

# **Reglement Participatiefonds**

## **versie 1 augustus 2022**

## Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen .....	3
Artikel 1	Begripsbepalingen .....	3
Artikel 2	Premie .....	4
Artikel 3	Premiepercentages.....	5
Artikel 4	Zelfstandig wachtgeldbeleid .....	5
Artikel 5	Verlagingsverzoek eigen bijdrage .....	5
Artikel 6	Onvolledig verlagingsverzoek eigen bijdrage .....	6
Artikel 7	Gronden voor afwijzing verlagingsverzoek eigen bijdrage .....	6
Artikel 8	Niet kunnen voldoen aan voorwaarden verlagingsverzoek eigen bijdrage .....	6
Artikel 9	Gebruik van Mijn Pf .....	6
Artikel 10	Beslistermijn .....	6
Artikel 11	Gronden voor intrekking en wijziging.....	7
Artikel 12	Rechtmatigheidscontroles .....	7
Hoofdstuk 2	Voorwaarden voor verlaging van de eigen bijdrage .....	8
Artikel 13	Beëindiging arbeidsovereenkomst via UWV wegens bedrijfseconomische omstandigheden .....	8
Artikel 14	Beëindiging arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wegens bedrijfseconomische omstandigheden .....	8
Artikel 15	Beëindiging arbeidsovereenkomst via UWV wegens langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid .....	9
Artikel 16	Ontbinding arbeidsovereenkomst door de kantonrechter .....	9
Artikel 17	Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor vervanging.....	10
Artikel 18	Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een zij-instromer.....	10
Artikel 19	Einde arbeidsovereenkomst: participatiebaan .....	11
Artikel 20	Einde arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer .....	11
Artikel 21	Inspanningsverplichting .....	11
Hoofdstuk 3	Vrijstellingsregelingen.....	13
Artikel 22	Vrijstellingsregeling voor eigen uitkeringsgerechtigden .....	13
Artikel 23a	Vrijstellingsregeling voor niet eigen uitkeringsgerechtigden nieuw .....	13
Artikel 23b	Vrijstellingsregeling voor niet eigen uitkeringsgerechtigden oud .....	14
Artikel 24	Citeertitel.....	15
Artikel 25	Inwerkingtreding .....	15
Artikel 26	Bekendmaking .....	15
Artikel 27	Wijziging of afwijking van het reglement.....	15

## Hoofdstuk 1      Algemene bepalingen

### Artikel 1      Begripsbepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Beëindiging van een arbeidsovereenkomst:
  - a. ontslag: ontslag als bedoeld in artikel 7:669 van het Burgerlijk Wetboek.
  - b. niet voortzetten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
  - c. beëindiging van een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden / middels een vaststellingsovereenkomst;
  - d. urenvermindering, voor zover als gevolg hiervan werkloosheidsuitkeringskosten zijn ontstaan.
2. Bestuur: het bestuur van de Stichting Participatiefonds voor het Onderwijs.
3. 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, die van toepassing is op het moment van beëindiging van een arbeidsovereenkomst.
4. Centrale dienst: de dienst als bedoeld in artikel 68 Wpo en artikel 69 Wec.
5. Dienstverband: een keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever. Onder opvolgende arbeidsovereenkomsten worden ook opvolgende ambtelijke aanstellingen begrepen die hebben plaatsgevonden in de periode voor 1 januari 2020.
6. Eigen bijdrage: het deel van de werkloosheidsuitkeringskosten dat voor rekening van de werkgever komt.
7. Financiële voorwaarden: de voorschriften waarin de regels met betrekking tot de financiële verplichtingen tussen het Participatiefonds en de werkgevers zijn vastgelegd.
8. Laatste contractdag: de laatste dag waarop de arbeidsovereenkomst geldig is. Het is daarbij niet relevant of dit ook de laatste werkdag was.
9. Mijn Pf: het werkgeversportaal voor bij het Participatiefonds aangesloten werkgevers. Via dit portaal kan de werkgever een verlagingverzoek eigen bijdrage indienen.
10. Onderwijspersoneel: personeel als bedoeld in artikel 1 van de Wpo.
11. Opzeggingsbrief: een brief of e-mail met het doel om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. In deze brief staat een dagtekening. De dagtekening is de datum waarop de brief geschreven is. De werkgever heeft deze brief ondertekend. In deze e-mail is de datum van verzending en het e-mailadres van de werknemer zichtbaar. Ook is het aantoonbaar dat deze e-mail door of namens de werkgever is verstuurd.
12. Participatiefonds: de rechtspersoon, genoemd in artikel 190, eerste en tweede lid van de Wpo en artikel 169, eerste en tweede lid van de Wec.
13. PAUZE: Periode Algemeen Uitstel Zending E-beschikkingen. Dit is een periode van 6 weken. Deze periode gaat 2 weken voordat de eerste zomervakantie voor de eerste schoolregio begint in. De Rijksoverheid stelt deze zomervakantie vast. Het Participatiefonds verstuurt tijdens deze periode geen beslissing op een verlagingverzoek eigen bijdrage en ook geen beslissing op een bezwaarschrift naar een werkgever.
14. Schooljaar: het tijdvak van 1 augustus van een kalenderjaar tot en met 31 juli van het volgende kalenderjaar.
15. Tijdelijke arbeidsovereenkomst voor vervanging: een tijdelijke arbeidsovereenkomst van een werknemer, die specifiek betrekking heeft op vervangingswerkzaamheden.

