaar 2021-2022 opgenomen;
  - c. de bedragen die gemoeid gaan met de Regeling prestatiebox primair onderwijs worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020-2021 en schooljaar 2021-2022 opgenomen;
  - d. het bedrag dat gemoeid is met de omvang van het natuurlijk verloop en de andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden in de periode van zes maanden voorafgaand aan en per de datum van het ontslag wordt op het bedrag dat gemoeid is met de daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden in mindering gebracht.
- 3. Als de werkgever is aangesloten bij een samenwerkingsverband waarvan de aangesloten werkgevers hebben besloten dat zij zich gedragen als ware het samenwerkingsverband één werkgever voor wat betreft de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan neemt de werkgever de bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden op het niveau van het samenwerkingsverband in de vergelijking op.
- 4. Indien er sprake is van een fusie en/of overdacht van instellingen dan wel besturen, houdt de werkgever hier rekening mee, zodat de verschillende jaren vergelijkbaar blijven. Dit betekent dat als in het schooljaar 2021-2022 een extra instelling onder het bevoegd gezag ressorteert, deze instelling in het schooljaar 2020-2021 (herkenbaar) bij de vergelijking betrokken wordt.

#### **Artikel 4:59:4 Daling bekostiging groter of gelijk aan loonkosten op jaarbasis**

- 1. De werkgever toont aan dat het totale bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:59:1 op jaarbasis, gelijk of lager is dan het bedrag dat gemoeid is met de daling genoemd in artikel 4:59:3.
  - 2. De werkgever berekent daartoe het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:59:3 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.
  - 3. Bij de berekening van de totale loonkosten van meerdere werknemers brengt de werkgever de volgende rangorde aan:
    - a. De werkgever neemt eerst de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het tijdelijk dienstverband niet is voortgezet, bij de berekening in aanmerking. De werkgever mag de volgorde van melden zelf bepalen.
    - b. De werkgever neemt vervolgens de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het dienstverband op grond van een beëindigingsovereenkomst is beëindigd bij de berekening in aanmerking. De werkgever neemt daarbij eerst het dienstverband in aanmerking met de vroegste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst en als laatste dienstverband met de laatste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst.
    - c. De werkgever neemt tenslotte de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het vast dienstverband door middel van ontslag is beëindigd bij de berekening in aanmerking.
- Hierbij zijn voor personeel in vaste dienst de geldende regels ten aanzien van de afvloeiingsvolgorde van de CAO PO van kracht.

#### **Artikel 4:59:5 Onderbouwing reden dat voor de juiste persoon/personen het vergoedingsverzoek is ingediend.**

- 1. Indien de werkgever een werknemer in vaste dienst heeft ontslagen dan geeft de werkgever aan of er op de datum van beëindiging van het dienstverband sprake is van:
  - i. personeel in tijdelijke dienst dat gehandhaafd blijft;
  - ii. personeel in tijdelijke dienst dat, in de periode tussen de ontslagaanzegging en de ontslagdatum in vaste dienst is benoemd;

- iii. personeel in vaste of tijdelijke dienst dat, in de periode tussen ontslagaanzegging en de ontslagdatum een uitbreiding van de betrekking heeft gehad;
- iv. personeel dat, in de periode tussen de datum van het sluiten van de ontslagaanzegging en de ontslagdatum in vaste dienst is getreden;
- v. een vacature op de datum van ontslag;

Als van het gestelde onder i., ii., iii., iv. of v. sprake is, in die zin dat het personeel betreft dat werkzaam is in dezelfde functie als die van de ontslagen werknemer/werknemers, dan wordt het bedrag dat gemoeid is met de daling, genoemd in artikel 4:59:3 verminderd met het bedrag dat gemoeid is met het in dienst houden of nemen van personeel genoemd in i. tot en met iv. respectievelijk met het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de ontslagen werknemer die niet in de vacature, genoemd onder v., is benoemd.

#### **Artikel 4:59:6 Afvloeiingsvolgorde**

Een vergoedingsverzoek wordt afgewezen als het een werknemer betreft die in een vast dienstverband was benoemd, terwijl het tijdelijke dienstverband in dezelfde functie van één of meer werknemers niet wordt beëindigd.

#### **Artikel 4:59:7 Vergelijking per onderwijssoort**

Een werkgever die zowel werkgever is in de zin van de WPO als van de WEC en die wordt geconfronteerd met een daling van de rijksbekostiging maakt de vergelijking, zoals genoemd in artikel 4:59:3 voor de onderwijssoort waar de daling zich heeft voorgedaan. Is er een daling bij beide schoolsoorten dan maakt de werkgever per schoolsoort een vergelijking.

