
Het nieuwe reglement 2021-2022 nader beschouwd

PARTICIPATIEFONDS PERIKELEN

In het eerste nummer van BSM van 2020 heeft mijn collega Arzu Yandere al aandacht geschonken aan de modernisering van het reglement van het Participatiefonds. Het uitgangspunt was toen nog dat de hervorming zijn intrede zou doen per 1 januari 2021. Inmiddels is bekend gemaakt dat die datum vanwege vertraging in het wetgevingsproces als gevolg van de COVID-19 maatregelen niet gehaald wordt. Uitstel is echter geen afstel: verwacht wordt nu dat het nieuwe reglement in werking treedt per 1 augustus 2021. Deze bijdrage gaat verder in op hetgeen in de loop van 2020 bekend is gemaakt en waar schoolbesturen reeds nu op kunnen anticiperen.

Vanaf 1 augustus 2021 mag worden aangenomen dat de onderwijswerkgever die onder het Participatiefonds valt (dus primair en speciaal - ook voortgezet speciaal - onderwijs) 50 procent van de uit het ontslag voortvloeiende uitkeringslasten zal moeten betalen. In enkele uitzonderingssituaties is dat percentage lager, namelijk 10 procent. Dit is het geval als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden, als er een UWV ontslagvergunning is aangevraagd of als de vervangingsbetrekking niet wordt verlengd. Eveneens geldt de 10 procent in het geval er een vaststellingsovereenkomst wordt gesloten op grond van bedrijfseconomische omstandigheden. In veruit de meeste gevallen dient er echter 50 procent van de uitkering te worden vergoed. Deze uitkering bestaat uit een WW-deel en een bovenwettelijk deel. In ieder geval is dit de situatie bij een ontslag op grond van een vaststellingsovereenkomst. Vanaf 1 augustus 2021 (vanwege de duur van de gemiddelde opzegtermijn, te weten drie maanden, speelt dat al vanaf het voorjaar van 2021 een rol) kan er kort gezegd dus niet meer zo makkelijk door middel van een vaststellingsovereenkomst en drie maanden afscheid worden genomen. In veruit de meeste gevallen zal immers 50 procent van de WW en bovenwettelijke WW moeten worden betaald. De volgende effecten zijn relevant als het gaat om de hervormingen van het Participatiefonds.

GOED ONTSLAGDOSSIER IS EEN MUST

Het wordt in de toekomst nog veel belangrijker dat er een goed ontslagdossier is opgebouwd. In dat geval kan beëindiging immers via de kantonrechter plaatsvinden en betaalt de werkgever van de uitkeringskosten 'slechts' 10 procent. Wie nu een goed ontslagdossier opbouwt, heeft er straks gegarandeerd profijt van omdat er dan op tegenspraak kan

worden ontbonden. Een vaststellingsovereenkomst, waarbij de werkgever 50 procent van de uitkeringslasten moet betalen, is vaak niet meer de meest voordelige optie.

DE PRO FORMA ONTBINDING IS NIET TOEGESTAAN

Na 1 augustus 2021 geldt dat uit de beschikking van de kantonrechter moet blijken dat 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. Daarnaast moet uit de beschikking blijken dat er een inhoudelijke behandeling op tegenspraak heeft plaatsgevonden. De zogenoemde pro forma ontbinding is niet toegestaan: het Participatiefonds zal ook een afschrift van het verzoekschrift en het verweerschrift opvragen, zodat het kan controleren of er ook daadwerkelijk een inhoudelijke behandeling heeft plaatsgevonden. Het lijkt er daarbij op dat een eventueel ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever geen onderdeel gaat uitmaken van de toetsing vanaf 1 augustus 2021. Vóór die datum geldt nog steeds wel dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever impliceert dat het Participatiefonds de uitkeringskosten niet vergoedt.

ZICHT OP DUUR VAN DE UITKERING

Het wordt in de toekomst steeds relevanter wat de verwachting is over hoe lang een werknemer in de uitkerings situatie zit. Dus (a) wat is de duur van de uitkering waarop de

MR. NOOR DIETVORST

advocaat bij Cascade advocaten,
n.dietvorst@cascadeadvocaten.nl



werknemer recht heeft (als dat maar een paar maanden is) hoeft je als werkgever dus minder druk te maken) en (b) is de werknemer gelet op zijn opstelling en ervaring weer snel elders aan het werk (als iemand wel lang recht heeft op een uitkering, maar er toch maar kort gebruik van maakt, is er ook geen groot probleem). Al bij het aannemen van nieuw personeel wordt dit een issue. Want ook als iemand bijvoorbeeld een jaarcontract bij wijze van proef heeft gekregen per 1 augustus 2020, dat vervolgens niet wordt verlengd vanwege onvoldoende functioneren, zijn de uitkeringskosten voor rekening van de werkgever 50 procent. Iemand die al lang bij een andere (onderwijs)werkgever werkt, vormt in termen van potentiële uitkeringskosten voor rekening van een potentiële nieuwe onderwijswerkgever een behoorlijk risico. Bij sollicitaties kan dat een relevant punt zijn, al is het natuurlijk gelet op het lerarentekort extra lastig om hier rekening mee te houden.

LET GOED OP DE EINDDATUM EN INVULLING VAN AFSPRAKEN

Van sommige werknemers (bijvoorbeeld werknemers die al lang in dienst zijn en die mogelijk zelf ook wel weg zouden willen) is het beter dat de arbeidsovereenkomst vóór 1 augustus 2021 wordt beëindigd (via een vaststellingsovereenkomst). Na 1 augustus 2021 is de route van de vaststellingsovereenkomst minder interessant. Dat is straks verleden tijd, omdat het werkgevers simpelweg te veel gaat kosten. Wees daar ook op voorbereid nu het nog kan, zeker in het geval van een oudere werknemer.

MEER FOCUS OP OUTPLACEMENTACTIVITEITEN

Van-werk-naar-werk-activiteiten die worden ingezet vóór het ontslag, worden belangrijker. Het is voor onderwijswerkgevers belangrijk dat zij een goede relatie hebben met een bureau dat dergelijke trajecten goed en snel kan oppakken. Een specifiek soort van-werk-naar-werk traject wordt geboden door bureaus die de werknemer (en dus ook alle werkgeversrisico's) 'overnemen' van de werkgever of outplacementtrajecten met succesgarantie. In de praktijk hangt daar dan natuurlijk ook een fiks kostenplaatje aan. Nu is dit nog geen gebruikelijke route in de onderwijssector, maar wellicht verandert dat nog in de toekomst.

HOUD REKENING MET EXTRA KOSTEN IN DE BEGROTING

Tot slot is het in financiële zin van belang (afhankelijk van de verwachtingen aan de hand van het eigen personeelsbestand) om ook middelen te reserveren voor de WW- en bovenwettelijke WW-lasten die straks onvermijdelijk voor eigen rekening gaan komen. Op termijn leiden de wijzigingen vermoedelijk tot een behoorlijke premiedaling van de premie van het Participatiefonds, maar in eerste instantie mag worden verwacht dat de de kosten cumuleren. Afhankelijk van de specifieke situatie van de eigen organisatie zijn er zeker nog andere consequenties van de wijzigingen van het reglement Participatiefonds per 1 augustus 2021. Het is verstandig dat iedere onderwijsorganisatie die het aangaat tijdig bedenkt welke beleidslijnen uitgezet moeten worden om een en ander vanaf schooljaar 2021-2022 te ondervangen. *BSM*