16. Vaststellingsovereenkomst: een overeenkomst ex artikel 7:900 BW, aantoonbaar door werkgever en werknemer ondertekend op of voorafgaand aan de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
17. Verzoek tot de verlaging van de eigen bijdrage / verlagingverzoek eigen bijdrage: het verzoek van een werkgever om de eigen bijdrage in de werkloosheidsuitkeringskosten van een werknemer te verlagen.
18. Verplicht aangesloten werkgever: de werkgever die op grond van artikel 190, tweede lid van de Wpo of artikel 169, tweede lid van de Wec verplicht is aangesloten bij het Participatiefonds.
19. Werkgever:
  - a. een bevoegd gezag als bedoeld in artikel 1 van de Wpo en artikel 1 van de Wec;
  - b. een samenwerkingsverband als bedoeld in artikel 18a van de Wpo en artikel 28a van de Wec.
20. Werknemer: de natuurlijke persoon voor wie het Participatiefonds de uitkeringskosten voorfinanciert.
21. Werkloosheidsuitkeringskosten:
  - o de uitkeringskosten, genoemd in de WW en de WOPO;
  - o de pensioenpremies en arbeidsongeschiktheidspremies;
  - o de bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen in het primair onderwijs die van toepassing waren voor de WOPO, als werknemers nog recht hebben op deze uitkering; en
  - o de ZAPO.

Deze werkloosheidskosten zijn door de bevoegde instanties toegekend. Voor de uitkeringen op grond van de WW is dit het UWV. Voor de bovenwettelijke uitkeringen is dit WWplus.
22. Wpo: de Wet op het primair onderwijs.
23. Wec: de Wet op de expertisecentra.
24. WW: de Werkloosheidswet.
25. WOPO: de regeling Werkloosheidsuitkering onderwijspersoneel primair onderwijs.
26. ZAPO: de Regeling ziekte en arbeidsongeschiktheid primair onderwijs.
27. Zelfstandig wachtgeldbeleid: de op basis van het reglement 1997 bepaalde constructie, waarin een werkgever de keuze heeft gemaakt om de werkloosheidsuitkeringskosten volledig zelf te dragen.
28. Zij-instromer: een werknemer die met een geschiktheidsverklaring als bedoeld in artikel 171 van de Wpo of artikel 151 van de Wec als leraar werkzaam is bij een werkgever.
29. Zomerstop-periode: de periode waarin de termijnen die gelden voor de werkgever om informatie aan te leveren, worden opgeschort.

## **Artikel 2      Premie**

1. Op grond van artikel 190, vierde lid van de Wpo en artikel 169, vierde lid van de Wec, voldoet een bij het Participatiefonds aangesloten werkgever maandelijks een premie aan het Participatiefonds in verband met de uitvoering van de wettelijke taak van het Participatiefonds.
2. Onder de premie Participatiefonds wordt verstaan:
  - a. basispremie; of
  - b. premie zelfstandig wachtgeldbeleid;
3. De verschuldigde premie is gelijk aan de premiegrondslag vermenigvuldigd met het premiepercentage.
4. De premiegrondslag is het brutosalaris van het personeel waarvoor premie is verschuldigd, rekening houdend met de deeltijdfactor, exclusief toelages, toeslagen en werkgeverslasten, en vermeerderd met 8 procent vakantie-uitkering.
5. Gemoedsbezwaarden betalen geen premie.

**Artikel 3 Premiepercentages**

1. Het bestuur stelt jaarlijks de hoogte van de premiepercentages voor het volgende kalenderjaar vast.
2. Als er aanleiding toe is, kan het bestuur besluiten tot een tussentijdse wijziging van de premiepercentages.
3. Een positief of negatief exploitatieresultaat van het Participatiefonds kan worden verrekend in de premie voor het volgende kalenderjaar.

