

**Algemene toelichting
bij het reglement Participatiefonds
met ingangsdatum 1-1-2025**

versie januari 2025

De toelichting maakt geen onderdeel uit van het reglement en daar kunnen dus ook geen rechten aan worden ontleend.

Eerst gaan we in op de vraag waarom het Pf uitkeringskosten vergoedt, waarom we de systematiek met ingang van 1 augustus 2022 hebben gemoderniseerd en wat die modernisering inhoudt. Ook geven we schematisch het nieuwe proces weer. Tot slot lopen we het reglement artikelsgewijs door met een toelichting per artikel.

Mocht u echter na het lezen van deze toelichting nog vragen hebben, dan kunt u altijd contact opnemen met de helpdesk van het Participatiefonds via 088 605 51 55 (op werkdagen van 8.30 – 17.00 uur) of helpdesk@vfpf.nl.

Deze versie van de toelichting is reeds aangepast aan de wijziging van het reglement Pf op 1-1-2025.

Inhoud

Achtergrond: waarom vergoedt het Pf uitkeringskosten?	5
Eigenrisicodragerschap werkgevers in PO	5
Wettelijke taken van het Participatiefonds.....	5
Verzoek tot verlaging eigen bijdrage indienen.....	5
Financiële voorwaarden	5
Aanleiding voor de Modernisering Participatiefonds	6
Nieuwe situatie.....	6
Koppeling van werkgever aan uitkering door UWV/WWplus.....	7
Tijdslijn met informatie, acties en betrokkenen	8
Inspanningsverplichting	9
Toelichting per artikel	10
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	10
Artikel 1 Begripsbepalingen	10
Artikel 2 Premie	10
Artikel 3 Premiepercentages.....	10
Artikel 4 Zelfstandig wachtgeldbeleid.....	10
Artikel 5 Verlagsingsverzoek eigen bijdrage.....	11
Artikel 6 Onvolledig verlagsingsverzoek eigen bijdrage	12
Artikel 7 Gronden voor afwijzing verlagsingsverzoek eigen bijdrage	13
Artikel 8 Niet kunnen voldoen aan voorwaarden verlagsingsverzoek eigen bijdrage	13
Artikel 9 Gebruik van Mijn Pf	14
Artikel 10 Beslistermijn	14
Artikel 11 Gronden voor intrekking en wijziging	15
Artikel 12 Rechtmatigheidscontroles.....	15
Hoofdstuk 2 Voorwaarden voor verlaging van de eigen bijdrage.....	16
Artikel 13 Beëindiging arbeidsovereenkomst via UWV wegens bedrijfseconomische omstandigheden.....	16
Artikel 14 Beëindiging arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wegens bedrijfseconomische omstandigheden	17

Artikel 15	Beëindiging arbeidsovereenkomst via UWV wegens langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid	19
Artikel 16	Ontbinding arbeidsovereenkomst door de kantonrechter	20
Artikel 17	Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor vervanging	20
Artikel 18	Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een zij-instromer	21
Artikel 19	Einde arbeidsovereenkomst: participatiebaan	22
Artikel 20	Einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op verzoek van de werknemer	22
Artikel 21	Inspanningsverplichting	23
	Financiële waarde van de inspanning	23
	Inhoudelijke eisen aan de inspanningsverplichting	24
	Geschikte partijen voor een effectief van-werk-naar-werk-traject	25
	Uitvoeren inspanningsverplichting in eigen beheer	25
	Voorbeelden van invulling inspanningsverplichting	26
Hoofdstuk 3	Vrijstellingsregelingen	28
Artikel 22	Vrijstellingsregeling voor eigen uitkeringsgerechtigden	28
Artikel 23	Vrijstellingsregeling voor niet eigen uitkeringsgerechtigden nieuw	29
Artikel 23b	Vrijstellingsregeling voor niet eigen uitkeringsgerechtigden oud.....	29
Hoofdstuk 4	Slotbepalingen.....	30

Achtergrond: waarom vergoedt het Pf uitkeringskosten?

Eigenrisicodragerschap werkgevers in PO

Volgens de wet zijn werkgevers in de sector Overheid en Onderwijs zelf verantwoordelijk voor het betalen van de kosten van werkloosheidsuitkeringen. Dit noemen we eigenrisicodragerschap. In het primair onderwijs (PO) is besloten deze kosten collectief te verdelen. Het Participatiefonds (Pf) verzorgt de uitvoering hiervan.

Wettelijke taken van het Participatiefonds

Het Participatiefonds heeft een aantal wettelijke taken. Waaronder het betalen van de kosten van werkloosheidsuitkeringen aan UWV en WWplus (die de uitkeringen aan de uitkeringsgerechtigden betalen) en het vervolgens terug halen van (een deel van) die kosten bij de verantwoordelijke werkgevers. Het is de taak van UWV (of in sommige gevallen WWplus) om te bepalen welke werkgever verantwoordelijk is voor een uitkering. Als UWV een werkgever verantwoordelijk houdt voor een uitkering, zal het Pf altijd een deel van de kosten bij die werkgever in rekening brengen. Dit heet de 'eigen bijdrage'. Om het overige deel van de kosten van werkloosheidsuitkeringen over te kunnen nemen en te betalen, heeft het Pf van de wetgever de mogelijkheid gekregen om premie te heffen bij alle werkgevers (schoolbesturen) in het PO.

Daarnaast is wettelijk geregeld dat het Pf voorwaarden mag stellen aan het overnemen van een deel van de kosten. Deze voorwaarden staan in het reglement van het Participatiefonds.

Verzoek tot verlaging eigen bijdrage indienen

In het reglement is bepaald wanneer een werkgever een verzoek tot verlaging van de eigen bijdrage kan indienen. Er staat hoe u als werkgever dit verzoek in moet dienen en op basis van welke informatie het Pf een verzoek beoordeelt. Ook de termijnen waarbinnen dit allemaal moet gebeuren, zijn vastgelegd in het reglement.

Financiële voorwaarden

De voorwaarden met betrekking tot de financiële afhandeling staan niet in dit reglement. Die zijn omschreven in een ander document: de 'Financiële voorwaarden'. Daarin leest u o.a. welke verschillende nota's u van het Pf kunt verwachten, welke betalingstermijn daarvoor geldt en hoe het Pf omgaat met achterstallige betalingen.

Aanleiding voor de Modernisering Participatiefonds

Vóór 1 augustus 2022 was het reglement van het Pf zeer uitgebreid, met veel voorwaarden waaraan een werkgever moest voldoen om 100% van de werkloosheidsuitkeringskosten vergoed te krijgen. Dat reglement werd in de loop der jaren steeds langer en complexer, omdat voor iedere manier van beëindigen van een arbeidsovereenkomst een apart artikel werd opgenomen. Dit leidde ertoe dat het werkgevers veel moeite kostte om een vergoedingsverzoek in te dienen en dat ze lastig konden voorspellen of de werkloosheidskosten vergoed zouden worden.

Sinds 1 januari 2020 is de WNRA (Wet normalisering rechtspositie ambtenaren) in werking getreden. Daarmee kwam het hele PO onder één arbeidsrechtelijk systeem te vallen. De regels van het ambtenarenrecht, dat tot die tijd van toepassing was op het openbaar onderwijs, konden we dus uit het reglement van het Pf schrappen.

Maar er was nog steeds de wens om het reglement verder te vereenvoudigen en de administratieve last voor de werkgevers (schoolbesturen) te verminderen. Ook bleek dat schoolbesturen onvoldoende inzicht hadden in (hun aandeel in) de collectieve kosten. Als het Pf na toetsing van een vergoedingsverzoek tot de conclusie kwam dat niet aan de voorwaarden was voldaan, verrekende DUO de kosten namelijk met de rijksbekostiging die het schoolbestuur van DUO ontving. Schoolbesturen kregen daardoor nooit de kosten van werkloosheid op een losse nota te zien.

Daarnaast wilden sociale partners, op verzoek van de minister van OCW, dat het Pf meer zou doen om de collectieve kosten te verminderen. Het Pf gaat werkgevers meer activeren en stimuleren om personeel te behouden. Uit al deze wensen is de 'modernisering' ontstaan. Om dit te realiseren moest echter wel de wet aangepast worden. Deze wetwijziging is met ingang van 1 augustus 2022 van kracht: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2021-538.html>
Gelijktijdig gaat dan ook het nieuwe reglement in.

Nieuwe situatie

Met ingang van het nieuwe reglement wijzigt het systeem voor het vergoeden van de kosten van werkloosheidsuitkeringen van contracten waarvan de laatste contractdag op of na 1-8-2022 ligt:

- Een werkgever krijgt voortaan standaard 50% van de werkloosheidskosten vergoed door het Pf. Daarvoor hoeven geen stukken aangeleverd te worden.
- Om in aanmerking te komen voor een verlaging van de eigen bijdrage moet de werkgever voldoen aan de voorwaarden die in het reglement staan. Niet iedere beëindigingssituatie komt in aanmerking voor een verlaging van de eigen bijdrage. De voorwaarden zijn gebaseerd op de manier waarop de beëindiging van een arbeidsovereenkomst heeft plaatsgevonden (de toetsbaarheid) en wat er is gedaan om de beëindiging te voorkomen. Dat laatste noemen we de inspanningsverplichting en leggen we verderop uit. Als de werkgever heeft bewezen dat aan de voorwaarden is voldaan, dan wordt de eigen bijdrage verlaagd naar 10%. Het Pf vergoedt dan dus 90% van de kosten.
Als er geen verlagingverzoek wordt ingediend of als niet aan de voorwaarden is voldaan, blijft de eigen bijdrage 50%. Het Pf brengt dan 50% van de kosten van de werkloosheidsuitkering bij de werkgever in rekening.
Meer informatie over de details kunt u terugvinden in de reglementsartikelen en de toelichting per artikel (het laatste deel van deze toelichting).