#### **Artikel 4:59:8 Toetsingsdatum**

– 1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per 1 augustus, waarbij de laatste contractdag van de arbeidsovereenkomst op 31 juli is, wordt getoetst op basis van het Reglement Participatiefonds 2021-2022.

#### **Artikel 4:59:9 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever overlegt daartoe de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de ontslagdatum is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 3.000,-- bij een dienstverband langer dan 12 maanden maar korter dan 10 jaar;
  - b. minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;
  - c. minstens € 5.000,-- bij een dienstverband van 20 jaar of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever overlegt daartoe:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.

– 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### *Paragraaf 4.6 beëindigingsgronden passend onderwijs bij tijdelijk dienstverband*

#### **Artikel 4:60 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege opheffing betrekking wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, als gevolg van de invoering van passend onderwijs**

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO PO 2018-2019 hanteert, en er is sprake van daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden als gevolg van de invoering van passend onderwijs, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband dat voor bepaalde tijd is aangegaan na het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan niet is voortgezet met als reden, opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO PO en de werkgever heeft aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:60:1 tot en met 4:60:8 voldaan en de in die artikelen genoemde documenten overgelegd.

#### **Artikel 4:60:1 Overleg, gericht op overeenstemming conform vigerende regel overlegprotocol.**

– 1. De werkgever toont aan met ter zake overtuigende documenten dat hij volgens de strekking van het tripartiet convenant over de personele gevolgen overleg heeft gevoerd met het samenwerkingsverband, de betrokken besturen en de vakorganisaties, gericht op overeenstemming conform de vigerende regels van het overlegprotocol.

#### **Artikel 4:60:2 Daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden volgens vergelijking**

– 1. De werkgever toont aan dat het bedrag dat gemoeid is met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, direct voorafgaand aan het ontslag, vergeleken met het bedrag dat gemoeid is met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van het ontslag, is gedaald.

– 2. De werkgever legt daartoe over de vergelijking van de rijksbekostiging en financiële bijdragen van derden. Deze vergelijking voldoet aan de volgende voorwaarden:

a. alle door de werkgever op bestuursniveau ontvangen bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, worden in de vergelijking opgenomen, tenzij in de volgende leden van dit artikel anders wordt vermeld;

b. de bedragen die gemoeid gaan met het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020-2021 en schooljaar 2021-2022 opgenomen;

c. de bedragen die gemoeid gaan met de Regeling prestatiebox primair onderwijs worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020-2021 en schooljaar 2021-2022 opgenomen;

d. het bedrag dat gemoeid is met de omvang van het natuurlijk verloop en de andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden in de periode van zes maanden voorafgaand aan en per de datum van het ontslag wordt op het bedrag dat gemoeid is met de daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden in mindering gebracht.

– 3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van de passage van het ondersteuningsplan als bedoeld in artikel 18a, achtste lid, onder b van de WPO, over de inzet van de bekostiging van de zorgvoorzieningen in de periode tot en per de datum van de beëindiging van het dienstverband.

– 4. Als de werkgever is aangesloten bij een samenwerkingsverband waarvan de aangesloten werkgevers hebben besloten dat zij zich gedragen als ware het samenwerkingsverband één werkgever voor wat betreft de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan neemt de werkgever de bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden op het niveau van het samenwerkingsverband in de vergelijking op.

– 5. Indien er sprake is van een fusie en/of overdracht van instellingen dan wel besturen, houdt de werkgever hier rekening mee, zodat de verschillende jaren vergelijkbaar blijven. Dit betekent dat als in het schooljaar 2021-2022 een extra instelling onder het bevoegd gezag ressorteert, deze instelling in het schooljaar 2020-2021 (herkenbaar) bij de vergelijking betrokken wordt.

**Artikel 4:60:3 Daling bekostiging groter of gelijk aan loonkosten op jaarbasis**

- 1. De werkgever toont aan dat het totale bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, waarvan het tijdelijke dienstverband niet wordt voortgezet, op jaarbasis gelijk of lager is dan het bedrag dat gemoeid is met de daling genoemd in artikel 4:60:1.
- 2. De werkgever berekent daartoe het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:60:1 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.
- 3. Bij de berekening van de totale loonkosten van meerdere werknemers brengt de werkgever de volgende rangorde aan:
  - a. De werkgever neemt eerst de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het tijdelijk dienstverband niet is voortgezet, bij de berekening in aanmerking. De werkgever mag de volgorde van melden zelf bepalen.
  - b. De werkgever neemt vervolgens de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het dienstverband op grond van een beëindigingsovereenkomst is beëindigd bij de berekening in aanmerking. De werkgever neemt daarbij eerst het dienstverband in aanmerking met de vroegste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst en als laatste dienstverband met de laatste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst.
  - c. De werkgever neemt tenslotte de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het vast dienstverband door middel van ontslag is beëindigd bij de berekening in aanmerking.Hierbij zijn voor personeel in vaste dienst de geldende regels ten aanzien van de afvloeiingsvolgorde van de CAO PO van kracht.