**Artikel 4 Zelfstandig wachtgeldbeleid**

1. De werkgever die reeds deelneemt aan het zelfstandig wachtgeldbeleid, is uitsluitend de premie zelfstandig wachtgeldbeleid, genoemd in artikel 2, tweede lid, onder b, aan het Participatiefonds verschuldigd.
2. Het Participatiefonds vergoedt geen werkloosheidsuitkeringskosten aan een werkgever die deelneemt aan het zelfstandig wachtgeldbeleid. Het Participatiefonds zal 100 procent van deze kosten in rekening brengen bij deze werkgever.
3. Voor de huidige deelnemers aan het zelfstandig wachtgeldbeleid, is artikel 2 van het Reglement Participatiefonds Primair Onderwijs 1998-1999 voor onbepaalde tijd van toepassing.
4. Een deelnemer aan het zelfstandig wachtgeldbeleid kan de deelname schriftelijk opzeggen. Deze opzegging moet uiterlijk op 1 november door het Participatiefonds zijn ontvangen.
5. Als de opzegging tijdig door het Participatiefonds is ontvangen, eindigt de deelname aan het zelfstandig wachtgeldbeleid met ingang van het eerstvolgende kalenderjaar.
6. Voor werkgevers die niet reeds deelnemen aan het zelfstandig wachtgeldbeleid, is het niet meer mogelijk om hieraan deel te nemen.

**Artikel 5 Verlagingsverzoek eigen bijdrage**

1. Als er als gevolg van de beëindiging van een arbeidsovereenkomst werkloosheidsuitkeringskosten zijn ontstaan, dan stelt het Participatiefonds de werkgever hiervan op de hoogte via het portaal Mijn Pf.
2. Als er sprake is van een beëindigingsgrond als bedoeld in hoofdstuk 2 van het reglement, dan kan de werkgever een verzoek tot verlaging van de eigen bijdrage indienen via Mijn Pf.
3. De termijn voor het indienen van een verlagingsverzoek eigen bijdrage is 4 weken. Deze gaat in op de dag na de melding, genoemd in het eerste lid.
4. Tijdens de zomerstop-periode, wanneer alle schoolregio's in Nederland tegelijk zomervakantie hebben, wordt de termijn, genoemd in het derde lid, tijdelijk stilgezet. De Rijksoverheid stelt deze zomervakanties vast.
5. De eigen bijdrage van de werkgever wordt vastgesteld op 50 procent van de werkloosheidsuitkeringskosten, tenzij het Participatiefonds het verlagingsverzoek eigen bijdrage dat deze werkgever heeft ingediend goedkeurt. Wanneer geen verlagingsverzoek is ingediend, moet de werkgever desgevraagd bewijs leveren van de laatste contractdag door middel van een ter zake overtuigend document. Het Participatiefonds kan daar om verzoeken om vast te kunnen stellen welk reglement van toepassing is.
6. Bij toewijzing van een verlagingsverzoek eigen bijdrage op grond van artikel 13 tot en met 19, heeft de werkgever een eigen bijdrage van 10 procent van de werkloosheidsuitkeringskosten.
7. Bij toewijzing van een verlagingsverzoek eigen bijdrage op grond van artikel 20, heeft de werkgever geen eigen bijdrage in de werkloosheidsuitkeringskosten.

**Artikel 6 Onvolledig verlagingsverzoek eigen bijdrage**

1. Als bij een verlagingsverzoek eigen bijdrage niet alle benodigde gegevens en documenten zijn aangeleverd die nodig zijn voor een beoordeling van dat verzoek, dan geeft het Participatiefonds de werkgever 1 keer de gelegenheid om het verzoek aan te vullen. Dit moet binnen 4 weken gebeuren.
2. De termijn voor het aanvullen van het verlagingsverzoek eigen bijdrage begint op de dag na die waarop het Participatiefonds de werkgever in de gelegenheid heeft gesteld het verzoek aan te vullen.
3. Tijdens de zomerstop-periode, waarin alle schoolregio's in Nederland gelijktijdig zomervakantie hebben, wordt de termijn, genoemd in het tweede lid, stilgezet. De Rijksoverheid stelt deze zomervakanties vast.

**Artikel 7 Gronden voor afwijzing verlagingsverzoek eigen bijdrage**

1. Het Participatiefonds neemt een besluit tot afwijzing van het verlagingsverzoek eigen bijdrage, wanneer:
  - a. de arbeidsovereenkomst is beëindigd op een andere grond dan opgenomen in hoofdstuk 2 van het reglement.
  - b. niet is voldaan aan de voorwaarden van het artikel op grond waarvan het verlagingsverzoek eigen bijdrage is ingediend.
  - c. het verzoek van de werkgever kennelijk onredelijk is.
  - d. de werkgever na het verzoek om aan te vullen als bedoeld in artikel 6, het verlagingsverzoek eigen bijdrage niet binnen de gestelde termijn heeft aangevuld, waardoor niet of niet tijdig is voldaan aan de voorwaarden van het artikel op grond waarvan het verlagingsverzoek eigen bijdrage is ingediend.
2. Bij afwijzing van het verlagingsverzoek eigen bijdrage, heeft de werkgever een eigen bijdrage van 50 procent van de werkloosheidsuitkeringskosten.