- Het Pf ontvangt van UWV of WWplus informatie over het uitbetalen van een werkloosheidsuitkering voor iemand afkomstig uit het PO. De verantwoordelijke werkgever krijgt van het Pf vervolgens één keer de mogelijkheid om een verzoek tot verlaging van de eigen bijdrage in te dienen. Doet hij dat niet, dan stuurt het Pf na het verlopen van de reactietermijn de werkgever maandelijks een nota van 50% van de uitkeringskosten.
- Alle communicatie loopt via het nieuwe portaal Mijn Pf. Wanneer het Pf informatie van UWV/WWplus krijgt over een nieuwe uitkering sturen wij een e-mail dat er een nieuw bericht in het portaal beschikbaar is. Om veiligheidsredenen staan in die mail geen persoonsgegevens. Alle informatie staat in het portaal. Een verlagingverzoek dient de werkgever in via het portaal Mijn Pf. De werkgever kan pas een verlagingverzoek indienen als deze daarvoor een bericht van het Pf heeft ontvangen. Om in te loggen op het portaal is een e-Herkenning account nodig.
- De kosten van de eigen bijdrage worden niet meer verrekend door DUO met de rijksbekostiging, maar het Pf stuurt maandelijks een nota naar de werkgever via Mijn Pf. Op die manier is ook veel zichtbaarder wat de kosten van werkloosheid nu eigenlijk zijn. Alle kosten staan overzichtelijk in het nieuwe portaal Mijn Pf.

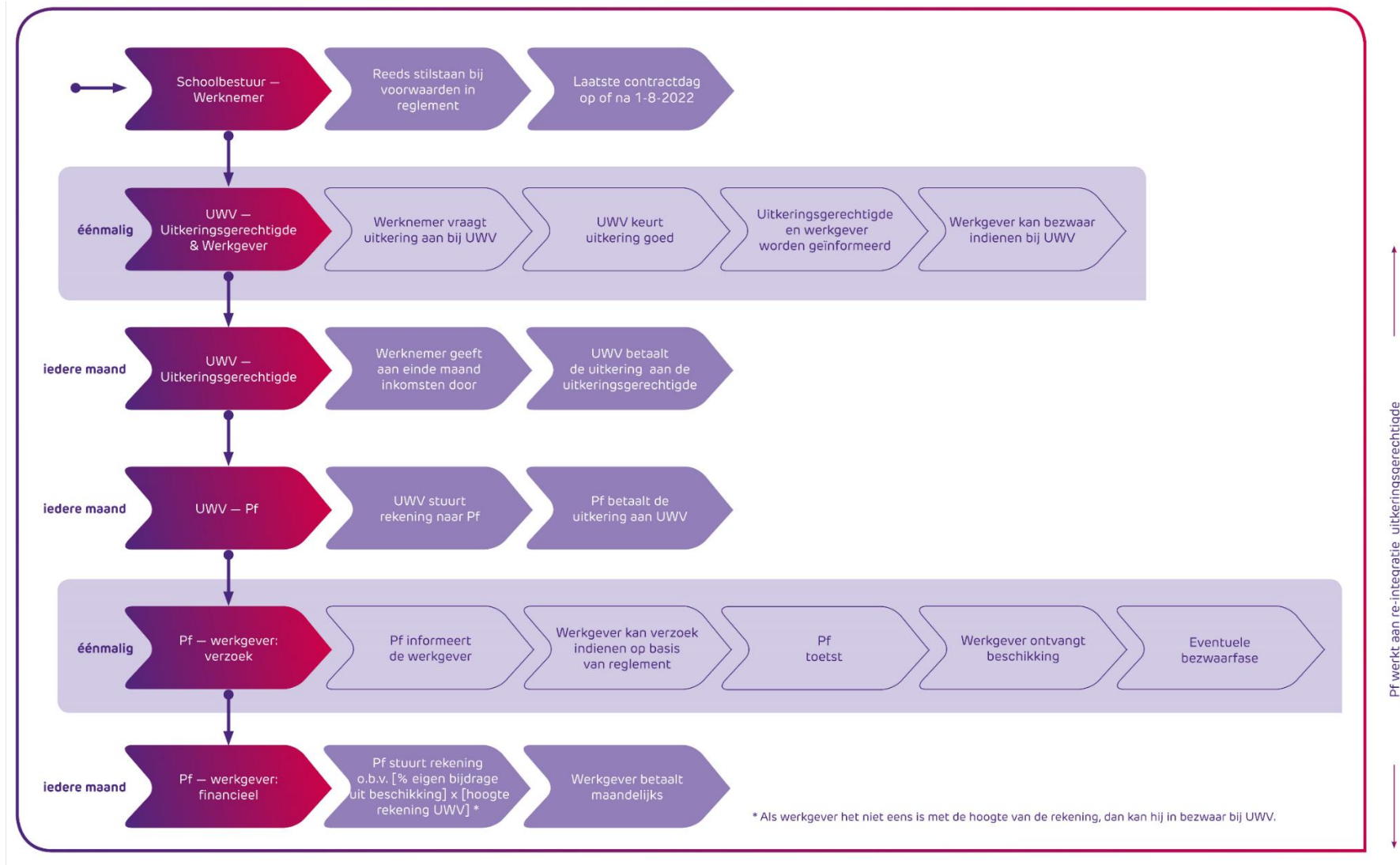
Koppeling van werkgever aan uitkering door UWV/WWplus

Het Pf gaat altijd uit van de koppeling die UWV (of WWplus) maakt tussen de uitkering en de werkgever. Het Pf mag en kan namelijk zelf niets veranderen aan de uitkeringsrechten. Die taak heeft het UWV voor de WW en WWplus voor de bovenwettelijke uitkering. Bent u het als werkgever niet eens bent met het ontstaan van een uitkering, de hoogte of de duur, of de koppeling van u als werkgever aan de uitkering, dan kunt u bezwaar maken bij UWV of contact opnemen met WWplus.

Zodra u als werkgever door UWV gekoppeld wordt aan een uitkering, ontvangt u van UWV de WW-beschikking. Bent u het daar niet mee eens, dan kunt u direct bij UWV bezwaar maken. U hoeft dus niet te wachten op informatie van het Pf. Sterker nog, het is aan te raden direct actie te ondernemen. De bezwaartermijn gaat bij UWV namelijk al lopen zodra UWV een werkgever informeert.

In dit reglement staat daarom geen artikel om bij het Pf aan te geven dat die koppeling niet juist zou zijn. Ook is bij het indienen van een verlagingverzoek geen keuzemogelijkheid om dit aan te geven. Dit is immers een verantwoordelijkheid van UWV. Het Pf kan daar geen veranderingen in aanbrengen.

Tijdslijn met informatie, acties en betrokkenen



Inspanningsverplichting

Een schoolbestuur moet als werkgever zijn best doen om onderwijspersoneel aan de slag te houden en werkloosheidskosten voor het collectief (de sector) te voorkomen. Daarom is bij een aantal artikelen ook een inspanningsverplichting opgenomen als voorwaarde voor een verlaging van de eigen bijdrage. Deze inspanningsverplichting komt erop neer dat de werkgever de werknemer helpt bij het vinden van een nieuwe werkplek bij een andere werkgever. Dit noemen we een van-werk-naar-werk-traject.

In het reglement wordt duidelijk gemaakt welk bedrag de werkgever hieraan moet uitgeven. Dat is afhankelijk van de duur van het dienstverband. Ook worden er inhoudelijke eisen aan deze inspanningen gesteld.

De inspanningsverplichting is bedoeld om te voorkomen dat de werknemer in een werkloosheidssituatie terecht komt en er een uitkering ontstaat. Gebeurt dit toch, dan helpt het afgeronde van-werk-naar-werk-traject om de werkloosheidsperiode zo kort mogelijk te laten duren. De uitkeringsgerechtigde kan sneller weer aan de slag. Hierdoor zijn de uitkeringskosten ook zo laag mogelijk. Pf vraagt bij de start van de re-integratiebegeleiding aan de werknemer om het verslag van het coachgesprek en het mobiliteitsplan uit het van-werk-naar-werk-traject aan te leveren bij de casemanager van het Participatiefonds. Zo kunnen we de re-integratiebegeleiding daarop af stemmen. Hiermee zorgen we voor een doorlopende lijn en verloopt de re-integratie soepeler.

Toelichting per artikel

Deze toelichting kan u helpen om de achtergrond en inhoud van elk artikel beter te begrijpen. Deze toelichting maakt geen onderdeel uit van het reglement en er kunnen dus ook geen rechten aan worden ontleend.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

In dit artikel worden verschillende definities en begrippen uit de reglementstekst uitgelegd.

Artikel 2 Premie

In artikel 190 van de Wpo/169 van de Wec staat dat het bestuur van het Participatiefonds (Pf) een premie mag vaststellen en dat de werkgevers die premie aan het Pf moeten betalen. Met de opbrengsten van die premie kan het Pf haar wettelijke taken uitvoeren.

In artikel 2 van dit reglement wordt bepaald dat een werkgever die verplicht is aangesloten bij het Pf de premie maandelijks moet betalen. Werkgevers die een ontheffing hebben op grond van gemoedsbezwaren zoals staat in artikel 190 van de Wpo en artikel 169 van de Wec, betalen geen premie aan het Pf. Zij zijn zelf verantwoordelijk (voor 100%) voor het betalen van de uitkeringskosten. Werkgevers die deelnemen aan het zelfstandig wachtgeldbeleid, betalen een 'premie zelfstandig wachtgeldbeleid'.

In dit artikel staat hoe het Pf het premiebedrag berekent. Dit gebeurt door de premiegrondslag te vermenigvuldigen met het premiepercentage. De premiegrondslag is het totaalbedrag van het brutoloon (inclusief vakantiegeld) dat het bevoegd gezag (het schoolbestuur als werkgever) maandelijks aanlevert bij Pf. Dit bedrag wordt vervolgens vermenigvuldigd met het premiepercentage van dat jaar.

De uitkomst van deze berekening (premiegrondslag x premiepercentage) is het verschuldigde premiebedrag. Hoe de werkgever deze moet betalen, staat in de 'Financiële voorwaarden'.

Artikel 3 Premiepercentages

In artikel 190 van de Wpo/169 Wec staat dat het bestuur van het Pf een premiepercentage mag vaststellen. Met de opbrengsten van die premie kan het Pf haar activiteiten betalen.

In artikel 3 staat dat het Pf jaarlijks het premiepercentage bijstelt en dit tussentijds mag aanpassen als dat nodig is.

Artikel 4 Zelfstandig wachtgeldbeleid

In het verleden (de schooljaren 1997-1998 en 1998-1999) konden schoolbesturen gebruik maken van een regeling voor het voeren van zelfstandig wachtgeldbeleid. Dit artikel beschrijft dat werkgevers die gebruik maakten van deze regeling dat ook na de modernisering nog kunnen doen onder de voorwaarden die in het reglement 1998-1999 zijn opgenomen. De werkgever betaalt dan alleen een premie zelfstandig wachtgeldbeleid (voor de administratieve kosten van het Pf), maar de volledige

werkloosheidsuitkeringskosten komen voor rekening van de werkgever. Het Pf financiert de uitkeringskosten wel voor aan UWV, maar brengt vervolgens het volledige bedrag in rekening bij de betreffende werkgever. Voor deze werkgevers bestaat geen mogelijkheid om in aanmerking te komen voor vermindering van de eigen bijdrage. Die zal altijd 100% zijn.

