
Veranderingen per 1 augustus 2022

NIEUW REGLEMENT PARTICIPATIEFONDS

Op 5 maart 2022 heeft het Participatiefonds zijn nieuwe reglement op de website gepubliceerd, inclusief uitgebreide toelichting op het reglement en een rekentool voor het gebruik van de berekening voor de nieuwe inspanningsverplichting. Nieuwe terminologie, zoals de laatste contractdag, de zomerstop, de inspanningsverplichting en het verlagingsverzoek vallen op. Wat zijn de meest verstrekkende onderdelen van het nieuwe reglement en de gevolgen hiervan voor basisscholen?

Als de arbeidsovereenkomst van een werknemer eindigt, heeft hij of zij in veel gevallen recht op een WW-uitkering en een bovenwettelijke uitkering. In het primair en (voortgezet) speciaal onderwijs vergoedt het Participatiefonds meestal die uitkering. Maar per 1 augustus 2022 wijzigen de regelgeving en het reglement van het Participatiefonds, waardoor de uitkeringskosten in alle gevallen voor een deel voor rekening van de voormalige onderwijswerkgever komen. Schoolbesturen werden eerder op hoofdlijnen al wel geïnformeerd over de op handen zijnde veranderingen, maar dat is nog niet hetzelfde als de publicatie van de tekst van het reglement. Wat opvalt aan de nieuwe versie is in de eerste plaats de overzichtelijke indeling: het nieuwe reglement bevat veel minder artikelen dan de vorige versie, waarin 138 gronden waren opgenomen om tot een vergoedingsverzoek te komen. De nieuwe versie bevat slechts acht gronden om tot een verlagingsverzoek te komen. Het totale reglement bevat slechts 27 artikelen en bestaat uit vijftien pagina's. Daarnaast heeft het Participatiefonds een toelichting gepresenteerd van dertig pagina's met achtergrondinformatie over de noodzaak van de nieuwe systematiek en de gevolgen.

VOOR WIE VAN TOEPASSING?

In artikel 2 van het reglement wordt bepaald dat de werkgever die verplicht is aangesloten bij het Participatiefonds maandelijks premie moet betalen. De hoogte van de premie is gebaseerd op het totaalbedrag van het brutoloon dat een schoolbestuur betaalt maal het premiepercentage. Het premiepercentage wordt jaarlijks door het Participatiefonds vastgesteld en is dus niet gedifferentieerd afhankelijk van de instroom per werkgever. Werkgevers die een ontheffing hebben op grond van gemoedsbezwaren¹ betalen geen premie. Zij zijn zelf verantwoordelijk (voor 100 procent) voor het betalen van de uitkeringskosten.

WAT IS EEN VERLAGINGSVERZOEK?

Vanaf 1 augustus 2022 geldt standaard een eigen bijdrage van 50 procent van de uitkeringskosten. Deze eigen bijdrage kan worden verlaagd naar 10 procent wanneer aan de voorwaarden van het reglement wordt voldaan. In zeer uitzonderlijke situaties geldt een eigen bijdrage van 0 procent (conform artikel 20). De termijn voor het indienen van een verlagingsverzoek is vier weken, vanaf de dag dat het Participatiefonds een bericht verstuurt waarin wordt gevraagd om een reactie. Als het verlagingsverzoek onvolledig is, wordt er eenmaal vier weken aangeboden om de aanvraag helemaal compleet te maken.

INVOERING VAN DE ZOMERSTOP

De termijnen worden tijdelijk stilgezet als alle schoolregio's tegelijk zomervakantie hebben. Het gaat dus om de overlappende periode, in het nieuwe reglement de zomerstop genoemd. In 2022 vindt deze plaats van 23 juli tot en met 21 augustus. Uitkeringen die ontstaan met een laatste contractdag van 1 augustus 2022 of daarna komen dus pas vanaf 22 augustus 2022 bij het Participatiefonds binnen. U merkt waarschijnlijk pas iets van de zomerstop in 2023. Om te kunnen bepalen of het oude of nieuwe reglement van toepassing is, dient het Participatiefonds de laatste contractdag te kunnen bepalen, dat wil zeggen de laatste dag waarop de arbeidsovereenkomst geldig is. Het is volgens de definitie in artikel 1.8 niet relevant of dit ook de laatste werkdag was. De laatste contractdag bepaalt de ingangsdatum van het recht op een werkloosheidsuitkering. Het Participatiefonds krijgt de laatste contractdag niet aangeleverd door het UWV (WW-uitvoerder) en/of de WWplus (bovenwettelijke WW-uitvoerder). Wil het Participatiefonds weten welke laatste contractdag van toepassing is, dan moet een schoolbestuur dit aantonen om in aanmerking te komen voor de 50 procent vergoeding. Bewijs daarvoor kan het aanleveren door

het overleggen van een akte van ontslag, een beschikking van de kantonrechter of eventueel een opzeggingsbrief. Dit geldt alleen voor de ‘eerste periode, wanneer dit noodzakelijk is’. Onduidelijk is hoe lang deze periode kan gaan duren.