**Artikel 8 Niet kunnen voldoen aan voorwaarden verlagingsverzoek eigen bijdrage**

De werkgever die door omstandigheden buiten zijn invloedssfeer of risicosfeer niet of niet volledig aan de voorwaarden van een verlagingsverzoek eigen bijdrage kan voldoen, deelt dit aan het Participatiefonds mee onder opgaaf van een deugdelijke motivering en door toezending van ter zake overtuigende documenten. Het Participatiefonds beoordeelt of dit voldoende is om de werkgever te vrijwaren voor de betreffende voorwaarden.

**Artikel 9 Gebruik van Mijn Pf**

De werkgever maakt bij het indienen en aanvullen van een verlagingsverzoek eigen bijdrage gebruik van de hiervoor bestemde modules in Mijn Pf.

**Artikel 10 Beslistermijn**

1. Het Participatiefonds besluit binnen 4 weken op het verlagingsverzoek eigen bijdrage. Deze 4 weken gaan in op de dag nadat het Participatiefonds het verzoek in Mijn Pf heeft ontvangen.
2. Het Participatiefonds kan deze termijn eenmalig verlengen met 2 weken.

3. De beslistermijn wordt van rechtswege opgeschort gedurende de periode waarin de werkgever het verzoek op grond van artikel 6 moet aanvullen.
4. Gedurende de pauzeperiode wordt de beslistermijn, genoemd in het eerste lid, opgeschort.

#### **Artikel 11 Gronden voor intrekking en wijziging**

Het Participatiefonds is bevoegd een besluit tot verlaging van de eigen bijdrage te wijzigen of in te trekken ten nadele van de werkgever, wanneer:

- a. de gegevens die de werkgever heeft aangeleverd zodanig onjuist, onvolledig of gewijzigd zijn dat op het verlagingverzoek eigen bijdrage een andere beslissing zou zijn genomen, als bij de beoordeling daarvan de juiste en volledige gegevens bekend waren geweest.
- b. de beschikking in strijd met wettelijke voorschriften is gegeven.
- c. de wetgeving, omstandigheden of inzichten zodanig veranderen dat de bescherming van de belangen van deze gewijzigde wetgeving, omstandigheden of inzichten zwaarder wegen dan het belang van de werkgever bij een ongewijzigde beschikking.

#### **Artikel 12 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 reglement.
2. De werkgever draagt gedurende een periode van 7 jaar zorg voor een deugdelijke administratie die op een centraal punt is in te zien en geeft hier desgevraagd inzage in.

## Hoofdstuk 2 *Voorwaarden voor verlaging van de eigen bijdrage*

### **Artikel 13 Beëindiging arbeidsovereenkomst via UWV wegens bedrijfseconomische omstandigheden**

Een werkgever komt in aanmerking voor een verlaging van de eigen bijdrage in de werkloosheidsuitkeringskosten van 50 procent naar 10 procent, wanneer is voldaan aan de voorwaarden van dit artikel.

1. De werkgever toont aan dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd in verband met een reden als bedoeld in artikel 7:669, derde lid, onder a van het Burgerlijk Wetboek.
2. Hiertoe levert de werkgever aan:
  - a. de ontslagvergunning van UWV, genoemd in artikel 7:671a, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek of als beroep is aangetekend tegen de beslissing van UWV de beslissing van de rechtbank, het Hof of de Hoge Raad op grond waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
  - b. de opzeggingsbrief van de werkgever aan de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
3. De werkgever toont aan dat is voldaan aan de inspanningsverplichting, genoemd in artikel 21.
4. Als de werkgever afspraken heeft gemaakt met de vakbonden over begeleiding van-werk-naar-werk als bedoeld in hoofdstuk 10 van de cao PO 2022-2023 en dit kan aantonen met overtuigende documenten, dan is het derde lid van dit artikel niet van toepassing.

### **Artikel 14 Beëindiging arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wegens bedrijfseconomische omstandigheden**

Een werkgever komt in aanmerking voor een verlaging van de eigen bijdrage in de werkloosheidsuitkeringskosten van 50 procent naar 10 procent, als is voldaan aan de voorwaarden van dit artikel.

1. De werkgever toont aan dat de arbeidsovereenkomst middels een vaststellingsovereenkomst is beëindigd, waarbij de oorzaak ligt in bedrijfseconomische omstandigheden als bedoeld in de cao PO 2022-2023. Er is sprake van bedrijfseconomische omstandigheden als bedoeld in dit lid, wanneer de wijziging in bekostiging, per de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de beëindiging van deze arbeidsovereenkomst rechtvaardigt.
2. Hiertoe levert de werkgever aan:
  - a. de vaststellingsovereenkomst, die door de werkgever en de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd, is ondertekend;
  - b. de jaarverslagen van de 2 kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin de beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft plaatsgevonden;
  - c. het meest recente bestuursformatieplan of meerjarenformatieplan;
  - d. de begroting of meerjarenbegroting;
  - e. een overzicht van het natuurlijk verloop en de overige beëindigingen in de periode van 6 maanden voorafgaand aan de laatste contractdag van de arbeidsovereenkomst;
  - f. een schriftelijke onderbouwing, waarin is opgenomen waarom de arbeidsovereenkomst van de werknemer wegens bedrijfseconomische omstandigheden moest worden beëindigd.