Wanneer een werkgever niet langer zelfstandig wachtgeldbeleid wil voeren, dan kan hij het gebruikmaken van de regeling opzeggen. Hoe en volgens welke termijn dat moet staat in dit artikel omschreven.

Het is niet meer mogelijk om nieuw toe te treden tot deze regeling.

Artikel 5 Verlagsingsverzoek eigen bijdrage

Bij het reglement dat geldt voor arbeidsovereenkomsten die een laatste contractdag hebben op 31 juli 2022 of eerder, gebruiken we een ander systeem voor het vergoeden van de kosten van werkloosheidsuitkeringen.

In artikel 5 van het reglement wordt het nieuwe systeem toegelicht. Er geldt standaard een eigen bijdrage van 50% van de uitkeringskosten. Deze eigen bijdrage kan verlaagd worden naar 10% wanneer aan de voorwaarden van het reglement is voldaan. In zeer uitzonderlijke situaties geldt een eigen bijdrage van 0% (zie daarvoor de toelichting bij artikel 20).

Het kan voorkomen dat het Pf de laatste contractdag moet weten om te kunnen bepalen welk reglement van toepassing is. Helaas krijgt het Pf de laatste contractdag niet aangeleverd door UWV en/of WWplus. Daarom moet dus mogelijk zijn voor het Pf om bewijsstukken op te vragen over de laatste contractdag. Ter zake overtuigende documenten waar u aan kunt denken zijn bijvoorbeeld een akte van ontslag, beschikking van de kantonrechter of eventueel een opzeggingsbrief.

In dit artikel staat ook wat de termijn is voor het indienen van een verlagsingsverzoek. Een werkgever heeft hiervoor 4 weken de tijd. Voor de wijze waarop deze wordt uitgerekend, sluit het Pf aan bij de regels die de Algemene wet bestuursrecht en de Algemene termijnenwet toepast. Deze termijn gaat in op de dag nadat het Pf een bericht verstuurt waarin gevraagd wordt om een reactie. En het verlagsingsverzoek is tijdig ingediend als het voor het einde van de termijn door het Pf via Mijn Pf is ontvangen. Mocht de laatste dag van de termijn een zaterdag, zondag of erkende feestdag zijn, wordt de termijn verlengd tot en met de eerstvolgende dag die niet een zaterdag, zondag of erkende feestdag is.

Zomerstop

De termijnen uit dit artikel worden tijdelijk stilgezet tijdens de periode dat alle schoolregio's in Nederland tegelijk zomervakantie hebben. Het gaat dus om de overlappende periode. De termijnen lopen niet door vanaf het moment dat de laatste regio vrij krijgt tot het moment dat de eerste regio weer naar school gaat. Deze periode noemen we de zomerstop.

Bijvoorbeeld: in 2022 zijn de zomervakanties als volgt ingedeeld: regio Noord 16 juli t/m 28 augustus, regio Midden 9 juli t/m 21 augustus, regio Zuid 23 juli t/m 4 september. Dat wil zeggen dat de termijn in de zomervakantie van 2022 wordt stopgezet van 23 juli t/m 21 augustus.

Uitkeringen die ontstaan door beëindigingen van arbeidsovereenkomsten met een laatste contractdag van 1 augustus 2022 of daarna, komen pas na 22 augustus bij het Pf binnen. U merkt dus waarschijnlijk pas iets van deze zomerstop in 2023.

De vakantie is dan als volgt ingedeeld: regio Noord 22 juli t/m 3 september, regio Midden 8 juli t/m 20 augustus, regio Zuid 15 juli t/m 27 augustus. Dat wil zeggen dat de termijn in de zomervakantie van 2023 wordt stopgezet van 22 juli t/m 20 augustus.

In rekening brengen

De eigen bijdrage wordt niet meer via DUO in mindering gebracht op de rijksbekostiging. Het Pf brengt de eigen bijdrage rechtstreeks in rekening bij de werkgever. U ontvangt daarvoor maandelijks een nota van Pf via het portaal Mijn Pf.

Verschillen oude en nieuwe situatie

In onderstaande tabel staan de verschillen tussen de oude en de nieuwe situatie op een rij.

oud	Nieuw
Werkgever dient al voor het ontstaan van een uitkering een verzoek in bij het Pf tot het overnemen van eventuele toekomstige uitkeringskosten.	Werkgever hoeft een verzoek tot verlaging van de eigen bijdrage (van 50% naar 10%) pas in te dienen na bericht van Pf dat UWV / WWplus kosten voor de uitkering in rekening heeft gebracht.
Uitkomst van het vergoedingsverzoek is een vergoeding van 100% of 0%.	Standaard geldt een eigen bijdrage van 50% van de uitkeringskosten. De eigen bijdrage kan verlaagd worden naar 10% in specifieke situaties en de onder voorwaarden die in het reglement benoemd staan. In de zeer uitzonderlijke situatie dat een werknemer zelf ontslag heeft genomen, maar er toch uitkeringskosten ontstaan, kan de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van de eigen bijdrage naar 0%.
Pf betaalt de rekening van UWV en WWplus vooruit en stuurt daarna een rappel aan werkgever als blijkt dat die nog geen vergoedingsverzoek heeft ingediend.	Pf betaalt de rekening van UWV en WWplus vooruit en stuurt daarna een bericht naar de werkgever zodat die de mogelijkheid krijgt om een verzoek tot verlaging van de eigen bijdrage in te dienen.
Wanneer 0% vergoed wordt, stuurt het Pf de rekening door naar DUO. Die brengt het bedrag vervolgens in mindering op de rijksbekostiging van de betreffende werkgever.	Het Pf houdt de financiële afhandeling zelf in beheer. DUO vervult hierbij geen rol meer. De kosten worden niet langer verrekend via de rijksbekostiging, maar de schoolbesturen krijgen maandelijks een nota voor deze kosten (50% of 10%) van het Pf.

Artikel 6 Onvolledig verlagingsverzoek eigen bijdrage

Het Pf controleert de stukken die bij het verlagingsverzoek eigen bijdrage zijn aangeleverd.

Ontbreekt er noodzakelijke informatie, dan krijgt de werkgever de mogelijkheid om die alsnog aan te leveren. De werkgever krijgt één keer 4 weken de tijd om de ontbrekende informatie alsnog aan te leveren. Ook voor het bepalen van deze termijn sluit het Pf aan bij de regels die in de Algemene wet bestuursrecht en de Algemene termijnenwet zijn opgenomen. Deze termijn gaat lopen op de dag

nadat het Pf het bericht heeft verzonden dat er nog informatie ontbreekt. En de gevraagde informatie is tijdig aangeleverd als het Pf deze voor het einde van de termijn via Mijn Pf heeft ontvangen. Mocht de laatste dag van de termijn vallen op een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag wordt de termijn verlengd tot en met de eerstvolgende dag die niet een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag is.

Wanneer de werkgever de aanvullende informatie aanlevert, gaat de toetsing door het Pf direct weer verder. Het Pf wacht dan dus niet tot de oorspronkelijke termijn van de werkgever verlopen is om de informatie te toetsen.

Ook hiervoor geldt dat tijdens de zomerstop, de periode dat alle regio's in Nederland zomervakantie hebben, de telling van die 4 weken tijdelijk wordt stopgezet (zie ook artikel 5).

Artikel 7 Gronden voor afwijzing verlagingsverzoek eigen bijdrage

Standaard geldt een eigen bijdrage van 50% van de kosten van werkloosheidsuitkeringen. Als een werkgever een verzoek tot verlaging van deze bijdrage indient, kan het Pf het verzoek afwijzen om één of meerdere redenen. Deze staan omschreven in dit artikel.

- a) Als de beëindigingsgrond niet overeenkomt met één van de gronden die recht geeft op een verlaging van de eigen bijdrage, moet het Pf een verlagingsverzoek afwijzen.
- b) Als niet voldaan is aan de voorwaarden die in het reglement staan voor een verlaging van de eigen bijdrage, terwijl het wel om een beëindigingsgrond gaat uit het reglement. Bijvoorbeeld wanneer de werkgever niet aan de voorgeschreven inspanningsverplichtingen heeft voldaan.
- c) Wanneer het verlagingsverzoek overduidelijk onredelijk is, wijst het Pf dit af. Zoals bij oneigenlijk gebruik van de mogelijkheden die het reglement biedt, door het toe te passen op een situatie waar het niet voor bedoeld is.
- d) Wanneer het Pf merkt dat de informatie om het verlagingsverzoek toe te kennen nog niet compleet is, stelt het Pf de werkgever in staat om het verzoek aan te vullen. Dat moet wel binnen de gestelde termijn gebeuren. Die staat in artikel 6. Als de werkgever die informatie niet op tijd aanvult, kan het Pf het verzoek om die reden afwijzen.

Als het Pf een verlagingsverzoek eigen bijdrage afwijst, moet de werkgever de standaard eigen bijdrage van 50% betalen.

Artikel 8 Niet kunnen voldoen aan voorwaarden verlagingsverzoek eigen bijdrage

Soms kan een werkgever niet voldoen aan (alle) voorwaarden om de eigen bijdrage te verlagen. De werkgever kan de redenen daarvoor aan het Pf doorgeven. Het Pf beoordeelt of dat voldoende is om die voorwaarde voor die situatie buiten beschouwing te laten. Als aan de overige voorwaarden wel is voldaan, kan het Pf toch de eigen bijdrage verlagen.

Bijvoorbeeld wanneer de personeelsdossiers niet meer toegankelijk zijn door een brand of diefstal.

Ook kan het zijn dat uw werknemer niet mee wil werken aan de activiteiten vanuit de inspanningsverplichting. Voor een toepassing van artikel 8 voor deze situatie is het van belang dat het gaat om omstandigheden die buiten uw invloed liggen waardoor u niet of niet volledig kunt voldoen.

Het Participatiefonds verwacht een actieve rol van de werkgever bij het voldoen aan de inspanningsplicht. Dat betekent dat u niet kunt volstaan met het sturen van een enkele brief waarin u naar een externe organisatie verwijst en het initiatief om te starten volledig bij de werknemer laat liggen.

Wanneer uw werknemer het nut van de inspanningen onvoldoende in lijkt te zien en bijvoorbeeld aangeeft liever te wachten op zijn uitkering, kan het in dat kader ook helpen om uw werknemer te wijzen op de verplichtingen vanuit UWV om in aanmerking te kunnen komen voor een uitkering.