VERLAGINGSVERZOEK AFGEWEZEN?

Als niet wordt voldaan aan één van de gronden in de artikelen 13 tot en met 20 kan er géén verlagingsverzoek worden ingediend (artikel 7). De volgende ontslaggronden komen in aanmerking voor een verlagingsverzoek:

- *Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen (via het UWV of via een vaststellingsovereenkomst, artikel 13/14)* - 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 procent naar 10 procent. Lopen de NPO-gelden af, dan kan de werkgever deze route ook inzetten, mits voldaan is aan de gestelde voorwaarden. Wordt via het UWV een ontslagvergunning aangevraagd die toestemming geeft voor de beëindiging, dan hoeft alleen de opzeggingsbrief van de werkgever aan de werknemer te worden overgelegd. Als ontslag plaatsvindt via de vaststellingsovereenkomst, dan zijn meer documenten nodig: de getekende vaststellingsovereenkomst, een schriftelijke onderbouwing waarom de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen moet worden beëindigd, de jaarverslagen van de twee kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin de beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvond, het meest recente bestuursformatieplan, de (meerjaren)begroting en een overzicht van het natuurlijk verloop en overige ontslagen in de periode van zes maanden voorafgaand aan de laatste contractdag. Is met de vakbonden een sociaal plan overeengekomen, dan is alleen de vaststellingsovereenkomst en de schriftelijken onderbouwing nodig.
- *Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (via het UWV, artikel 15)* - Ook hier geldt dat de ontslagvergunning die het UWV heeft afgegeven voor de toestemming voor het ontslag dient te worden overlegd aan het Participatiefonds. In aanvulling daarop dient de opzeggingsbrief van de werkgever aan de werknemer te worden aangeleverd waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.
- *Ontslag wegens ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter (artikel 16)* - Bij het sluiten van een vast-

stellingsovereenkomst in het geval van (bijvoorbeeld) disfunctioneren of een verstoorde arbeidsrelatie is vanaf 1 augustus 2022 geen verlagingsverzoek mogelijk. Om toch in aanmerking te komen voor een verlaging tot 10 procent van de uitkeringskosten, moet het schoolbestuur een adequaat ontslagdossier hebben om de kantonrechter te vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Ontslag op basis van wederzijds goedvinden is via de vaststellingsovereenkomst nog wel toegestaan, maar dan gaat dit gepaard met het betalen van 50 procent van de uitkeringskosten. Voor het verlagingsverzoek is vereist dat de beschikking van de kantonrechter, het verzoekschrift en het verweerschrift worden overlegd. Er dient dus uitdrukkelijk een inhoudelijke behandeling ter zitting te hebben plaatsgevonden.

- *Einde vervanging (artikel 17)* - In het geval er sprake is van een einde dienstverband wegens vervanging, dient de arbeidsovereenkomst te worden overgelegd waaruit de vervanging blijkt en voor welke periode de vervanging is aangegaan. Stel dat de vervanging eerder eindigt omdat degene die werd vervangen weer aan het werk is gegaan, dan moet de terugkeer van de afwezige worden aangetoond. Dit is vormvrij: het schoolbestuur kan zelf beslissen welke bewijsmiddelen daarvoor worden overlegd.
- *Ontslag van een zij-instromer (artikel 18)* - Als de onderwijsbevoegdheid niet kan worden behaald in het geval van een zij-instromer, dan eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege². In dit geval dient het schoolbestuur aan te tonen dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd vanwege het niet behalen van de onderwijsbevoegdheid.
- *Ontslag in een participatiebaan (artikel 19)* - Het Participatiefonds toetst bij het eindigen van een participatiebaan niet waarom of hoe de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Het bekijkt alleen of het inderdaad om een participatiebaan gaat. Wél is het noodzakelijk dat het schoolbestuur ervoor heeft gezorgd dat de werknemer met een participatiebaan tijdens de duur van zijn arbeidsovereenkomst gebruik kon maken van de voorziening van een jobcoach³.
- *Ontslag op eigen verzoek (artikel 20)* - Hier geldt een dekkingspercentage van 100 procent en een eigen bijdrage van 0 procent als is voldaan aan de uitzonderlijke omstandigheden van artikel 20, bijvoorbeeld als de werknemer meeverhuist met de partner. Let op: het komt voor dat werknemers die niet vallen onder deze categorie, toch een WW-

MR. NOOR DIETVORST

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



uitkering aanvragen én toegekend krijgen. Het schoolbestuur moet dan tijdig bezwaar maken bij het UWV, anders komt de uitkering voor 50 procent voor zijn rekening.