**Artikel 4:60:4 Onderbouwing reden dat voor de juiste persoon/personen het vergoedingsverzoek is ingediend.**

Indien de werkgever van een werknemer het tijdelijk dienstverband niet heeft voortgezet, dan geeft hij aan dat er op de datum waarop het dienstverband van rechtswege eindigde, geen vacature voor de functie van werknemer was waarin de werknemer benoemd had kunnen worden.

**Artikel 4:60:5 Afvloeiingsvolgorde**

Een vergoedingsverzoek wordt afgewezen als het een werknemer betreft die in een vast dienstverband was benoemd, terwijl het tijdelijke dienstverband in dezelfde functie van één of meer werknemers niet wordt beëindigd.

**Artikel 4:60:6 Vergelijking per onderwijssoort**

Een werkgever die zowel werkgever is in de zin van de WPO als van de WEC en die wordt geconfronteerd met een daling van de rijksbekostiging maakt de vergelijking, zoals genoemd in artikel 4:60:2 voor de onderwijssoort waar de daling zich heeft voorgedaan. Is er een daling bij beide schoolsoorten dan maakt de werkgever per schoolsoort een vergelijking.

**Artikel 4:60:7 Toetsingsdatum**

- 1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een tijdelijk dienstverband dat eindigt per of na de laatste schooldag van een schooljaar en dat na 1 augustus van dat jaar niet wordt voortgezet, wordt getoetst als zijnde een niet voortgezet dienstverband per 1 augustus van het volgend schooljaar en getoetst op basis van het Reglement 2021-2022..
- 2. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een niet voortgezet dienstverband per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst, indien de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich heeft voorgedaan direct voorafgaand aan de datum van het niet voortzetten van het dienstverband.



– 3. Een vergoedingsverzoek van een beëindigd dienstverband op grond van dit artikel per 1 augustus van het volgend schooljaar, terwijl de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich eerder heeft voorgedaan maar de werkgever door het bepaalde van artikel 2.1 en 10.1 van de CAO PO en 10.4a, zevende lid van de CAO PO 2018-2019 niet eerder tot beëindiging van het dienstverband kon overgaan, wordt getoetst op basis van het Reglement 2021-2022.

**Artikel 4:60:8 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de ontslagdatum is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 500,-- bij een dienstverband van minder dan 6 maanden;
  - b. minstens € 1.000,-- bij een dienstverband van 6 maanden of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

**Artikel 4:61 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege opheffing betrekking wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, voor werkgevers die ten behoeve van de personele gevolgen passend onderwijs een sociaal plan met de vakbonden overeengekomen zijn**

Als de werkgever met de centrales in het DGO overleg heeft gevoerd over de rechtspositionele gevolgen van de invoering van passend onderwijs, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband dat voor bepaalde tijd is aangegaan na het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan, niet is voortgezet met als reden, opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO PO wegens de invoering van passend onderwijs en de werkgever heeft aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:61:1 tot en met 4:61:3 voldaan en de in die artikelen genoemde documenten overgelegd.

**Artikel 4:61:1 Sociaal Plan in geval daling bekostiging als gevolg van de invoering passend onderwijs**

- 1. De werkgever toont aan dat hij met de vakcentrales in het DGO het sociaal plan is overeengekomen omdat hij wegens daling van de financiële bijdragen van derden als gevolg van de invoering passend onderwijs de werkgelegenheidsgarantie niet meer kon garanderen.



- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring “Daling financiële bijdragen van derden als gevolg van de invoering passend onderwijs” waaruit blijkt dat
  - I. de werkgever uitsluitend als gevolg van deze daling van de financiële bijdragen van derden, de werkgelegenheidsgarantie niet meer kon handhaven en
  - II. er derhalve aan het beëindigen van het dienstverband niet (mede) andere redenen van financiële aard ten grondslag liggen dan genoemde daling van de financiële bijdragen van derden.

#### **Artikel 4:61:2 Sociaal Plan**

- 1. De werkgever toont aan dat:
  - a. hij met de bonden overeenstemming heeft bereikt over de omvang van het formatieve probleem dat zou kunnen leiden tot gedwongen ontslag na afloop van de tweede fase van het sociaal plan, en
  - b. het niet voortzetten van het tijdelijk dienstverband tijdens de looptijd van het sociaal plan conform de in het sociaal plan gemaakte afspraken is.
- 2. De werkgever legt daartoe over het sociaal plan.
- 3. Tevens overlegt de werkgever ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever en de bonden gezamenlijk van oordeel zijn dat het formatieve probleem nog niet door middel van reductie van de omvang van het personeelsbestand, volledig was opgelost op de datum van het ontslag.