Wanneer het voor iemand duidelijk is dat hij binnenkort zijn werk gaat verliezen, is hij of zij verplicht zich op dat moment al in te zetten om zo snel mogelijk nieuw werk te vinden. De activiteiten voor de inspanningsverplichting hebben exact dat doel. Het weigeren hieraan mee te werken kan dus effect hebben op de uitkering vanuit UWV. Wanneer u nadat de werknemer heeft geweigerd mee te werken, door UWV geïnformeerd wordt over een toegekende uitkering, kan het dus zinvol zijn om bezwaar te maken tegen het ontstaan of de hoogte van die uitkering. Als u informatie hierover wilt, kunt u contact opnemen met UWV.

Een beroep op dit artikel wordt ook in deze situatie niet zomaar gehonoreerd. Het Participatiefonds hecht namelijk veel waarde aan de inspanningsverplichting, omdat daarmee wordt geïnvesteerd in het begeleiden van de werknemer naar ander werk. Dit is zowel voor de werknemer, voor u, als voor de sector erg belangrijk. We kunnen zo namelijk uitkeringskosten voorkomen/verlagen. Bovendien hebben we te maken met een lerarentekort. We willen onderwijspersoneel zoveel mogelijk behouden.

Of een beroep op artikel 8 kan slagen is erg afhankelijk van de casuïstiek. We kunnen dus niet op voorhand aangegeven of een dergelijk beroep op artikel 8 van het reglement kan slagen. Het is in ieder geval noodzakelijk dat u voldoende en bewijsbare inspanning heeft verricht om de werknemer mee te laten werken. Dat kunt u vervolgens bijvoorbeeld aantonen door het aanleveren van correspondentie en verslagen van uw acties en de reactie van uw werknemer bij het indienen van uw verlagingsverzoek via Mijn Pf en de stukken die u wel heeft (zoals bijvoorbeeld de ingevulde rekentool. Een eerste aanvankelijke weigering door de werknemer is daarbij vrijwel altijd onvoldoende. Als een verlagingsverzoek wilt indienen en u twijfelt over de situatie die bij u speelt, neem gerust contact op met onze helpdesk, om uw situatie te bespreken.

Het gaat bij artikel 8 niet om de financiële omstandigheden van de werkgever. Lukt het een werkgever niet om de eigen bijdrage te betalen, dan kan deze met het Pf eventueel een betalingsregeling treffen. De voorwaarden hiervan staan in de Financiële voorwaarden.

Artikel 9 Gebruik van Mijn Pf

Het Pf zorgt ervoor dat er een digitale (online) omgeving beschikbaar is voor de werkgever om het verlagingsverzoek eigen bijdrage in te kunnen dienen en de uitkeringskosten in te kunnen zien: het portaal Mijn Pf.

Voor het indienen van het verlagingsverzoek moet de werkgever verplicht gebruik maken van deze digitale omgeving.

Artikel 10 Beslistermijn

Wanneer de werkgever een verlagingsverzoek van de eigen bijdrage indient, heeft het Pf 4 weken de tijd om daarop een besluit te nemen. Het Pf mag die termijn maximaal één keer met 2 weken verlengen. Als de laatste dag van de termijn een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag is,

wordt de termijn verlengd tot en met de eerstvolgende dag die niet een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag is.

Wanneer de werkgever het verzoek nog moet aanvullen, wordt de beslistermijn gedurende die tijd stopgezet. Er geldt dan wel een termijn waarbinnen de werkgever die aanvulling moet doorsturen. Doet hij dat niet of niet op tijd, dan kan het verzoek om die reden worden afgewezen (zie ook artikel 7 lid 1 onder d).

Bezwaar en beroep

De termijn voor het indienen van een bezwaar- of beroepschrift is 6 weken. Dit is wettelijk vastgelegd (Awb). Het Pf kan die niet verlengen of opschorten.

Om ervoor te zorgen dat werkgevers ook in de zomervakantie voldoende tijd hebben om bezwaar in te dienen, last het Pf een zogenaamde PAUZE-periode (Periode Algemeen Uitstel Zending E-beschikkingen) in. Daarin worden geen beschikkingen op verlagingverzoeken en beslissingen op bezwaar verstuurd. De termijn van 6 weken zal in die periode dus ook niet starten. Deze PAUZE duurt 6 weken en begint 2 weken voordat de eerste regio zomervakantie krijgt. De PAUZE heeft ook tot gevolg dat de beslistermijn van het Pf gedurende die periode wordt stopgezet.

Het Pf heeft gekozen voor de periode van 2 weken voor de eerste regionale zomervakantie, zodat iedere regio minimaal 2 weken buiten de zomervakantie de tijd overhoudt om bezwaar of beroep in te dienen.

De data van de PAUZE worden ook op de website vfpf.nl gepubliceerd.

Artikel 11 Gronden voor intrekking en wijziging

Dit artikel gaat over het wijzigen van een eerder genomen besluit van Pf. Bijvoorbeeld wanneer het Pf er achter komt dat het eerdere besluit op basis van onjuiste informatie genomen is. Of wanneer het Pf het besluit moet herzien na een melding van een misstand. Meer informatie over deze 'Regeling Melding Misstanden VfPf' vindt u op onze website vfpf.nl onder overige formulieren en documenten.

Artikel 12 Rechtmatigheidscontroles

Op basis van dit artikel kan het Pf de juistheid (laten) controleren van de gegevens die werkgevers aanleveren. Het is sowieso belangrijk dat werkgevers hun administratie gedurende een langere periode bewaren. Immers: een werkloosheidsuitkering kan ook pas na verloop van (langere) tijd na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ontstaan, bijvoorbeeld door een tussenliggende ziekteperiode. Het Pf vraagt de werkgever pas om informatie na het ontstaan van de uitkering. Wil de werkgever een verzoek tot verlaging van de eigen bijdrage doen, dan heeft hij dus die administratie uit het verleden nodig. Hoe lang die tussenliggende periode kan zijn, is afhankelijk van wet- en regelgeving op het gebied van WW-rechten en van de cao-afspraken voor bovenwettelijke uitkeringen. Het Pf heeft daar geen invloed op. U bent er als werkgever zelf verantwoordelijk voor om de benodigde administratie lang genoeg te bewaren.

Hoofdstuk 2 Voorwaarden voor verlaging van de eigen bijdrage

Artikel 13 Beëindiging arbeidsovereenkomst via UWV wegens bedrijfseconomische omstandigheden

Als bedrijfseconomische omstandigheden een reden zijn om een arbeidsovereenkomst te beëindigen, dan kan de eigen bijdrage in de kosten van de werkloosheidsuitkering verlaagd worden van 50% naar 10%. Om daarvoor in aanmerking te komen moet wel aan een aantal voorwaarden worden voldaan. Deze voorwaarden staan in dit artikel.

Het verlagingverzoek kan volgens dit artikel worden ingediend bij een beëindigingsgrond zoals in artikel 7:669 lid 3 onder a van het Burgerlijk Wetboek staat omschreven. Dat is de opzegging van de arbeidsovereenkomst in verband met de aanwezigheid van de 'redelijke grond': "Het vervallen van arbeidsplaatsen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden". Sinds de inwerkingtreding van de WWZ (en voortgezet in de WAB) is voor beëindiging door het vervallen van arbeidsplaatsen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden toestemming van UWV nodig. Door de invoering van de WNRA geldt dat voor het hele onderwijsveld.

Om te bewijzen dat de arbeidsovereenkomst om die reden opgezegd is, moet de werkgever een aantal stukken aanleveren via het portaal Mijn Pf. Het gaat om:

- de ontslagvergunning van UWV die daarmee toestemming geeft voor de beëindiging; en
- de opzeggingsbrief van de werkgever aan de werknemer waarin de werkgever de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aankondigt aan de werknemer.

Wanneer niet UWV, maar later de kantonrechter, het Hof of de Hoge Raad in beroep/cassatie de arbeidsovereenkomst op grond van datzelfde artikel ontbindt, moet in plaats van de ontslagvergunning van UWV, de beslissing van de rechterlijke instantie worden aangeleverd.

Het gaat er hierbij dus om dat de werkgever aantoont dat de beëindiging al door een andere instantie getoetst is. Het Pf herhaalt deze toets dan niet meer.

Partijen kunnen contractueel overeenkomen dat niet UWV, maar een andere beslissende instantie wordt aangewezen om via arbitrage of bindend advies de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Door een afspraak over beëindiging van de arbeidsovereenkomst via arbitrage of bindend advies doen partijen afstand van hun recht op behandeling van een ontslagaanvraag door UWV. Voorwaarde daarvoor is dat het afstand doen ondubbelzinnig en vrijwillig geschiedt. Een geldige arbitrageclausule leidt tot onbevoegdheid van UWV.

Als de arbeidsovereenkomst is beëindigd door middel van arbitrage of bindend advies dan vervalt de voorwaarde dat de ontslagvergunning van UWV en de opzeggingsbrief wordt overgelegd. In dat geval levert de werkgever aan:

- a. De arbeidsovereenkomst of een ander contractueel overeengekomen document waarin de mogelijkheid tot ontbinding middels arbitrage of bindend advies is opgenomen; en
- b. Het arbitraal vonnis of het bindend advies. Is sprake van bindend advies dan levert de werkgever ook de vaststellingsovereenkomst aan waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van het bindend advies.

Aanvullend op de wettelijke plichten bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, moet een werkgever ook het nodige doen om te voorkomen dat ontslag noodzakelijk was door op tijd een

effectief van-werk-naar-werk-traject te starten. Om in aanmerking te komen voor een verlaging van de eigen bijdrage moet de werkgever kunnen aantonen dat dit gebeurd is. Deze ‘inspanningsverplichting’ is bedoeld om ervoor te zorgen dat er minder mensen in een uitkering terecht komen. En als dat toch gebeurt, ze zodanig voorbereid zijn dat ze snel weer aan de slag kunnen en de uitkeringsperiode zo kort mogelijk duurt. De omschrijving van de inspanningsplicht staat in artikel 21.

De inspanningstoets komt te vervallen wanneer de werkgever afspraken heeft gemaakt met de vakbonden in het kader van begeleiding van-werk-naar-werk zoals staat in hoofdstuk 10 van de cao PO 2024-2025. Die afspraken hebben namelijk hetzelfde doel als de inspanningstoets van het Pf. De werkgever moet bij het indienen van het verlagingverzoek bij Pf wel kunnen aantonen dat die afspraken zijn gemaakt. Daarvoor gelden geen specifieke voorgeschreven documenten.