AANVULLENDE INSPANNINGSVERPLICHTING

In vier gevallen van het verlagingverzoek geldt een aanvullende inspanningsverplichting: bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen via het UWV of de vaststellingsovereenkomst, bij het einde van de vervanging en bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De duur van het traject is vier maanden, met uitzondering van de vervanging: daar is het twee maanden. Bij een overeengekomen sociaal plan op basis van bedrijfseconomisch ontslag hoeft geen van werk-naar-werk traject te worden ingezet. De inspanningsverplichting geldt bij een ontslag van een arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden. Opvolgende arbeidsovereenkomsten worden bij elkaar opgeteld, tenzij er een onderbreking van meer dan zes maanden tussen zat. Bij zo'n langere onderbreking begint de telling opnieuw. De periode van de onderbreking telt niet mee. Het Participatiefonds heeft via Mijn Pf een rekentool beschikbaar gesteld. Door de start- en einddata van alle arbeidsovereenkomsten in te vullen, rekent de tool het totaal aantal dagen van het dienstverband uit en daarna automatisch het aantal maanden. Daarvoor worden specifieke rekenregels gebruikt die in het reglement⁴ staan. Een door werkgever en werknemer ondertekende uitdraai hiervan moet worden aangeleverd bij het verlagingverzoek, ook als de duur korter dan zes maanden is en er geen vergoeding hoeft te worden betaald.

De financiële inspanning wordt als volgt berekend:

- na zes maanden is de inspanningsplicht € 600,-;
- voor iedere maand daarboven komt er € 25,- bij;
- tot een maximum van € 5.000,- in totaal.

Alle bedragen zijn inclusief btw.

Het van-werk-naar-werk traject dat wordt ingezet in het kader van de inspanningsverplichting kan bestaan uit verschillende varianten. Het reglement Participatiefonds stelt de volgende opties voor: het voeren van een coachgesprek of een arbeidskansengesprek, het opstellen en uitvoeren van een mobiliteitsplan en een onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden buiten het eigen bestuur. Let op: het traject moet aantoonbaar vier maanden voor de laatste contractdag zijn gestart. Dit betekent dus dat het bij een ontslagdatum op 1 augustus 2022 al op 1 april 2022 moet

zijn gestart! Het bedrag moet op de laatste contractdag volledig zijn besteed aan één of meer van de genoemde activiteiten. De keuze is aan de werknemer en betreft maatwerk. Alle kosten die twaalf maanden voorafgaand aan de laatste contractdag zijn gemaakt, tellen mee. Voert een extern bureau het traject uit, dan is een keurmerk nodig (Cedris, Cedeo, Oval of Blik op Werk). Op de website van het Participatiefonds staat met wie wordt samengewerkt. De keuze is aan de werkgever, maar het moet wel een erkende en gecertificeerde professional zijn. Bij een traject in eigen beheer moet een erkende mobiliteitsfunctionaris dat doen die is aangesloten bij een erkende beroepsvereniging (Noloc of Oval). Bij activiteiten in eigen beheer is een urespecificatie voldoende. Ieder uur heeft een waarde van € 85,- inclusief btw.

CONCLUSIE

De vraag is nu of er sprake is van een verlaging van de administratieve regeldruk. Om in aanmerking te komen voor een 10 procent eigen bijdrage van de WW/WOPO kosten dient er voldaan te worden aan één van de acht gronden van het verlagingverzoek en moet er veelal een van-werk-naar-werk traject worden ingekocht. Het is nu gelukkig duidelijker aan welke voorwaarden werkgevers moeten voldoen. De toekomst wijst uit hoe de schoolbesturen de nieuwe regels toepassen. Gaat de werknemer omwille van een andere reden dan de acht gronden uit dienst, dan betaalt het schoolbestuur 50 procent van de kosten. Dat is dus ook het geval als er een vaststellingsovereenkomst met de werknemer wordt overeengekomen. BSM

Noten

1 Artikel 184 WPO en artikel 170 WEC

2 Artikel 3.2. cao po

3 Vanuit artikel 10 Participatiewet heeft een persoon met een participatiebaan recht op een jobcoach

4 Het uitgangspunt is dat een maand bestaat uit 30,4167 dagen. Is het totaal gewerkte dagen minder dan 183 dagen, dan geldt er geen inspanningsverplichting. Is het totaal precies 183 dagen, dan wordt dat gezien als 6 maanden en geldt een inspanningsverplichting van € 600,-. Is het totaal 184 dagen of meer, dan dienen daar drie margedagen vanaf te worden getrokken en wordt het resterend aantal dagen gedeeld door 30,4167. De uitkomst wordt naar boven afgerond.