3. Bij de beoordeling of sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden als bedoeld in het eerste lid, betreft het Participatiefonds naast de documenten genoemd in het tweede lid ook de openbaar toegankelijke financiële informatie die door DUO digitaal beschikbaar wordt gesteld.
4. Als de werkgever gebruik maakt van het overgangsrecht in het kader van het voeren van werkgelegenheidsbeleid als bedoeld in artikel 10.1 van de cao PO 2022-2023 dan levert de werkgever, in afwijking van het tweede lid, uitsluitend het met de bonden overeengekomen sociaal plan en de vaststellingsovereenkomst aan. Deze moet ondertekend zijn door de werkgever en de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
5. De werkgever toont aan dat is voldaan aan de inspanningsverplichting, genoemd in artikel 21.
6. Als de werkgever middels het aanleveren van ter zake overtuigende documenten kan aantonen, dat hij afspraken heeft gemaakt met de vakbonden in het kader van begeleiding van werk naar werk als bedoeld in hoofdstuk 10 van de cao PO 2022-2023, dan heeft de werkgever voldaan aan het tweede lid, onder b tot en met e, het vierde en het vijfde lid van dit artikel. Het gestelde in het derde lid van dit artikel is in die situatie niet van toepassing.

#### **Artikel 15      Beëindiging arbeidsovereenkomst via UWV wegens langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid**

Een werkgever komt in aanmerking voor een verlaging van de eigen bijdrage in de werkloosheidsuitkeringskosten van 50 procent naar 10 procent, wanneer is voldaan aan de voorwaarden van dit artikel.

1. De werkgever toont aan dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd op grond van langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 7:669, derde lid, onder b van het Burgerlijk Wetboek.
2. Hiertoe levert de werkgever aan:
  - a. de ontslagvergunning van UWV, genoemd in artikel 7:671a, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek of als beroep is aangetekend tegen de beslissing van UWV de beschikking van de rechtbank, het Hof of de Hoge Raad op grond waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
  - b. de opzeggingsbrief van de werkgever aan de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

#### **Artikel 16      Ontbinding arbeidsovereenkomst door de kantonrechter**

Een werkgever komt in aanmerking voor een verlaging van de eigen bijdrage in de werkloosheidsuitkeringskosten van 50 procent naar 10 procent, wanneer is voldaan aan de voorwaarden van dit artikel.

1. De werkgever toont aan dat de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter is ontbonden op grond van één van de redenen, genoemd in artikel 7:669, derde lid, onder c tot en met i van het Burgerlijk Wetboek.
2. Hiertoe levert de werkgever aan:
  - a. de beschikking van de rechtbank, het Hof of de Hoge Raad op grond waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, waaruit blijkt dat:
    - i. de arbeidsovereenkomst is ontbonden op grond van één van de gronden, genoemd in artikel 7:669, derde lid, onder c tot en met i van het Burgerlijk Wetboek; en
    - ii. er een inhoudelijke behandeling op tegenspraak heeft plaatsgevonden.
  - b. het verzoekschrift;

- c. het verweerschrift.
3. De werkgever toont aan dat is voldaan aan de inspanningsverplichting, genoemd in artikel 21.

### **Artikel 17 Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor vervanging**

Een werkgever komt in aanmerking voor een verlaging van de eigen bijdrage in de werkloosheidsuitkeringskosten van 50 procent naar 10 procent, wanneer is voldaan aan de voorwaarden van dit artikel.

1. De werkgever toont aan dat de arbeidsovereenkomst, die van rechtswege is geëindigd, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft voor vervanging als bedoeld in artikel 1 van dit reglement.
2. De werkgever levert daarvoor de arbeidsovereenkomst van de werknemer aan, waaruit blijkt dat het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in verband met vervanging betreft.
3. De werkgever toont aan dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege is geëindigd door:
  - a. het verstrijken van de duur waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan; of
  - b. het komen te vervallen van de reden van vervanging, als in de arbeidsovereenkomst tevens is opgenomen dat dit een einde van rechtswege tot gevolg heeft.
4. Bij een tijdelijke uitbreiding wegens vervanging, krijgt een werknemer een addendum op de arbeidsovereenkomst. Als hieruit werkloosheidsuitkeringskosten ontstaan, dan levert de werkgever de arbeidsovereenkomst aan waarin het betreffende addendum is opgenomen. Dit addendum voldoet aan de eisen voor de arbeidsovereenkomst in het tweede en derde lid van dit artikel.
5. De werkgever toont aan dat is voldaan aan de inspanningsverplichting, genoemd in artikel 21. De activiteiten, genoemd in artikel 21 tweede lid, moeten uiterlijk 2 maanden voor de laatste contractdag zijn gestart. Dit in afwijking van artikel 21, derde lid.