#### **Artikel 4:61:3 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over het sociaal plan waaruit moet blijken dat de werknemer van minstens één van de in het sociaal plan overeengekomen mobiliteitsbevorderende maatregelen gebruik heeft kunnen maken.

#### **Artikel 4:62 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege gewichtige omstandigheden, te weten kwalitatieve fricties als gevolg van de invoering van passend onderwijs**

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet omdat de werkgever van oordeel is dat er sprake is gewichtige omstandigheden zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder h van de CAO PO, vanwege kwalitatieve fricties, als gevolg van de invoering van passend onderwijs, omdat naar het oordeel van de werkgever het anders onmogelijk wordt het gevraagde onderwijs te verzorgen of de verlangde taken uit te voeren, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:62:1 tot en met 4:62:9 heeft voldaan en de in die artikelen genoemde documenten heeft overgelegd.

#### **Artikel 4:62:1 Meedelen reden niet voortzetten aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.

#### **Artikel 4:62:2 Overleg, gericht op overeenstemming conform vigerende regel overlegprotocol.**

De werkgever toont aan met ter zake overtuigende documenten dat hij volgens de strekking van het tripartiet convenant over de personele gevolgen overleg heeft gevoerd met het samenwerkingsverband, de betrokken besturen en de vakorganisaties, gericht op overeenstemming conform de vigerende regels van het overlegprotocol.

#### **Artikel 4:62:3 Daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden volgens vergelijking**

- 1. De werkgever toont aan dat het bedrag dat gemoeid is met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, direct voorafgaand aan het ontslag, vergeleken met het bedrag dat gemoeid is met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van het ontslag, is gedaald.

- 2. De werkgever overlegt daartoe de vergelijking van de rijksbekostiging en financiële bijdragen van derden. Deze vergelijking voldoet aan de volgende voorwaarden:
  - a. alle door de werkgever op bestuursniveau ontvangen bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, worden in de vergelijking opgenomen, tenzij in de volgende leden van dit artikel anders wordt vermeld;
  - b. de bedragen die gemoeid gaan met het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020-2021 en schooljaar 2021-2022 opgenomen;
  - c. de bedragen die gemoeid gaan met de Regeling prestatiebox primair onderwijs worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2020-2021 en schooljaar 2021-2022 opgenomen;
  - d. het bedrag dat gemoeid is met de omvang van het natuurlijk verloop en de andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden in de periode van zes maanden voorafgaand aan en per de datum van het ontslag wordt op het bedrag dat gemoeid is met de daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden in mindering gebracht.
- 3. Als de werkgever is aangesloten bij een samenwerkingsverband waarvan de aangesloten werkgevers hebben besloten dat zij zich gedragen als ware het samenwerkingsverband één werkgever voor wat betreft de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan neemt de werkgever de bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden op het niveau van het samenwerkingsverband in de vergelijking op.
- 4. Indien er sprake is van een fusie en/of overdacht van instellingen dan wel besturen, houdt de werkgever hier rekening mee, zodat de verschillende jaren vergelijkbaar blijven. Dit betekent dat als in het schooljaar 2021-2022 een extra instelling onder het bevoegd gezag ressorteert, deze instelling in het schooljaar 2020-2021 (herkenbaar) bij de vergelijking betrokken wordt.
- 5. Indien er sprake is van een fusie en/of overdacht van instellingen dan wel besturen, houdt de werkgever hier rekening mee, zodat de verschillende jaren vergelijkbaar blijven. Dit betekent dat als in het schooljaar 2021-2022 een extra instelling onder het bevoegd gezag ressorteert, deze instelling in het schooljaar 2020-2021 (herkenbaar) bij de vergelijking betrokken wordt.

#### **Artikel 4:62:4 Daling bekostiging groter of gelijk aan loonkosten op jaarbasis**

- 1. De werkgever toont aan dat het totale bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:62:1 op jaarbasis, gelijk of lager is dan het bedrag dat gemoeid is met de daling genoemd in artikel 4:62:3.
  - 2. De werkgever berekent daartoe het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in artikel 4:62:3 aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.
  - 3. Bij de berekening van de totale loonkosten van meerdere werknemers brengt de werkgever de volgende rangorde aan:
    - a. De werkgever neemt eerst de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het tijdelijk dienstverband niet is voortgezet, bij de berekening in aanmerking. De werkgever mag de volgorde van melden zelf bepalen.
    - b. De werkgever neemt vervolgens de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het dienstverband op grond van een beëindigingsovereenkomst is beëindigd bij de berekening in aanmerking. De werkgever neemt daarbij eerst het dienstverband in aanmerking met de vroegste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst en als laatste dienstverband met de laatste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst.
    - c. De werkgever neemt tenslotte de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het vast dienstverband door middel van ontslag is beëindigd bij de berekening in aanmerking.
- Hierbij zijn voor personeel in vaste dienst de geldende regels ten aanzien van de afvloeiingsvolgorde van de CAO PO van kracht.