Artikel 14 Beëindiging arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wegens bedrijfseconomische omstandigheden

Een andere reden om in aanmerking te komen voor een verlaging van de eigen bijdrage naar 10% is wanneer de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden is beëindigd met wederzijds goedvinden, zoals ook beschreven staat in artikel 7:669 lid 3 onder a van het Burgerlijk Wetboek. Dit gebeurt dan door middel van een vaststellingsovereenkomst (vso). Dit artikel gaat dus niet over de situatie dat wegens bedrijfseconomische omstandigheden toestemming van UWV is gevraagd. De voorwaarden daarvoor staan namelijk in artikel 13.

Een dergelijke beëindiging met een vso wordt niet vooraf door een andere instantie getoetst. Daarom vraagt het Pf hier meer gegevens aan de werkgever om aan te tonen dat er daadwerkelijk sprake was van een bedrijfseconomische omstandigheden. Hiervoor moet de werkgever de volgende stukken bij het Pf aanleveren:

- a. de vaststellingsovereenkomst, die ondertekend is door de werkgever en de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd;
- b. een schriftelijke onderbouwing, waarin staat waarom de arbeidsovereenkomst van de werknemer wegens bedrijfseconomische omstandigheden moest worden beëindigd.
- c. de jaarverslagen van de 2 kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin de beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvond;
- d. het meest recente bestuursformatieplan of meerjarenformatieplan;
- e. de begroting of meerjarenbegroting;
- f. een overzicht van het natuurlijk verloop en de overige ontslagen in de periode van 6 maanden voorafgaand aan de laatste contractdag van de arbeidsovereenkomst.

Al deze stukken dienen ter onderbouwing van het bestaan van een bedrijfseconomische reden.

Er wordt hierbij geen onderscheid gemaakt tussen de WEC- en de WPO-bekostiging. Het Pf stelt de bedrijfseconomische voorwaarden vervolgens zo goed als mogelijk op een vergelijkbare manier vast als UWV dat zou doen, wanneer het ontslag via UWV zou lopen. Dat betekent niet dat het Pf de regels die UWV heeft vastgesteld één-op-één overneemt. Wij houden in de toets rekening met de specifieke situatie binnen het onderwijs en met de controlemogelijkheden en bevoegdheden van het Pf zelf.

Om bij de toets te kunnen vaststellen of er sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden, kijkt het Pf eerst naar de bekostigingselementen en vergelijkt deze met elkaar. Er vindt dus in eerste instantie een rekenkundige vergelijking plaats. Hiervoor gebruikt het Participatiefonds de informatie die de werkgever heeft ingestuurd (hierboven opgesomd) aangevuld met de beschikbare instellingsinformatie/bekostigingsgegevens die openbaar beschikbaar zijn bij DUO. Deze is te vinden op <https://instellingsinformatie.duo.nl/public/websitecf/>.

De informatie die de werkgever aanvullend moet aanleveren, bestaat gedeeltelijk uit informatie die de werkgever sowieso al heeft, bijvoorbeeld in het kader van accountantscontroles. De werkgever moet wel zelf een overzicht van het natuurlijk verloop en de overige ontslagen in de periode van 6 maanden voorafgaand aan de laatste contractdag van de arbeidsovereenkomst maken en aanleveren. Pf krijgt deze gegevens namelijk niet via de instellingsinformatie van DUO.

Voor de rekenkundige vergelijking bekijkt het Pf de bekostiging voor en na de laatste contractdag. Uit deze vergelijking moet een daling blijken van de bekostiging. Als de loonkosten van de werknemer gelijk of lager zijn dan deze daling, dan kan worden vastgesteld dat er sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden.

Die rekenkundige vergelijking hoeft de werkgever dus niet meer zelf helemaal in te vullen zoals dat voorheen wel het geval was voor een formatief ontslag.

Als er geen daling van de bekostiging of is deze daling te klein (loonkosten van de werknemer zijn hoger dan de daling), dan betekent dat niet meteen dat er geen sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden. Het Pf kijkt dan naar de overige gegevens en documenten. Net zoals bij de bedrijfseconomische toets van UWV, kijkt het Pf naar het grotere plaatje. Zo zijn er misschien dalende zwarte cijfers of bepaalde toekomstige ontwikkelingen/prognoses op grond waarvan de werkgever nu stappen moet nemen om te voorkomen dat er later de (financiële) problemen ontstaan.

De hierboven genoemde toets is maatwerk. Per individueel geval wordt aan de hand van alle gegevens bekeken wat de omstandigheden zijn binnen het schoolbestuur en of er sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden.

Bij een zogenoemd 'democratisch genomen besluit' tot opheffing van het schoolbestuur of van een of meerdere scholen, hoeft de economische situatie niet meer te worden getoetst. Het schoolbestuur moet dan wel aantonen waarom de situatie leidt tot het vervallen van de betreffende hoeveelheid arbeidsplaatsen.

Ook wanneer de werkgever afspraken heeft gemaakt met de vakbonden in het kader van begeleiding van-werk-naar-werk zoals staat in hoofdstuk 10 van de cao PO 2024-2025, hoeft de werkgever de bedrijfseconomische noodzaak niet aan te tonen. De vakbonden hebben daar dan al naar gekeken. Wat al getoetst is, gaat het Pf niet opnieuw toetsen. Wel wordt in dat geval nog gevraagd om de stukken die genoemd staan bij a en b.

Aanvullend hierop moet een werkgever ook het nodige doen om te voorkomen dat ontslag noodzakelijk was door op tijd een effectief van-werk-naar-werk-traject te starten. Om in aanmerking te komen voor een verlaging van de eigen bijdrage moet de werkgever kunnen aantonen dat dit gebeurd is. Deze 'inspanningsverplichting' is bedoeld om ervoor te zorgen dat er minder mensen in een uitkering terecht komen. En als dat toch gebeurt, ze zodanig voorbereid zijn dat ze snel weer aan

de slag kunnen en de uitkeringsperiode zo kort mogelijk duurt. De omschrijving van de inspanningsplicht staat in artikel 21.

De inspanningstoets komt te vervallen wanneer de werkgever afspraken heeft gemaakt met de vakbonden in het kader van begeleiding van-werk-naar-werk zoals staat in hoofdstuk 10 van de cao PO 2024-2025. Die afspraken hebben namelijk hetzelfde doel als de inspanningstoets van het Pf. De werkgever moet bij het indienen van het verlagingsverzoek bij Pf wel kunnen aantonen dat die afspraken zijn gemaakt. Daarvoor gelden geen specifieke voorgeschreven documenten.

Artikel 15 Beëindiging arbeidsovereenkomst via UWV wegens langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid

Ook wanneer UWV toestemming heeft gegeven voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst i.v.m. langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid (zoals in artikel 7:669 lid 3 onder b van het Burgerlijk Wetboek staat beschreven) kan een werkgever in aanmerking komen voor een verlaging van de eigen bijdrage naar 10% van de kosten van de werkloosheidsuitkering.

Daarvoor moet de werkgever de volgende stukken aanleveren:

- de ontslagvergunning van UWV of bij een (hoger) beroep-situatie de uitspraak van de rechter, het Hof of de Hoge Raad;
- de opzeggingsbrief van de werkgever, waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst inderdaad is beëindigd.

Het Pf toetst niet op de inspanningen van de werkgever om de werkloosheidskosten te voorkomen. UWV heeft namelijk voor de ontslagvergunning al gecontroleerd of de werkgever voldaan heeft aan de tweede spoor verplichtingen. Wat al getoetst is, toetst het Pf niet opnieuw.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst via UWV wegens langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid ontstaat voor de betrokkene recht op een WIA-uitkering (WGA of IVA). Er kan ook sprake zijn van een WIA-uitkering in combinatie met een WW-uitkering. Daarnaast is het mogelijk dat er na afloop van de WIA-uitkering recht op een WW-uitkering ontstaat.

Keurt het Pf het verlagingsverzoek van de werkgever goed, dan wordt de eigen bijdrage voor deze WW-uitkering verlaagd van 50 % naar 10%.

Partijen kunnen contractueel overeenkomen dat niet UWV, maar een andere beslissende instantie wordt aangewezen om via arbitrage of bindend advies de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Door een afspraak over beëindiging van de arbeidsovereenkomst via arbitrage of bindend advies doen partijen afstand van hun recht op behandeling van een ontslagaanvraag door UWV. Voorwaarde daarvoor is dat het afstand doen ondubbelzinnig en vrijwillig geschiedt. Een geldige arbitrageclausule leidt tot onbevoegdheid van UWV.

Als de arbeidsovereenkomst is beëindigd door middel van arbitrage of bindend advies dan vervalt de voorwaarde dat de ontslagvergunning van UWV en de opzeggingsbrief wordt overgelegd. In dat geval levert de werkgever aan:

- a. De arbeidsovereenkomst of een ander contractueel overeengekomen document waarin de mogelijkheid tot ontbinding middels arbitrage of bindend advies is opgenomen; en

- b. Het arbitraal vonnis of het bindend advies. Is sprake van bindend advies dan levert de werkgever ook de vaststellingsovereenkomst aan waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van het bindend advies.

Artikel 16 Ontbinding arbeidsovereenkomst door de kantonrechter

De kantonrechter (of in hoger beroep daarop het Hof of in cassatie de Hoge Raad) kan de beëindiging van een arbeidsovereenkomst goedkeuren en de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onder c t/m i van het Burgerlijk Wetboek. De werkgever komt dan in aanmerking voor een verlaging van de eigen bijdrage naar 10% van de kosten van de werkloosheidsuitkering.

Daarvoor moet de werkgever de volgende bewijsstukken aanleveren:

- de beschikking van de kantonrechter (of het Hof of de Hoge Raad) waaruit de ontbinding zoals hierboven beschreven blijkt en waaruit blijkt dat er een inhoudelijke behandeling op tegenspraak heeft plaatsgevonden;
- het verzoekschrift;
- het verweerschrift.

Deze laatste twee vereisten voorkomen dat er een pro forma zitting plaatsvindt wanneer er eigenlijk sprake is van wederzijds goedvinden.

Hiermee is het ontslag al getoetst is door een andere instantie. Het Pf heeft aan bovenstaande documenten voldoende en herhaalt deze toets dus niet. Voor het verzoek- en verweerschrift volstaat het daarom ook om het hoofddocument te sturen waaruit blijkt dat er sprake van was van een inhoudelijke (niet pro-forma) zaak. Het is niet noodzakelijk alle toelichtende bijlages mee te sturen aangezien het VfPf de ontslagzaak niet inhoudelijk zal toetsen.