### **Artikel 18 Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een zij-instromer**

Een werkgever komt in aanmerking voor een verlaging van de eigen bijdrage in de werkloosheidsuitkeringskosten van 50 procent naar 10 procent, wanneer is voldaan aan de voorwaarden van dit artikel.

1. De werkgever toont aan dat de arbeidsovereenkomst, genoemd in artikel 3.2 van de cao PO 2022-2023, van rechtswege is geëindigd en niet is verlengd, omdat de werknemer niet binnen de daarvoor overeengekomen periode de bij wet voorgeschreven onderwijsbevoegdheid heeft behaald of zal behalen.
2. Om aan te tonen dat er sprake is geweest van een dienstverband in het kader van zij-instroom, levert de werkgever aan:
  - a. de tripartiete studieovereenkomst, die is ondertekend door de werkgever, werknemer en de opleidingsinstantie; of
  - b. de arbeidsovereenkomst van werknemer.
3. De werkgever toont aan dat de werknemer de onderwijsbevoegdheid niet heeft behaald of zal behalen. Daarvoor levert de werkgever het volgende aan:
  - a. de verklaring van de opleidingsinstantie, waaruit blijkt dat de werknemer niet binnen de overeengekomen periode de bij wet voorgeschreven onderwijsbevoegdheid heeft behaald of zal behalen;

- b. de opzeggingsbrief van de werkgever aan de werknemer waaruit blijkt dat de werknemer niet binnen de overeengekomen periode de bij wet voorgeschreven onderwijsbevoegdheid heeft behaald of zal behalen; of
- c. andere ter zake overtuigende documenten waaruit het niet behalen of het zullen behalen van de onderwijsbevoegdheid blijkt.

### **Artikel 19      Einde arbeidsovereenkomst: participatiebaan**

Een werkgever komt in aanmerking voor een verlaging van de eigen bijdrage in de werkloosheidsuitkeringskosten van 50 procent naar 10 procent, wanneer is voldaan aan de voorwaarden van dit artikel.

1. De werkgever toont aan dat de arbeidsovereenkomst die is beëindigd, een arbeidsovereenkomst in de functiecategorie participatiebaan als bedoeld in artikel 5.3 van de cao PO 2022-2023 betreft.
2. Hiertoe levert de werkgever aan:
  - a. de arbeidsovereenkomst van de werknemer van wie het dienstverband in de functiecategorie participatiebaan is beëindigd.
  - b. de opzeggingsbrief of andere ter zake overtuigende documenten, waaruit blijkt dat werkgever aan werknemer kenbaar heeft gemaakt, dat de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd.
3. De werkgever biedt de werknemer ondersteuning bij arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 10 van de Participatiewet. De werkgever levert ter zake overtuigende documenten aan waaruit dit blijkt.

### **Artikel 20      Einde arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer**

Als een arbeidsovereenkomst is beëindigd op verzoek van de werknemer, dan komt de werkgever in aanmerking voor een verlaging van de eigen bijdrage naar nihil als de werkgever ter zake overtuigende documenten heeft aangeleverd, waaruit blijkt dat de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd.

### **Artikel 21      Inspanningsverplichting**

De werkgever heeft activiteiten verricht of ingekocht voor de begeleiding van de werknemer naar een werkkring buiten de organisatie.

1. De financiële inspanningsverplichting wordt bepaald conform onderdeel a tot en met e van dit lid.
  - a. Bij een dienstverband van minder dan 6 maanden, geldt geen financiële inspanningsverplichting.
  - b. De waarde van de activiteiten genoemd in het tweede lid, bedraagt voor dienstverbanden vanaf 6 maanden €600. Voor elke maand dat het dienstverband langer heeft voortgeduurd, komt er €25 bij. Tot maximaal €5.000. Deze bedragen zijn inclusief btw.
  - c. De duur van het dienstverband wordt als volgt berekend: bij opvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, met een onderbreking van 6 maanden of minder, wordt de duur van deze arbeidsovereenkomsten bij elkaar opgeteld. De onderbrekingen tellen niet mee bij de vaststelling van de duur van het dienstverband.
  - d. Voor het berekenen van het aantal maanden dat het dienstverband heeft geduurd worden de kalenderdagen van de arbeidsovereenkomst(en) bij elkaar opgeteld. Van de opgetelde

kalenderdagen boven 183 dagen worden 3 marge-dagen afgetrokken. Vervolgens vormen iedere 30,4167 kalenderdagen tezamen 1 maand.