#### **Artikel 4:62:5 Onderbouwing reden dat voor de juiste persoon/personen het vergoedingsverzoek is ingediend.**

- 1. Indien de werkgever een werknemer in vaste dienst heeft ontslagen dan geeft de werkgever aan of er op de datum van beëindiging van het dienstverband sprake is van:
- personeel in tijdelijke dienst dat gehandhaafd blijft;
  - personeel in tijdelijke dienst dat, in de periode tussen de ontslagaanzegging en de ontslagdatum in vaste dienst is benoemd;
  - personeel in vaste of tijdelijke dienst dat, in de periode tussen ontslagaanzegging en de ontslagdatum een uitbreiding van de betrekking heeft gehad;
  - personeel dat, in de periode tussen de datum van het sluiten van de ontslagaanzegging en de ontslagdatum in vaste dienst is getreden;
  - een vacature op de datum van ontslag;

Als van het gestelde onder i., ii., iii., iv. of v. sprake is, in die zin dat het personeel betreft dat werkzaam is in dezelfde functie als die van de ontslagen werknemer/werknemers, dan wordt het bedrag dat gemoeid is met de daling, genoemd in artikel 4:62:3 verminderd met het bedrag dat gemoeid is met het in dienst houden of nemen van personeel genoemd in i. tot iv. en met respectievelijk met het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de ontslagen werknemer die niet in de vacature, genoemd onder v., is benoemd.

#### **Artikel 4:62:6 Afvloeiingsvolgorde**

Een vergoedingsverzoek wordt afgewezen als het een werknemer betreft die in een vast dienstverband was benoemd, terwijl het tijdelijke dienstverband in dezelfde functie van één of meer werknemers niet wordt beëindigd.

#### **Artikel 4:62:7 Vergelijking per onderwijssoort**

Een werkgever die zowel werkgever is in de zin van de WPO als van de WEC en die wordt geconfronteerd met een daling van de rijksbekostiging maakt de vergelijking, zoals genoemd in artikel 4:62:3 voor de onderwijssoort waar de daling zich heeft voorgedaan. Is er een daling bij beide schoolsoorten dan maakt de werkgever per schoolsoort een vergelijking.

#### **Artikel 4:62:8 Toetsingsdatum**

– 1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindiging per 1 augustus, waarbij de laatste contractdag van de arbeidsovereenkomst op 31 juli is, wordt getoetst op basis van het Reglement Participatiefonds 2021-2022.

#### **Artikel 4:62:9 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever overlegt daartoe de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de ontslagdatum is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
- minstens € 500,-- bij een dienstverband van minder dan 6 maanden;
  - minstens € 1.000,-- bij een dienstverband van 6 maanden of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever overlegt daartoe:
- een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of

b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.

– 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

#### *Paragraaf 4.7 Beëindigingsgrond: beëindiging participatiebaan*

##### **Artikel 4:63 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging participatiebaan**

Indien er sprake is van de beëindiging van een dienstverband van een personeelslid, dat werkzaam is op basis van een participatiebaan als bedoeld in artikel 5.1, eerste lid, onder d van de CAO PO, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:63:1 en 4:63:2 heeft voldaan en de in dit artikel genoemde document heeft overgelegd.

##### **Artikel 4:63:1 Meedelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft meegedeeld waarom de werkgever het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.

##### **Artikel 4:63:2 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkring buiten eigen organisatie**

- 1. De werkgever heeft de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de ontslagdatum is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:
  - a. minstens € 500,- bij een dienstverband van minder dan 12 maanden;
  - b. minstens € 1.000,- bij een dienstverband van 12 maanden of langer.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.
- 5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.’

#### *Paragraaf 4.8 Beëindigingsgrond dienstverbanden ten behoeve van vervanging*

**Artikel 4:64 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband ten behoeve van vervanging als bedoeld in Bijlage IA.1, onder b, Bijlage IA.2 en Bijlage IA.3 van de CAO PO 2016-2017**

Indien er sprake is van het niet voortzetten van een dienstverband van een personeelslid, dat werkzaam is op basis van een tijdelijk dienstverband als bedoeld in Bijlage IA.1, onder b, Bijlage IA.2 en Bijlage IA.3 van de CAO PO 2016-2017, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:64:1 tot en met 4:64:3 heeft voldaan en de in dit artikel genoemde documenten heeft overgelegd.

