

Een nieuwe voorzitter is aangetreden

In de vorige R|entree is aandacht besteed aan het aftreden van voorzitter dr. G(erard) J. van der Top per 1 september 2009. Hij heeft deze functie vervuld sinds de oprichting in 1992 van het Vervangingsfonds en in 1995 van het Participatiefonds. Per diezelfde datum heeft het Algemeen Bestuur van de fondsen mr. P(iet) H. Holthuis benoemd als zijn opvolger.

Piet Holthuis is geen vreemde in het Jeruzalem van het Vervangingsfonds en het Participatiefonds. Vanaf 1973 tot 1 september 2000 was hij werkzaam bij het ministerie van OCW (de laatste jaren als secretaris-generaal), waar hij mede aan de wieg heeft gestaan van beide fondsen.

Tot aan zijn pensionering in 2006 bekleedde hij de functie van directeur-generaal wetgeving, rechtspleging en rechtsbijstand

op het ministerie van Justitie. Momenteel is hij onder meer als plaatsvervangend raadsheer verbonden aan het gerechtshof in Den Haag.

Piet Holthuis heeft het roer van zijn voorganger overgenomen op een moment dat de fondsen volop in beweging zijn. De modernisering van het Vervangingsfonds moet het komende jaar zijn beslag krijgen, de komst van de PO-raad heeft ingrijpende gevolgen voor de bestuurlijke samenstelling van de fondsen, terwijl ook de Kaderwet Zelfstandige Bestuursorganen voor de nodige veranderingen zorg zal dragen.

Zijn jarenlange OCW-ervaringen, zijn juridische kennis en bezonnen oordelen als rechter zullen hem daarbij zeker goed van pas komen. ■



[Ieke Coppens]

Minder papierwerk voor scholen

Wijzigingen Reglement Participatiefonds

Net als bij de kilometerheffing van Minister Eurlings is draagvlak ook van essentieel belang voor de Reglementen van het Participatiefonds. Alleen als de regels van de instroomtoets ook door het scholenveld worden gedragen, zal het doel dat ons voor ogen staat - het nóg verder terugdringen en beheersen van de werkloosheidskosten - kunnen worden bereikt. Om die reden informeert ons bestuur jaarlijks bij zijn werkgevers- en werknemersorganisaties naar wenselijke wijzigingen van het Reglement. Op die wijze streeft het bestuur ernaar om samen met het scholenveld draagvlak voor de Reglementen te waarborgen en de afstand tussen de werkelijkheid van de (ontslag)-praktijk in scholenland en de bepalingen in de Reglementen zo klein mogelijk te houden.

Ook met ingang van 1 augustus 2010 wordt weer een aantal wijzigingen in de Reglementen PF van kracht. Hieronder worden die wijzigingen kort toegelicht. Een andere wijziging in de Reglementen PF, de afschaffing van de Voormelding Dreigend Ontslag, is al op 1 februari 2010 ingegaan.

1. Afschaffen voormelding dreigend ontslag

De Voormelding Dreigend Ontslag (Vdo) is altijd een onmisbaar instrument voor de re-integratie van voormalig onderwijsperso-

neel geweest. Zonder de Vdo zouden wij een werkloze veel te laat 'in beeld' krijgen en zou het niet mogelijk zijn om al in een vroegtijdig stadium re-integratieactiviteiten te ontplooiën. En dat was nu juist nodig voor een zo groot mogelijke kans op 'herintreding', vooral voor werklozen ouder dan 50 jaar. Voor jongere werklozen – waar niet onmiddellijk een re-integratietraject voor werd opgestart – was het sinds enkele jaren al niet meer nodig een Vdo te doen.

Het doen van de Vdo maakte dan ook deel uit van de inspanningen die we van de werkgevers in het kader van de instroomtoets vragen. Die inspanningen, dus ook de Vdo, moesten worden verricht voorafgaand aan het ontslag. En we hielden daar in alle gevallen ook strak de hand aan. De rechters die moesten oordelen over beroepen tegen onze besluiten op dat punt hebben ons daarin gelijk in gegeven.¹

Dankzij een verbeterde informatievoorziening van het UWV krijgt het Participatiefonds werklozen tegenwoordig sneller 'in beeld'. Bovendien heeft het bestuur onlangs besloten tot een fundamentele wijziging van het re-integratiebeleid. Met ingang van 1 februari 2010 is dat nieuwe beleid een feit. Kort gezegd houdt het in dat geen onderscheid meer wordt gemaakt naar doelgroepen, dat we geen langlopende trajecten meer kennen en dat iedereen die we 'in beeld' krijgen, deelneemt aan enige kortdurende activiteiten, met afwisselend een verplicht en een vrijwillig karakter.