- e. Voor de duur van het dienstverband van meer dan 183 dagen wordt de uitkomst van wat onder d is berekend naar boven toe afgerond op hele maanden.
  - f. De werkgever vult de 'Rekentool Dienstverbanden en Bedrag Inspanningsverplichting' in. Deze is beschikbaar via Mijn Pf en via de website van het Participatiefonds. Zo kan de werkgever de duur van het dienstverband en de daarbij behorende minimale financiële inspanningsverplichting aantonen. De werkgever en de werknemer ondertekenen de uitdraai daarvan. De werkgever levert deze ondertekende uitdraai aan bij het indienen van het verlagingsverzoek via Mijn Pf. Ook in de gevallen waarbij de berekening van de financiële inspanning op nul uitkomt.
  - g. Kosten die de werkgever maakt voor activiteiten als bedoeld in het tweede lid, worden meegeteld bij de berekening of is voldaan aan de inspanningsverplichting, voor zover deze kosten niet langer dan 12 maanden voor de laatste contractdag zijn gemaakt.
2. De inhoudelijke inspanningsverplichting geldt bij een dienstverband vanaf 6 maanden, waarbij de duur van het dienstverband wordt berekend op de wijze als bepaald in het eerste lid, en bestaat uit één of meer van de volgende activiteiten:
    - a. coachgesprek;
    - b. arbeidskansengesprek;
    - c. het opstellen van een mobiliteitsplan;
    - d. uitvoering geven aan het mobiliteitsplan;
    - e. het onderzoeken van mogelijkheden tot herplaatsing buiten het eigen bestuur.
  3. De activiteiten, genoemd in het tweede lid, moeten uiterlijk 4 maanden voor de laatste contractdag zijn gestart.
  4. Als de activiteiten, genoemd in het tweede lid, zijn belegd bij een externe organisatie of loopbaanprofessional, dan moet deze een keurmerk of certificering hebben vanuit Noloc, Cedeo of Blik op Werk of lid zijn van Cedris, Noloc, Oval of NOBCO. In het geval van een lidmaatschap moet sprake zijn van een volwaardig lidmaatschap. Met een aspirant-lidmaatschap wordt niet voldaan aan deze voorwaarde. Daarnaast kan de werkgever gebruik maken van een organisatie waarmee het Participatiefonds een mantelovereenkomst heeft gesloten.
  5. Als de activiteiten, genoemd in het tweede lid, door de werkgever in eigen beheer worden uitgevoerd, dan moet dit door een erkende mobiliteitsfunctionaris worden uitgevoerd. Deze functionaris is aangesloten middels een aspirant-lidmaatschap of volwaardig lidmaatschap bij de erkende beroepsvereniging Noloc of NOBCO.
  6. Het bedrag aan financiële inspanning dat op basis van het eerste lid is bepaald, moet volledig worden besteed aan één of meer van de activiteiten, genoemd in het tweede lid.
  7. De werkgever toont aan dat aan dit artikel is voldaan door het volgende aan te leveren:
    - a. een opdrachtbevestiging waarin ten minste één van de activiteiten, genoemd in het tweede lid, is opgenomen. De opdrachtbevestiging moet ondertekend zijn door de werkgever, werknemer en de organisatie of persoon die de vermelde activiteiten uitvoert.
    - b. de factuur of facturen ter waarde van het afgesproken budget voor de activiteit. Als de werkgever de activiteiten in eigen beheer uitvoert, dan levert de werkgever een urenspecificatie aan. Hierbij wordt de waarde van 1 uur gezien als €85,- inclusief btw.

## Hoofdstuk 3 *Vrijstellingsregelingen*

### **Artikel 22** **Vrijstellingsregeling voor eigen uitkeringsgerechtigden**

De werkgever komt in aanmerking voor vrijstelling van de voorwaarden van hoofdstuk 2, wanneer is voldaan aan het bepaalde in het eerste tot en met het derde lid.

1. Er wordt vrijstelling verleend, als:
  - a. de werknemer ten minste 3 maanden direct voorafgaand aan het in dienst treden bij de werkgever recht heeft gehad op een werkloosheidsuitkering vanuit het primair onderwijs als bedoeld in artikel 190, derde lid, onder f van de Wpo of artikel 169, derde lid, onder f van de Wec;
  - b. de werknemer direct voorafgaand aan het ontstaan van het recht op de onder a genoemde werkloosheidsuitkering, in dienst was bij dezelfde werkgever of diens rechtsvoorganger. En de onder a genoemde uitkering is door de betrokken uitkeringsinstantie aan deze werkgever gekoppeld.
  - c. de werkgever uiterlijk 10 werkdagen na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst het in dienst nemen van de werknemer meldt bij het Participatiefonds. De manier waarop de werkgever dat moet doen, staat beschreven in Mijn Pf; en
  - d. de arbeidsovereenkomst ten minste 6 maanden en maximaal 12 maanden ononderbroken heeft geduurd.
2. Om het gestelde in het eerste lid, onder d, aan te tonen, levert de werkgever de arbeidsovereenkomst aan waaruit de datum indiensttreding blijkt en een document waaruit de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst blijkt.
3. Als het Participatiefonds vrijstelling heeft verleend, geldt een eigen bijdrage die gelijk is aan de eigen bijdrage voor de werkloosheidsuitkering, genoemd in het eerste lid, onder a, waarbij deze eigen bijdrage maximaal 50 procent bedraagt.