**Artikel 4:64:1 Meedelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer**

- 1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft meegedeeld waarom de werkgever het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.

**Artikel 4:64:2 Inspanning behoud werknemer voor eigen organisatie**

- 1. De werkgever heeft zich ingespannen om de werknemer in een andere functie voor de eigen organisatie te behouden.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘Herplaatsingsonderzoek’, die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft besproken. Tevens blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.
- 3. Als de werknemer de verklaring weigert te ondertekenen, dan overlegt de werkgever afschriften van andere ter zake overtuigende documenten zoals een brief aan de werknemer waarin de werkgever gemotiveerd meedeelt dat, en waarom, er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

**Artikel 4:64:3 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten de eigen organisatie**

- 1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
- 2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring ‘aanbod ondersteuning extern’, die door beide partijen, voor de einddatum van het dienstverband is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van € 100,- per afgeronde maand dat de werknemer in dienst is geweest, tot een maximum van € 1.000,-.
- 3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.
- 4. De werkgever legt daartoe over:
  - a. een afschrift van de – voor de ontslagdatum ondertekende – modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of
  - b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief ‘verlengd aanbod ondersteuning extern’ dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.

5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

## Hoofdstuk 5 BEËNDIGINGSGRONDEN OPENBAAR ONDERWIJS

(Vervallen)



## Hoofdstuk 6                   SLOTBEPALINGEN

### Artikel 6:1       Citeerregel

Dit reglement kan worden aangehaald als het 'Reglement Participatiefonds voor het Primair Onderwijs en de Expertisecentra 2020-2021.

### Artikel 6:2       Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking met ingang van de dag volgend op die, waarop het in de Staatscourant is gepubliceerd en heeft betrekking op alle arbeidsovereenkomsten die een laatste contractdag hebben in de periode van 1 augustus 2021 tot en met 31 juli 2022.

### Artikel 6:3       Bekendmaking

- 1. Dit reglement wordt bekendgemaakt middels publicatie in de Staatscourant.
- 2. Het Participatiefonds plaatst dit reglement tevens op de internetsite van het Participatiefonds [www.vfpf.nl](http://www.vfpf.nl).

### Artikel 6:4       Wijziging of afwijking van het reglement

Het bestuur van het Participatiefonds is gerechtigd dit reglement op ieder moment aan te passen indien daar aanleiding toe is. Om zwaarwegende redenen kan het bestuur van het Participatiefonds afwijken van hetgeen in het reglement gesteld is.

### Artikel 6:5       Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin het reglement niet voorziet, beslist het bestuur van het Participatiefonds.

### Artikel 6:6       Toelichting en bestuursvoorschriften

- 1. Een toelichting op het reglement maakt deel uit van het reglement.
- 2. Het Participatiefonds stelt bestuursvoorschriften vast waarin de uitvoeringstechnische verplichtingen voor werkgevers zijn neergelegd.
- 3. De werkgever houdt zich aan die bestuursvoorschriften.

**Bijlage 1: MODELVERKLARING GESPREKKENCYCLUS**

Naam werkgever:

Vertegenwoordigd door de heer / mevrouw:

Functie:

Werkgevernnummer:

Naam werknemer:

BSN:

Werkgever en werknemer verklaren dat ze meerdere gesprekken met elkaar hebben gevoerd.

Tijdens de gesprekken zijn tenminste de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- de door de werkgever geconstateerde knelpunten in het functioneren van de werknemer;
- de door de werkgever noodzakelijke geachte verbetering in het functioneren van de werknemer;
- de wijze waarop de werknemer met interne of externe ondersteuning de genoemde verbetering van zijn functioneren moest bereiken en de periode waarbinnen hij deze verbetering gerealiseerd moest hebben;
- de mededeling van de werkgever aan de werknemer dat hij tot de conclusie is gekomen dat het verbetertraject niet of onvoldoende heeft geleid tot de noodzakelijke verbetering in het functioneren.

Datum :

Plaats :

Werkgever

Naam :

Handtekening :

werknemer

Naam :

Handtekening :

**Bijlage 2: MODELVERKLARING GESPREKKENCYCLUS ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

Naam werkgever:

Vertegenwoordigd door de heer / mevrouw:

Functie:

Werkgevernnummer:

Naam werknemer:

BSN:

Werkgever en werknemer verklaren dat ze meerdere gesprekken met elkaar hebben gevoerd.