Aanvullend op de wettelijke plichten bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, moet een werkgever ook het nodige doen om te voorkomen dat ontslag noodzakelijk was door op tijd een effectief van-werk-naar-werk-traject te starten. Om in aanmerking te komen voor een verlaging van de eigen bijdrage moet de werkgever kunnen aantonen dat dit gebeurd is. Deze 'inspanningsverplichting' is bedoeld om ervoor te zorgen dat er minder mensen in een uitkering terecht komen. En als dat toch gebeurt, ze zodanig voorbereid zijn dat ze snel weer aan de slag kunnen en de uitkeringsperiode zo kort mogelijk duurt. De omschrijving van de inspanningsplicht staat in artikel 21.

Het gaat hier om een extra toets bovenop de inspanningen die de kantonrechter toetst voor het vaststellen van de redelijke grond voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter kijkt alleen of de mogelijkheden benut zijn om de werknemer intern (binnen de eigen organisatie) aan het werk te houden, al dan niet met behulp van scholing. Bij de inspanningsverplichting die Pf stelt in artikel 21 van het reglement gaat het om het vinden van een nieuwe werkplek buiten de organisatie. Dit is dus een andere toets.

Artikel 17 Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor vervanging

Wanneer een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor vervanging eindigt, dan kan de werkgever in aanmerking komen voor een verlaging van de eigen bijdrage naar 10% van de werkloosheidsuitkeringskosten.

De werkgever moet aantonen dat het ging om een arbeidsovereenkomst in verband met vervanging. Wat daaronder verstaan wordt, staat in artikel 1 van het reglement, de Begripsbepaling.

De werkgever levert de arbeidsovereenkomst (of het addendum bij de arbeidsovereenkomst) aan bij het verlagingsverzoek. In die arbeidsovereenkomst moet in ieder geval staan:

- de naam van de werknemer
- de periode waarvoor de overeenkomst is aangegaan en
- dat dit een vervangingsovereenkomst is.

Wanneer de overeenkomst niet is geëindigd door het verstrijken van de periode, maar doordat degene die vervangen werd weer aan het werk is gegaan, dan moet de terugkeer van de afwezige worden aangetoond. Dat is vormvrij. De werkgever kan dus zelf beslissen welke bewijsmiddelen hij daarvoor gebruikt. Voorwaarde is wel dat het Pf uit de bewijsmiddelen kan afleiden dat de vervanging eerder is geëindigd dan in de arbeidsovereenkomst staat vermeld, omdat de afwezige eerder is teruggekeerd.

Het kan zijn dat de arbeidsovereenkomst zelf niet voor vervanging is aangegaan, maar uitgebreid is met vervangingswerkzaamheden. Dan kan de werkgever aan de eisen voldoen door de arbeidsovereenkomst inclusief het addendum waarin de benodigde informatie staat aan te leveren.

Om in aanmerking te komen voor een verlaging van de eigen bijdrage moet een werkgever ook het nodige doen om te voorkomen dat een beëindiging noodzakelijk wordt. Deze 'inspanningsverplichting' is bedoeld om ervoor te zorgen dat er minder mensen in een uitkering terecht komen. En als dat toch gebeurt, ze zodanig voorbereid zijn dat ze snel weer aan de slag kunnen en de uitkeringsperiode zo kort mogelijk duurt. De omschrijving van de inspanningsplicht staat in artikel 21.

De termijn voor het uitvoeren van de van-werk-naar-werk-activiteiten is korter dan bij andere verlagingsverzoeken. Een vervangingscontract is vaak van kortere duur dan een ander dienstverband. Vandaar dat niet 4 maanden voor het einde van de arbeidsovereenkomst begonnen moet zijn met de activiteiten, maar 2 maanden. Er mag wel eerder begonnen worden. Tot 12 maanden voor het einde van het dienstverband tellen de activiteiten mee in het totaal van de inspanningen.

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

In artikel 3.2 van de cao PO 2024-2025 staat dat een zij-instromer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd krijgt met daarbij een ontbindende voorwaarde voor het niet behalen van de onderwijsbevoegdheid binnen de overeengekomen periode. Op het moment dat duidelijk is dat de onderwijsbevoegdheid niet gehaald is of niet gehaald gaat worden, eindigt daarmee de arbeidsovereenkomst van rechtswege. De werkgever kan in dat geval een verlagingsverzoek eigen bijdrage indienen. Die moet aantonen dat de betrokken uitkeringsgerechtigde een zij-instromer was én dat die overeenkomst van rechtswege is geëindigd door het niet halen of niet zullen halen van de onderwijsbevoegdheid binnen de overeengekomen periode.

Er geldt geen inspanningstoets bij deze situatie. Een schoolbestuur heeft al geïnvesteerd in het assessment, de opleiding en de begeleiding van de zij-instromer. Op het moment dat dit traject niet slaagt, betaalt het schoolbestuur 10% eigen bijdrage aan de werkloosheidskosten en daarnaast een transitievergoeding. Het al dan niet moeten betalen van de transitievergoeding is voor het Pf niet relevant en is geen onderdeel van de toetsing. De zij-instromer kan ervoor kiezen om de

transitievergoeding zelf in te zetten voor het inkopen van een loopbaantraject. Een werkgever kan de ex-zij-instromer daar ook over adviseren. Een dergelijk traject kan namelijk de instroom in de WW voorkomen of de WW-periode verkorten doordat iemand sneller weer aan het werk kan.

Artikel 19 Einde arbeidsovereenkomst: participatiebaan

Het Pf wil een werkgever niet belemmeren om een participatiebaan te creëren. Vandaar dat het beëindigen van een overeenkomst van een participatiebaan in aanmerking kan komen voor een verlaging van de eigen bijdrage naar 10%.

Het Pf toetst bij een participatiebaan niet om welke reden of op welke wijze de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Er wordt enkel gekeken of het inderdaad om een participatiebaan gaat. Daarvoor werd de inschaling in de aparte loonschaal voor participatiebanen gebruikt. Die is echter met de komst van de cao PO 2023-2024 komen te vervallen. Het reglement is hierop aangepast. Voortaan kan de werkgever kiezen welk document hij hiervoor wil gebruiken. Dat kan nog altijd de inschaling zijn wanneer die nog uit het verleden beschikbaar is, maar ook de doelgroepverklaring, een uitdraai van de controle in het UWV doelgroepregister of communicatie met UWV danwel de gemeente waaruit blijkt dat deze persoon een participatiebaan had. Ook andere documenten zijn toegestaan, zolang maar blijkt dat het om een participatiebaan gaat.

Verder is het noodzakelijk dat de werkgever ervoor heeft gezorgd dat de werknemer met een participatiebaan tijdens de duur van zijn arbeidsovereenkomst gebruik kon maken van de voorziening in een jobcoach. Vanuit de Participatiewet heeft een persoon met een participatiebaan daar recht op (artikel 10). De werknemer moet zelf het initiatief nemen om gebruik te maken van de jobcoach, maar het is belangrijk dat de werkgever hem of haar daarop wijst, motiveert én daadwerkelijk in de gelegenheid stelt om dit te doen.

Omdat deze voorziening soms vanuit UWV wordt geboden en soms via de gemeente, is er geen standaard bewijsmiddel vastgelegd waarmee de werkgever de inzet van een jobcoach moet aantonen. De werkgever beslist zelf, afhankelijk van de omstandigheden, op welke manier dit het beste kan. Bijvoorbeeld door een bevestiging van de inzet van de jobcoach door UWV, een bevestiging van de jobcoach zelf of een andere manier die bij de situatie passend is.

Artikel 20 Einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op verzoek van de werknemer

In een uitzonderlijke situatie heeft een werknemer recht op een uitkering wanneer hij of zij zelf ontslag neemt. Bijvoorbeeld als de werknemer meeverhuist met de partner. Meer informatie hierover is te vinden op de site van UWV <https://www.uwv.nl/particulieren/ontslag/zelf-ontslag-nemen/detail/kan-ik-een-ww-uitkering-krijgen-als-ik-ontslag-neem>

De werkgever komt in dat geval in aanmerking voor een volledige vergoeding van de kosten van de werkloosheidsuitkering (dus een eigen bijdrage van 0%). Hiervoor moet de werkgever aan tonen dat de werknemer zelf ontslag heeft genomen.

Let op: wanneer u van mening bent dat de werknemer geen recht op een uitkering zou moeten hebben door zelf ontslag te nemen, moet u, als eigenrisicodrager, bezwaar maken bij UWV. Die neemt namelijk de beslissing over het toekennen van de uitkering aan de werknemer. Hiermee voorkomt u dat het collectief de kosten moet dragen van een uitkering die onterecht is toegekend

door UWV. Als het UWV de uitkering terugdraait, voorkomt dat onterechte kosten voor het collectief. Dit kan uiteindelijk invloed hebben op de premiepercentages.

Dit artikel geldt enkel voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, omdat bij het niet verlengen van tijdelijke contracten ook sprake kan zijn van een onredelijk verlengingsaanbod. Dit verlengingsaanbod kan het Participatiefonds niet op redelijkheid controleren.

Artikel 21 Inspanningsverplichting

Om in aanmerking te komen voor een verlaging van de eigen bijdrage naar 10% moet de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voldoen aan de voorwaarden in het reglement. Bij een aantal artikelen heeft u als werkgever ook een inspanningsverplichting om ontslag en instroom in de WW te voorkomen.

Bij de artikelen uit het reglement waar dit van toepassing is, staat aangegeven dat ook aan de voorwaarden van artikel 21 moet worden voldaan. Hierin is uitgewerkt wat de inspanningsverplichting inhoudt en hoe het bedrag berekend moet worden dat daaraan uitgegeven moet worden.

Financiële waarde van de inspanning

De financiële inspanning die van de werkgever verwacht wordt, hangt af van de lengte van het dienstverband en loopt op naarmate het dienstverband langer duurde. In lid 1 van dit artikel staat hoe de hoogte van de financiële inspanning berekend moet worden.

Opvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever worden bij elkaar opgeteld, tenzij er een onderbreking van meer dan 6 maanden (dus 6 maanden plus 1 dag of langer) tussen heeft gezeten. Bij een langere onderbreking begint de telling opnieuw. De periode van de onderbreking telt niet mee.

Deze rekenmethode is vergelijkbaar met de berekening van het dienstverband voor de transitievergoeding.

Het uitgangspunt is dat een maand bestaat uit 30,4167 dagen. Om het totaal van de duur van het dienstverband te berekenen, moeten de kalenderdagen die de overeenkomst(en) heeft/hebben geduurd bij elkaar opgeteld worden.