### **Artikel 23a** **Vrijstellingsregeling voor niet eigen uitkeringsgerechtigden nieuw**

Voor werknemers die op of na 1 augustus 2022 een dienstverband zijn aangegaan, komt de werkgever in aanmerking voor vrijstelling van de voorwaarden van hoofdstuk 2, wanneer is voldaan aan het bepaalde in het eerste tot en met het derde lid.

1. Er wordt vrijstelling verleend, als:
  - a. de werknemer ten minste 3 maanden direct voorafgaand aan het in dienst treden bij de werkgever recht heeft gehad op een werkloosheidsuitkering vanuit het primair onderwijs als bedoeld in artikel 190, derde lid, onder f van de Wpo of artikel 169, derde lid, onder f van de Wec;
  - b. de werknemer direct voorafgaand aan het ontstaan van het recht op de onder a genoemde werkloosheidsuitkering, niet in dienst was bij dezelfde werkgever, of bij de rechtsvoorganger daarvan. En de onder a genoemde uitkering is door de betrokken uitkeringsinstantie aan deze werkgever gekoppeld;
  - c. de werkgever uiterlijk 10 werkdagen na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst het in dienst nemen van de werknemer meldt bij het Participatiefonds. De manier waarop de werkgever dat moet doen, staat beschreven in Mijn Pf; en
  - d. de arbeidsovereenkomst ten minste 6 maanden en maximaal 12 maanden ononderbroken heeft geduurd.

2. Om het gestelde in het eerste lid, onder d, aan te tonen, levert de werkgever de arbeidsovereenkomst aan waaruit de datum indiensttreding blijkt en een document waaruit de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst blijkt.
3. Als het Participatiefonds vrijstelling heeft verleend, geldt een eigen bijdrage van 0 procent van de werkloosheidsuitkeringskosten.

### **Artikel 23b Vrijstellingsregeling voor niet eigen uitkeringsgerechtigden oud**

Voor werknemers die voorafgaand aan 1 augustus 2022 een dienstverband zijn aangegaan en waarvan de laatste contractdag ligt op of na 1 augustus 2022, komt de werkgever in aanmerking voor vrijstelling van de voorwaarden van hoofdstuk 2, indien is voldaan aan het bepaalde in het eerste tot en met het derde lid.

1. Er wordt vrijstelling verleend, indien:
  - a. de werknemer minimaal 6 maanden en maximaal 12 maanden ononderbroken in dienst is geweest bij de werkgever die een beroep doet op de vrijstelling;
  - b. de werknemer direct voorafgaand aan het in dienst treden bij de werkgever ten minste meer dan 8 weken recht heeft gehad op een werkloosheidsuitkering van het primair onderwijs als bedoeld in artikel 190, derde lid, onder f van de Wpo dan wel artikel 169, derde lid, onder f van de Wec zoals deze gold ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst;
2. Ondanks het bepaalde in het eerste lid 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 de werkloosheidsuitkering als bedoeld in het eerste lid, onder b, reeds in dienst was bij dezelfde werkgever of diens rechtsvoorganger;
  - b. die door UWV voor die werkloosheidsuitkering verantwoordelijk is gesteld.
3. Om in aanmerking te komen voor de vrijstelling, overlegt de werkgever de volgende documenten:
  - a. de door werknemer ondertekende 'verklaring uitkeringsverleden';
  - b. een afschrift van de arbeidsovereenkomst waaruit de datum indiensttreding blijkt;
  - c. een document waaruit de datum van de laatste contractdag als bedoeld in het eerste lid blijkt.
4. Indien het Participatiefonds vrijstelling heeft verleend, geldt een eigen bijdrage van 0 procent van de werkloosheidsuitkeringskosten.

## *Hoofdstuk 4 Slotbepalingen*

### **Artikel 24 Citeertitel**

Dit reglement wordt aangehaald als het 'Reglement Participatiefonds voor het Primair Onderwijs en de Expertisecentra versie 1 augustus 2022'.

### **Artikel 25 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 dienstverbanden vallend onder de cao PO en de cao Bestuurders PO die een laatste contractdag hebben op of na 1 augustus 2022.

### **Artikel 26 Bekendmaking**

Dit reglement wordt bekendgemaakt middels publicatie in de Staatscourant.

### **Artikel 27 Wijziging of afwijking van het reglement**

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