Tijdens de gesprekken zijn tenminste de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Welke beperkingen de werknemer heeft voor het uitoefenen van zijn eigen functie;
- De mogelijkheden die zijn onderzocht om zijn functie aan diens beperkingen aan te passen;
- De conclusie van de werkgever dat het niet mogelijk is de eigen functie van de werknemer aan te passen.

Datum :

Plaats :

Werkgever

Naam :

Handtekening :

Werknemer

Naam :

Handtekening :

**Bijlage 3: MODELVERKLARING HERPLAATSINGSONDERZOEK**

Naam werkgever:

Vertegenwoordigd door de heer / mevrouw:

Functie:

Werkgevernummer:

Naam werknemer:

BSN:

De werkgever en werknemer hebben met elkaar de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie besproken. De werkgever heeft de werknemer tenminste geïnformeerd over:

- de wijze waarop de werkgever herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft onderzocht;
- de conclusie van werkgever dat herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.

Datum :

Plaats :

Werkgever

Naam :

Handtekening :

Werknemer

Naam :

Handtekening :

**Bijlage 4: MODELVERKLARING HERPLAATSINGSONDERZOEK ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

Naam werkgever:

Vertegenwoordigd door de heer / mevrouw:

Functie:

Werkgevernummer:

Naam werknemer:

BSN:

De werkgever en werknemer hebben met elkaar gesproken over herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie. De werkgever heeft de werknemer er tenminste over geïnformeerd dat :

- uit zorgvuldig onderzoek is gebleken dat voor de werknemer geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn
- de werkgever bij het onderzoek ook het resultaat van de WIA-claimbeoordeling heeft betrokken en indien er deskundigenoordeel van het UWV is aangevraagd, ook het deskundigenoordeel.

Datum :

Plaats :

Werkgever

Naam :

Handtekening :

Werknemer

Naam :

Handtekening :

**Bijlage 5: MODELVERKLARING AANBOD ONDERSTEUNING EXTERN**

Naam werkgever:

Vertegenwoordigd door de heer / mevrouw:

Functie:

Werkgevernnummer:

Naam werknemer:

BSN:

De werkgever verklaart de volgende activiteiten te hebben ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk:

Activiteit		Bedrag
Sollicitatietraining	Ja/nee	
Netwerktraining	Ja/nee	
Coaching	Ja/nee	
Jobhunting	Ja/nee	
Capaciteitenonderzoek zelfstandig ondernemerschap	Ja/nee	
CV- en sollicitatiebriefcheck	Ja/nee	
Begeleiding gericht op zelfstandig ondernemerschap	Ja/nee	
Omscholing	Ja/nee	
Outplacement	Ja/nee	
Andere begeleiding gericht op het vinden van een baan elders	Ja/nee	
<b>Totaalbedrag</b>		

Datum :

Plaats :

Werkgever

Naam :

Handtekening :

Werknemer

Naam :

Handtekening :

De waarde is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigen:

bij een vast dienstverband, een bedrag van:

- ten minste € 3.000,- bij een dienstverband van minder dan 10 jaar;
- ten minste € 4.000,- bij een dienstverband van ten minste 10 jaar maar minder dan 20 jaren;
- ten minste € 5.000,- bij een dienstverband van ten minste 20 jaren.

bij een tijdelijke dienstverband:

- ten minste € 500,- bij een dienstverband van minder dan 6 maanden;
- ten minste € 1.000,- bij een dienstverband van tenminste 6 maanden.

bij de beëindiging van een participatiebaan (artikel 4:63 en 5:66)

- ten minste € 500,- bij een dienstverband van minder dan 12 maanden;
- ten minste € 1.000,- bij een dienstverband van 12 maanden of langer.

bij een dienstverband in het kader van vervanging (artikel 4:64 en 5:67):

- € 100,- per afgeronde maand dat de werknemer in dienst is geweest, tot een maximum van € 1.000,-.



**Bijlage 6: MODEL BRIEF VERLENGD AANBOD ONDERSTEUNING EXTERN**

Geachte .....,

Op (Vul in: datum einde dienstverband) wordt uw dienstverband als (Vul in: functie) bij (Vul in: naam van de school), een van de scholen van (vul in: naam werkgever) beëindigd.

Op (Vul in: datum schriftelijk aanbod ondersteuning) hebben wij u schriftelijk ondersteuning aangeboden bij het verwerven van een werkring buiten onze organisatie.

Tot op heden heeft u nog geen gebruik gemaakt van ons aanbod.