¹ Zie bijvoorbeeld de uitspraak van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State van 6 november 2002, zaaknummer 200200603, 31 januari 2007, zaaknummer 200602774 en 23 mei 2007, zaaknummer 200608722. Deze uitspraken kunt u vinden op www.rechtspraak.nl met de respectievelijke LIN-nummers (landelijke jurisprudentie) AE9892, AZ7429 en BA5499.

Dit betekent dat de meerwaarde van een Vdo niet of nauwelijks meer bestaat. Om die redenen heeft het bestuur dan ook besloten om de Vdo als inspanningsverplichting af te schaffen. Concreet betekent dit dat u bij ontslagen op of na 1 februari 2010 de Vdo niet meer hoeft te doen, óók niet bij werknemers ouder dan 50 jaar. In 2009 werden circa 800 Vdo's gedaan bij het fonds; afschaffing van deze eis heeft dus een niet geringe administratieve lastenverlichting voor het scholenveld tot gevolg.

2. Afschaffen melding ontslag op eigen verzoek

Bij een ontslag op eigen verzoek (artikel 9i van het reglement Pf) gaat het in vrijwel alle gevallen om medewerkers die elders een andere baan hebben gevonden en die dus geen WW-uitkering aanvragen. Daarom heeft het bestuur besloten dat ontslagen op deze grond niet meer voor de instroomtoets hoeven worden aangemeld. Voor het scholenveld betekent ook dat een aanzienlijke verlichting van de administratieve lasten, als u bedenkt dat er in 2009 meer dan 1.000 meldingen op basis van deze ontslaggrond bij het fonds zijn binnengekomen. We vertrouwen er dan ook op dat we, ook voor wat deze wijziging betreft, op draagvlak in het veld kunnen rekenen.

Wel vinden we het belangrijk u op het volgende te wijzen, want de medaille van verminderde regeldruk kent in dit geval een keerzijde. De afschaffing van artikel 9i betekent namelijk niet, dat het artikel nooit meer aan de orde zal zijn. Wanneer speelt het artikel dan nog een rol?

Stel dat na een ontslag op eigen verzoek tóch een uitkering ontstaat; een enkele keer gebeurt dat namelijk. Dat vernemen wij van het UWV. Wat de reden van het ontslag was, vernemen we niet. Met andere woorden: wij weten alleen dát een uitkering is ontstaan, maar niet dat het ging om een ontslag op eigen verzoek.

Conform ons vaste beleid beginnen we dan met een procedure die in de wandelgangen de matchingsprocedure heet. Die houdt in dat we u per zogenaamde rappelbrief laten weten dat een WW-uitkering is ontstaan, maar tegelijkertijd bij ons geen ontslagmelding bekend is. We bieden u in die rappelbrief de gelegenheid het ontslag alsnog te melden. Het behoeft geen betoog dat u daarbij een – soms aanzienlijk – financieel belang heeft. Als u na ontvangst van die rappelbrief opgeeft dat het gaat om een ontslag op eigen verzoek en u toont dat ook aan, aan de hand van de criteria zoals we die nu kennen bij artikel 9i, besluiten wij de WW-kosten voor onze rekening te laten komen. Eind goed al goed.

Een soortgelijke situatie kent u trouwens waarschijnlijk bij vervangingsbetrekkingen waaraan geen reguliere betrekking is vooraf gegaan. Ook die hoeft u niet voor de instroomtoets aan te melden, maar moet wél worden opgegeven en aangetoond in het kader van de matchingsprocedure.