- Is dat totaal minder dan 183 dagen? Dan heeft u geen financiële inspanningsverplichting.
- Is dat totaal precies 183 dagen? Dan wordt dat gezien als 6 maanden en heeft u een financiële inspanningsverplichting van €600.
- Is dat totaal 184 dagen of meer? Dan trekt u daar 3 margedagen vanaf en deelt u het resterend aantal dagen door 30,4167 om het aantal maanden te berekenen. De uitkomst daarvan rondt u altijd naar boven af.

De financiële inspanning wordt in dat geval als volgt berekend:

- na 6 maanden is de inspanningsplicht €600;
- voor iedere maand daarboven komt er €25 bij;
- tot een maximum van €5000 euro in totaal.

Al deze bedragen zijn inclusief btw.

Het Participatiefonds stelt via Mijn Pf een handige rekentool beschikbaar.

Door de start- en einddata van alle arbeidsovereenkomsten in te vullen, rekent de tool het totaal aantal dagen van het dienstverband uit. De tool rekent daarna automatisch het aantal maanden uit en gebruikt daarbij de rekenregels die hierboven staan. Op basis daarvan verschijnt het bedrag dat aan de inspanningsverplichting moet worden besteed.

Een uitdraai – ondertekend door zowel u als de werknemer – moet u aanleveren bij een verlagingverzoek. Dit is het bewijsmiddel voor de duur van het dienstverband. U hoeft daardoor geen losse arbeidsovereenkomsten bij het Pf aan te leveren om de duur van het dienstverband te bewijzen.

Let op: Ook wanneer de duur van het dienstverband korter is dan 6 maanden en daardoor de financiële inspanning op €0 uitkomt, is een ondertekende uitdraai van de rekentool vereist!

Tip: U kunt deze uitdraai natuurlijk ook goed gebruiken bij het eerste gesprek met de werknemer over het budget van het van-werk-naar-werk-traject dat gestart gaat worden.

Maak de berekening met de rekentool dus direct zodra duidelijk is dat een overeenkomst beëindigt gaat worden.

Inhoudelijke eisen aan de inspanningsverplichting

In lid 2 van dit artikel is uitgewerkt welke activiteiten er in het van-werk-naar-werk-traject kunnen worden uitgevoerd om aan de inhoudelijke eisen van de inspanningsverplichting te voldoen:

a. Coachgesprek voeren

Bij dreigend ontslag voert de werknemer allereerst een gesprek met een bevoegde loopbaancoach.

b. Arbeidskansengesprek voeren

Een arbeidskansengesprek (of vergelijkbaar) kan een goed startpunt vormen voor het opstellen van een mobiliteitsplan. Immers, het gaat om een effectief traject om gericht toe te werken naar een nieuwe baan. Het is echter niet verplicht als er recent al een dergelijke scan is uitgevoerd.

c. Mobiliteitsplan opstellen

In het mobiliteitsplan staat omschreven welke stappen er gezet gaan worden op weg naar een nieuwe baan. Dit kan , binnen of buiten het PO zijn. Samen met de loopbaancoach bekijkt de werknemer welke onderdelen in een van-werk-naar-werk-traject relevant zijn in zijn of haar specifieke situatie .

Eigen regie van de werknemer helpt bij opvolging van de voorgenomen acties. Hiermee is de werknemer ook aanspreekbaar op de uitvoering ervan. Het plan wordt voorgelegd aan de werkgever en in samenspraak worden de noodzakelijke activiteiten ingezet. Deze moeten minstens de waarde hebben van het bedrag dat volgens de financiële inspanningsverplichting is berekend (zie lid 1 van dit artikel).

d. Mobiliteitsplan uitvoeren

Het mobiliteitsplan wordt direct uitgevoerd. Dat gebeurt dus nog tijdens het dienstverband bij de werkgever. De activiteiten moeten minstens 4 maanden voor de laatste contractdag gestart zijn. Bij eind van een vervangingscontract is dat 2 maanden.

e) Mogelijkheden tot herplaatsing buiten eigen bestuur onderzoeken

In het plan zijn activiteiten opgenomen die ondersteunend zijn om de werknemer bovenbestuurlijk en/of binnen de (regionale) samenwerkingsverbanden, of buiten de sector te herplaatsen. Het gaat hierbij om mobiliteitsbevorderende activiteiten zoals stage, detachering, netwerkgesprekken en sollicitaties.

De werkgever moet aantoonbaar minimaal 4 maanden voor de laatste contractdag met deze activiteiten zijn begonnen. Het bedrag dat uit de berekening van de financiële waarde van de inspanning komt, moet op de laatste contractdag volledig zijn besteed aan één of meer van de activiteiten hierboven genoemd onder a tot en met e. De keuze voor de activiteiten is maatwerk. Het hangt af van wat de medewerker nodig heeft en wordt in samenspraak met degene die de medewerker begeleidt bepaald. Waarbij het voeren van een coachgesprek en opstellen en uitvoeren van een plan eigenlijk in alle gevallen relevant is.

Alle kosten die zijn gemaakt om te voldoen aan de inhoudelijke eisen van de inspanningsverplichting tellen mee, voor zover ze niet meer dan 12 maanden voor de laatste contractdag zijn gemaakt.

In het vierde en vijfde lid van dit artikel staan de eisen die gesteld worden aan de persoon of organisatie die de werknemer begeleidt.

- Als een externe organisatie deze activiteiten gaat uitvoeren, dan moet die een keurmerk hebben vanuit Cedris, Cedeo, Oval of Blik op Werk.
- Voert de werkgever het in eigen beheer uit, dan moet dat door een erkende mobiliteitsfunctionaris gedaan worden die is aangesloten bij de erkende beroepsvereniging Noloc of Oval.

Geschikte partijen voor een effectief van-werk-naar-werk-traject

Besteedt u het van-werk-werk-traject uit aan een externe partij? Met een deskundig en gecertificeerd bureau vergroot u de kans dat u werkloosheid van uw medewerker voorkomt of de uitkeringsduur verkort. Het is ook belangrijk dat dit traject goed kan aansluiten op de re-integratiebegeleiding die het Participatiefonds start zodra uw ex-medewerker in een uitkering terechtkomt. Een soepele overgang versnelt namelijk de re-integratie.

Vanuit het grote netwerk van partners waarmee Pf samenwerkt op het gebied van re-integratie, heeft Pf ervaring met geschikte partijen aan voor van-werk-naar-werk-trajecten. Zij hebben de afspraak met Pf gemaakt om te werken volgens de eisen die gesteld worden om te voldoen aan de inspanningsverplichting. Daarnaast hebben ze ervaring met de re-integratietrajecten die Pf uitzet. Daarmee laten we de twee trajecten direct naadloos op elkaar aansluiten. Zo kunnen we zonder tijdverlies doorpakken en voorkomen we dubbele activiteiten.

Op onze website vindt u informatie over hoe een goed van-werk-naar-werk-traject eruit ziet en met welke partners Pf samenwerkt en die u ook kunnen helpen om aan de inspanningsverplichting te voldoen en werkloosheidskosten te beperken.

Uiteraard staat het u als werkgever vrij uw eigen keuze te maken. Maakt u daarbij wel gebruik van erkende en gecertificeerde professionals die voldoen aan de voorwaarden van het reglement.

Uitvoeren inspanningsverplichting in eigen beheer

De werkgever moet bij een verlagingverzoek bewijzen dat aan deze financiële én inhoudelijke eisen is voldaan. Daarvoor levert de werkgever ook de offerte en de factuur aan van de coach of het bureau dat het van-werk-naar-werk-traject heeft uitgevoerd. Wanneer de activiteiten in eigen beheer zijn gedaan, is een urenspecificatie voldoende. Ieder uur in de specificatie heeft dan volgens Pf een waarde van €85 (incl. btw). Op die manier berekent het Pf of de inspanningen voldoende waarde hadden.

Voorbeelden van invulling inspanningsverplichting

Hoe ziet een goed uitgevoerd van-werk-naar-werk-traject eruit, zodat aan de inspanningsplicht voldaan wordt? Hieronder schetsen we enkele situaties met de bedragen die daar bij kunnen horen. Met de 'Rekentool Dienstverbanden en Bedrag Inspanningsverplichting' rekent u als werkgever eenvoudig uit welk bedrag u in een situatie minimaal moet uitgeven om aan de financiële inspanningsverplichting te voldoen. De invulling van het traject hangt natuurlijk af van wat de medewerker nodig heeft.

Ook als u geen verlagingverzoek voor de eigen bijdrage indient, is het goed om in een kwalitatief van-werk-naar-werk-traject te investeren. Dit kan een uitkering voorkomen of korter laten duren. Daarmee beperkt u dus ook de kosten van uw eigen bijdrage (van 50%) aan de uitkering. En nog belangrijker: waardevolle arbeidskrachten blijven aan het werk.

Alle bedragen die hieronder genoemd worden zijn inclusief BTW.

Voorbeeld 1: Van-werk-naar-werk-traject binnen PO met maximale budget

Medewerker Z is leerkracht. Na een periode van gesprekken voeren en werksituaties aanpassen wordt duidelijk, dat leerkracht en schoolbestuur afscheid van elkaar moeten gaan nemen. Op verzoek van de werkgever beëindigt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst. De leerkracht denkt wel in het onderwijs te willen blijven werken. Uit de rekentool blijkt dat het in te zetten bedrag het maximum van €5000 is. Ruim 4 maanden voor ontslagdatum wordt gestart met het van-werk-naar-werk traject. Een half jaar voor ontslag heeft medewerker Z in het kader van heroriëntatie al 3 gesprekken gevoerd met een erkende loopbaancoach van een outplacementorganisatie (met een Blik op Werk keurmerk), om te ondersteunen bij de oriëntatie op de loopbaan. De kosten van deze gesprekken mogen opgevoerd worden bij het voldoen aan de inspanningsverplichting.

Het traject zou in deze situatie als volgt ingevuld kunnen worden:

Individueel gesprek met loopbaancoach, startmoment : €150

- **Arbeidskansengesprek**, op basis van drijfverentest, competentietest en wensen van de medewerker, inclusief persoonlijke terugkoppeling en rapportage: €450
- **Opstellen van (overdraagbaar) mobiliteitsplan**, door medewerker in afstemming met loopbaancoach : €150
- **Uitvoeren van het plan**: €3800
 - Coaching om te komen tot hernieuwd zelfvertrouwen / energie / beweging
 - Training digitale vaardigheden
 - Traject gericht op ambitie en attitude, sollicitatievaardigheden

Onderzoeken mogelijkheden herplaatsing, mobiliteitsbevorderende activiteiten

- Onder werktijd mag de leerkracht stage lopen, solliciteren, in gesprek gaan met het matchteam van VfPf om een nieuwe baan te vinden.