Hierbij bieden wij u wederom ondersteuning aan bij het verwerven van een werkring buiten onze organisatie. Als u aanspraak maakt op een WW-uitkering dan blijft ons eerder aanbod voor de ondersteuning van kracht gedurende de eerste drie maanden na de eerste WW-dag. Voor informatie over ons aanbod verwijzen wij u naar de bijlage (Als bijlage toevoegen: schriftelijk aanbod externe ondersteuning).

Wij wijzen u er op dat, indien u een recht op een WW-uitkering wordt toegekend, u verplicht bent mee te werken aan uw re-integratie op de arbeidsmarkt. Indien u niet meewerkt aan uw re-integratie dan kan het UWV hier consequenties aan verbinden in de vorm van een financiële sanctie.

Hoogachtend,

...

Getekend d.d.....te.....

**Bijlage 7: MODELVERKLARING DALING BEKOSTIGING BIJ WERKGELEGENHEIDSBELEID**

Naam werkgever :

Vertegenwoordigd door de heer / mevrouw:

Functie:

Werkgevernnummer:

De werkgever verklaart dat:

- a. zich in één of meer achterliggende schooljaren, direct voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband, een daling in de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden heeft voorgedaan *en*
- b. de werkgever uitsluitend als gevolg van deze daling in de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, de werkgelegenheidsgarantie niet meer kon handhaven *en*
- c. er derhalve aan het beëindigen van het dienstverband niet (mede) andere redenen van financiële aard ten grondslag liggen dan genoemde daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden.

Datum :

Plaats :

Werkgever

Naam :

Handtekening :

**Bijlage 8: MODELVERKLARING DALING FINANCIËLE BIJDRAGE VAN DERDEN ALS GEVOLG VAN DE INVOERING PASSEND ONDERWIJS**

Naam werkgever :

Vertegenwoordigd door de heer / mevrouw:

Functie:

Werkgevernnummer:

De werkgever verklaart dat:

- a. direct voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband, een daling van financiële bijdragen van derden als gevolg van de invoering passend onderwijs heeft voorgedaan en
- b. de werkgever uitsluitend als gevolg van deze financiële bijdrage van derden werkgelegenheidsgarantie niet meer kon handhaven en
- c. er derhalve aan het beëindigen van het dienstverband niet (mede) andere redenen van financiële aard ten grondslag liggen dan genoemde daling van financiële bijdragen van derden.

Datum :

Plaats :

Werkgever

Naam :

Handtekening :

**Bijlage 9: VERZOEK VRIJSTELLINGSREGELING VAN TOETSING AAN DE VOORWAARDEN VAN HET REGLEMENT**

Naam werkgever :

Vertegenwoordigd door de heer / mevrouw:

Functie:

Werkgevernnummer:

De werkgever wenst, op grond van artikel 3:3, derde lid, in aanmerking te komen voor een vrijstelling van de toetsing van de volgende voorwaarden:

- reden beëindiging dienstverband
- vergelijking van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden
- behoud eigen organisatie
- behoud eigen functie

De werkgever voegt bewijsstukken / ter zake overtuigende documenten toe waaruit blijkt dat UWV de ontslagvergunning heeft verleend voor het dienstverband waarop het vergoedingsverzoek betrekking heeft.

Datum :

Plaats :

Werkgever

Naam :

Handtekening :

**Bijlage 10: VERKLARING UITKERINGSVERLEDEN**

Hierbij verklaar ik (naam) .....

met BSN.....

dat ik direct voorafgaand het in dienst treden d.d. ....

bij schoolbestuur.....

met BRINnummer..... (in te vullen door schoolbestuur) meer dan 8 weken een uitkering heb ontvangen vanuit een dienstverband onder de CAO PO of cao bestuurders.

Hierbij geef ik toestemming aan mijn werkgever, indien gewenst, om bovenstaande verklaring bij het Participatiefonds te verifiëren, zodat mijn werkgever weet dat ik onder de doelgroep van de vrijstellingsregeling voor de instroomtoets val.

*Heeft u als werknemer/uitkeringsgerechtigde nog vragen, kunt u altijd contact opnemen met uw casemanager bij het Participatiefonds.*

Datum ondertekening:.....

Naam werknemer/uitkeringsgerechtigde:

Handtekening werknemer/ uitkeringsgerechtigde:

-----  
Datum ondertekening:.....

Geverifieerd door (naam casemanager):

Handtekening casemanager:

---

Dit formulier kan ingevuld gemaïld worden naar [casemanagement@vfpf.org](mailto:casemanagement@vfpf.org). Voor vragen kunt u altijd contact opnemen met de afdeling Casemanagement op 010-2177630. Voor vragen over privacy en het gebruik van uw persoonsgegevens door het Participatiefonds kunt u het privacystatement op onze website raadplegen.