3. Ontslag op grond van een beëindigingsovereenkomst

Zoals u waarschijnlijk wel bekend is, hebben we het sinds 1 augustus 2009 ook mogelijk gemaakt ontslagen op grond van een beëindigingsovereenkomst voor de instroomtoets aan te melden. In artikel 9, aanhef en onder u, hebben we het over een beëindigingsovereenkomst waarbij het dienstverband met wederzijds goedvinden wordt beëindigd. U moet een afschrift van de beëindigingsovereenkomst aan ons toesturen.

In het Reglement hebben we tot op heden niet nader aangegeven wat de inhoud van een dergelijke beëindigingsovereenkomst moet zijn. We hebben gemerkt dat daar bij u wel behoefte aan bestaat. Daarom heeft het bestuur van het Participatiefonds besloten in het Reglement duidelijk op te nemen dat we aansluiten bij de vereisten die UWV aan de beëindigingsovereenkomst stelt bij het toekennen van een uitkering. Zodat u weet waar u aan toe bent.

In een beëindigingsovereenkomst moeten de volgende elementen voorkomen:

- a. naam en adres van de werkgever en de werknemer;
- b. dat de werkgever de werknemer heeft voorgesteld het dienstverband te beëindigen en waarom;
- c. dat er geen dringende reden is voor het ontslag;
- d. dat het gaat om een beëindiging met wederzijds goedvinden;
- e. de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt;
- f. de afspraak dat de werkgever op de einddatum een eindafrekening maakt;
- g. de datum waarop de werkgever en de werknemer de overeenkomst hebben ondertekend.

4. Ontslag van bovenformatief aangestelde leraren als bedoeld in de motie Dittrich

De periode waarop de subsidie betrekking heeft, is inmiddels is verlopen. Het bestuur heeft dan ook besloten het desbetreffende artikel uit het Reglement te schrappen.

5. Afspraken tussen bevoegd gezag en betrokkene

Tussen werkgevers en werknemers worden in veel gevallen diverse afspraken gemaakt over de gevolgen van het ontslag. In artikel 12, tweede lid, hebben we bepaald dat de vier daar genoemde afspraken in het kader van de instroomtoets bij ons moeten worden gemeld. Sommige van die afspraken leiden



ertoe dat een aanvraag niet kan worden toegewezen. Ons is gebleken dat dit artikel een te beperkte reikwijdte heeft. Sommige afspraken, anders dan die we hebben genoemd in artikel 12 lid 2, zijn wat ons betreft niet te rijmen met de regel dat een ontslag onvermijdbaar moet zijn willen wij de WW-kosten voor onze rekening nemen. Het is ons duidelijk geworden dat in de praktijk nogal eens verwarring bestaat over welke afspraken we nu wel toelaatbaar vinden en welke niet. Daarom hebben we artikel 12 lid 2 van het Reglement aangevuld met een vijfde type afspraak.

Als u de afspraak maakt dat het ontslag wordt ingetrokken, dat de werknemer weer in dienst kan komen of het dienstverband met terugwerkende kracht hersteld wordt als wij de WW-kosten niet betalen óf UWV aan de werknemer geen uitkering toekent (of afspraken met soortgelijke strekking), wordt uw verzoek afgewezen. Wanneer betrokkene terug in dienst kan komen, is er namelijk geen sprake van een onvermijdbaar ontslag maar van eigen beleid. De Raad van State formuleerde dat op 4 september 2002 in de volgende uitspraak² als volgt:

² Deze uitspraak (zaaknummer 200105992) kunt u vinden op www.rechtspraak.nl met het LJN-nummer AE7165.

‘Gelet op de inhoud van de vaststellingsovereenkomst heeft verweerster zich terecht op het standpunt gesteld dat de oorzaak van het ontslag het gevolg is van eigen beleid in de zin van het Reglement. Onder het hebben van overwegende invloed op de oorzaak van het ontslag moet immers ook worden begrepen het afsluiten van een overeenkomst waarin is voorzien in de mogelijkheid om het ontslag onder bepaalde omstandigheden in te trekken.’

Artikel 12, tweede lid, wordt daarom uitgebreid met een onderdeel e., dat als volgt luidt:

**‘Indien er afspraken zijn gemaakt tussen het bevoegd gezag en betrokkene over:
(...)
e. de gevolgen van een beslissing van het Participatiefonds in het kader van de instroomtoets, of de gevolgen van een beslissing van UWV in het kader van de uitkeringsaanvraag.’** ■