Op te voeren vanuit eerdere activiteiten (3 gesprekken met erkende loopbaancoach): €550

Totaal: €5100

Voorbeeld 2: Begeleiding naar een andere sector dan het PO

Medewerker A heeft jaren als leerkracht gewerkt. Door bedrijfseconomische omstandigheden moeten de leerkracht en het schoolbestuur afscheid nemen van elkaar. De medewerker blijkt zich niet meer thuis te voelen in het onderwijs en wil graag in een andere sector gaan werken. Volgens de rekentool moet de werkgever minimaal het bedrag van €2700 uitgeven aan de van-werk-naar-werk-begeleiding om aan de inspanningsverplichting te voldoen. De werkgever heeft een opgeleide erkende loopbaancoach in dienst die de begeleiding (voor het grootste deel) gaat uitvoeren.

Het traject zou in deze situatie als volgt ingevuld kunnen worden:

- **Individueel gesprek met erkende loopbaancoach**, startmoment : 2 uur a €85 = €170
- **Arbeidskansengesprek met de loopbaancoach**, op basis van drijfverentest, competentietest en wensen van de medewerker, inclusief persoonlijke terugkoppeling en rapportage: 5,5 uur a €85 = €467,50
- **Financiële scan en advisering door gespecialiseerd bureau**: €500
- **Opstellen van (een overdraagbaar) mobiliteitsplan**, door medewerker in afstemming met loopbaancoach: 2 uur a €85 = €170
- **Uitvoeren van het plan**: €1445
 - De medewerker oriënteert zich op toekomstig werkveld, door gesprekken met de loopbaancoach en een stage. 5 uur gesprekken a €85 = €425
 - De uren stage worden toegestaan binnen het dienstverband bij de huidige werkgever. Ze zijn daarmee 'kostenneutraal' en mogen dus niet worden opgevoerd bij het voldoen aan de inspanningsverplichting.
 - De medewerker heeft ondersteuning nodig bij het solliciteren in de nieuwe branche om in aanvulling op de opleiding werkervaring op te doen. Hiervoor volgt zij/hij vaardigheidstrainingen bij een gespecialiseerd bureau, 3 dagdelen: €1020

Totaal: €2752,50

Hoofdstuk 3 Vrijstellingsregelingen

Werkgevers in het primair onderwijs dragen collectief de kosten van de werkloosheidsuitkeringen die het Participatiefonds vergoedt. Daarom vindt het Participatiefonds het belangrijk dat we gezamenlijk niet alleen de instroom in de uitkering beperken, maar ook de uitstroom uit de uitkering bevorderen.

Het is gebleken dat werkgevers drempels ervaren om mensen vanuit de uitkering aan te nemen, vanwege onbekendheid met de capaciteit van de kandidaat en de vrees voor toekomstige uitkeringskosten. Om deze drempel vóóraf weg te nemen en te zorgen dat uitkeringsgerechtigden makkelijker aangenomen kunnen worden, heeft het Pf twee vrijstellingsregelingen in het reglement opgenomen, die van toepassing kunnen zijn wanneer een werkgever een uitkeringsgerechtigde van het primair onderwijs aanneemt. Het doel van de regeling is ervoor te zorgen dat mensen die anders – door de ervaren drempels – niet aangenomen zouden worden, toch een kans krijgen om terug te keren op de onderwijsarbeidsmarkt.

De vrijstellingsregeling biedt de werkgever daarbij de mogelijkheid om zonder het financiële risico van werkloosheidsuitkeringskosten de werknemer deze kans te bieden. Immers, voor een werknemer die voorheen bij de werkgever een dienstverband heeft gehad, betaalt de werkgever nooit meer eigen bijdrage dan is vastgesteld ten tijde van het einde van het dienstverband van deze werknemer. Voor nieuwe werknemers geldt zelfs dat de werkgever helemaal geen eigen bijdrage heeft, de werkloosheidsuitkeringskosten worden bij het verlenen van de vrijstelling dus voor 100 procent door het Participatiefonds vergoed.

De vrijstellingsregeling in artikel 22 geldt voor de eigen uitkeringsgerechtigden en de vrijstellingsregeling in artikel 23 voor de niet eigen uitkeringsgerechtigden.

Artikel 22 Vrijstellingsregeling voor eigen uitkeringsgerechtigden

Wanneer UWV de uitkering van een uitkeringsgerechtigde aan uw organisatie (Bevoegd Gezag) koppelt, dan spreken we van een 'eigen uitkeringsgerechtigde'. Valt een uitkering onder het nieuwe reglement dan blijkt dat ook uit het feit dat u een deel van de uitkeringskosten betaalt.

Wanneer u een 'eigen uitkeringsgerechtigde' die minstens 3 maanden recht op een uitkering heeft gehad, opnieuw aanneemt, kunt u in aanmerking komen voor een vrijstelling van de reguliere voorwaarden voor een verlagingsverzoek. Daarvoor moet u bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst aan het Pf melden wie u heeft aangenomen i.v.m. artikel 22. Dat doet u uiterlijk 10 werkdagen nadat de arbeidsovereenkomst is gestart door contact op te nemen met de helpdesk van VfPf. Ook kunt u daar nog een keer laten controleren of aan de drie maanden eis is voldaan, mocht u daarover twifelen. Door de aanmelding kan het Pf ook hulp bieden bij het ondersteunen van de herstartende werknemer, als dat nodig blijkt. Bijvoorbeeld door het inzetten van een mentor on the job van VfPf.

Voor de vrijstelling is het verder noodzakelijk dat de werknemer minstens 6 maanden in dienst blijft. Daarmee krijgt de werknemer een eerlijke kans om zich te bewijzen. Wanneer de werknemer langer dan 12 maanden in dienst is geweest, vervalt de vrijstellingsregeling. Op dat moment beschouwt het Pf de werknemer weer als een reguliere werknemer. De periode van zes tot twaalf maanden moet ononderbroken zijn, maar er mag wel sprake zijn van meerdere elkaar direct opvolgende arbeidsovereenkomsten.

Als u toch weer afscheid moet nemen van de werknemer (ná 6 maanden en vóór 12 maanden) dan kunt u dat melden in het portaal Mijn Pf op basis van artikel 22. Dat hoeft u pas te doen als er weer een nieuw uitkeringsrecht is ontstaan. Dat laten wij u dan weten. Het Pf geeft dan een beschikking met het percentage aan eigen bijdrage dat gelijk is aan het percentage eigen bijdrage dat u eerder betaalde. Dus als u in de eerdere situatie voor deze werknemer 10% eigen bijdrage betaalde, betaalt u dat nu weer. Op deze manier kunt u nooit geconfronteerd worden met een hogere eigen bijdrage dan u eerder betaalde. De eigen bijdrage kan hierbij nooit meer zijn dan 50%.

Artikel 23 Vrijstellingsregeling voor niet eigen uitkeringsgerechtigden nieuw

Neemt u een uitkeringsgerechtigde aan die minstens 3 maanden recht op een uitkering heeft gehad vanuit het primair onderwijs, waarbij die uitkering door UWV aan een andere werkgever is gekoppeld? Dan kunt u in geval van ontslag in aanmerking komen voor een vrijstelling van de werkloosheidskosten. De uitkeringsgerechtigde moet dus bij het Pf bekend zijn vanuit de re-integratiebestanden.

Daarvoor moet u bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst aan het Pf melden wie u heeft aangenomen i.v.m. artikel 23. Het liefst voordat de arbeidsovereenkomst start, maar in ieder geval uiterlijk 10 werkdagen nadat de arbeidsovereenkomst is gestart. U neemt daarvoor contact op met de helpdesk van VfPf. Ook kunt u daar nog een keer laten controleren of aan de 3 maanden eis is voldaan, mocht u daarover twijfelen. Door de aanmelding kan het Pf ook hulp bieden bij het ondersteunen van de herstartende werknemer, als dat nodig blijkt. Bijvoorbeeld door het inzetten van een mentor on the job van VfPf.

Voor de vrijstelling is het verder noodzakelijk dat de werknemer minstens 6 maanden in dienst blijft. Daarmee krijgt de werknemer een eerlijke kans om zich te bewijzen. Wanneer de werknemer langer dan 12 maanden in dienst is geweest, vervalt de vrijstellingsregeling. Op dat moment beschouwt het Pf de werknemer namelijk weer als een reguliere werknemer. De periode van zes tot twaalf maanden moet ononderbroken zijn, maar er mag wel sprake zijn van meerdere elkaar direct opvolgende arbeidsovereenkomsten.

Als u toch afscheid moet nemen van de werknemer (ná 6 maanden, vóór 12 maanden) dan kunt u dat melden via het portaal Mijn Pf op basis van artikel 23. Dat hoeft u pas te doen als er weer een nieuw uitkeringsrecht is ontstaan. Dat laten wij u dan weten. Het Pf geeft dan een beschikking met een eigen bijdrage van 0%.

Het Pf wil het - door het wegnemen van de financiële drempels - aantrekkelijker maken voor een werkgever om een uitkeringsgerechtigde aan te nemen. Het achterliggende doel van het Pf hierbij is om de uitkeringskosten voor de sector te beperken.

Artikel 23b Vrijstellingsregeling voor niet eigen uitkeringsgerechtigden oud

Dit artikel is komen te vervallen.

In het oude reglement bestond ook een vrijstellingsregeling. Daar werden andere voorwaarden voor gesteld. Er bestond bijvoorbeeld nog geen verplichting om vooraf een melding te doen bij het aannemen van een uitkeringsgerechtigde uit het PO.

Het is mogelijk dat op of na 1 augustus 2022 een arbeidsovereenkomst werd beëindigd van iemand die op basis van de oude vrijstellingsregeling is aangenomen. Daarom was er een overgangsbepaling

opgenomen in het reglement. Deze overgangssituaties konden enkel spelen bij overeenkomsten die voor 1-8-2022 zijn gestart en binnen 12 maanden werden beëindigd. Na 1 augustus 2023 kan dat daarom niet meer voorkomen en is dit artikel dus komen te vervallen.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Dit zijn standaard bepalingen die juridisch noodzakelijk zijn voor een reglement. Hierin wordt onder meer aangegeven hoe het reglement aangeduid kan worden en vanaf welke datum het geldt.