



BWGS

REGLEMENT

Stichting BWGS

Schooljaar 2020-2021

Stichting Beheersing Wachtgeldvolume Gereformeerd Schoolonderwijs
Datum inwerkingtreding: 1 augustus 2020

Inhoudsopgave

	pagina
Toelichting reglement BWGS voor het schooljaar 2020-2021	9
HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN	
Paragraaf 1.1 Begripsbepalingen	11
Artikel 1 Begripsbepalingen	
HOOFDSTUK 2 PREMIE	
Paragraaf 2.1 Verplichting tot betaling van premie	15
Artikel 2 Verplichting tot betaling van premie	
HOOFDSTUK 3 VERGOEDINGSVERZOEKEN EN UITKERINGSKOSTEN	
Paragraaf 3.1 Vergoedingsverzoeken	16
Artikel 3:1 Vergoedingsverzoek	
Artikel 3:1a Vrijstelling instroomtoets	16
Artikel 3:2 Wijze van indiening vergoedingsverzoek	16
Artikel 3:3 Vereisten vergoedingsverzoek	16
Artikel 3:4 Onvolledig vergoedingsverzoek	17
Artikel 3:5 Grond voor toewijzing vergoedingsverzoek	17
Artikel 3:6 Gronden voor afwijzing vergoedingsverzoek	17
Artikel 3:7 Beslistermijn	18
Paragraaf 3.2 Uitkeringskosten	18
Artikel 3:8 Uitnodiging tot verstrekken inlichtingen	18
Artikel 3:9 Indieningstermijn inlichtingen	18
Artikel 3:10 Te late indiening inlichtingen	18
Artikel 3:11 Verschoonbare termijnoverschrijding	18
Artikel 3:12 Wijze van verstrekken van inlichtingen	18
Artikel 3:13 Werkgever heeft reeds vergoedingsverzoek gedaan	18
Artikel 3:14 Werkgever wenst dat de uitkeringskosten ten laste van BWGS komen	19
Artikel 3:15 Werkgever wenst niet dat de uitkeringskosten ten laste van BWGS komen	19
Artikel 3:16 Gemoedsbezwaarden	19
Artikel 3:17 Zelfstandig wachtgeldbeleid	19

Paragraaf 3.3 Rechtsmiddelen tegen ontslagbesluit	19
Artikel 3:18 Mededeling rechtsmiddel tegen ontslagbesluit en opschorting beslistermijn	19
Paragraaf 3.4 Intrekking of wijziging van de beschikking	19
Artikel 3:19 Gronden voor intrekking en wijziging	19
Paragraaf 3.5 Toets re-integratieactiviteiten voorafgaand aan ontslag	20
Artikel 3:20 Verzoek voorafgaande toets re-integratieactiviteiten	20
Paragraaf 3.6 Medewerking controle	20
Artikel 3:21 Medewerking rechtmatigheidscontroles	20
Paragraaf 3.7 Hoofdelijke aansprakelijkheid	
Artikel 3:22 Hoofdelijke aansprakelijkheid	20
Paragraaf 3.8 Toetsing	21
Artikel 3:23 Toetsing	21
Artikel 3:24 Eigen beleid en onvermijdbaar ontslag	26
Hoofdstuk 4 BEËINDIGINGSGRONDEN BIJZONDER ONDERWIJS	
Paragraaf 4.1 Persoonsgebonden beëindigingsgronden bij vast dienstverband	27
Artikel 4:1 Beëindiging dienstverband door opzegging van werknemer	27
Artikel 4:2 Beëindiging dienstverband vanwege dringende reden	27
Artikel 4:3 Ontbinding arbeidsovereenkomst door Kantonrechter	27
Artikel 4:4 Beëindiging dienstverband met wederzijds goedvinden vanwege onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de functie	28
Artikel 4:5 Beëindiging dienstverband met wederzijds goedvinden vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid (minder dan 35% arbeidsongeschikt WIA)	28
Artikel 4:6 Beëindiging dienstverband met wederzijds goedvinden vanwege gewichtige omstandigheden te weten kwalitatieve fricties	28
Artikel 4:7 Beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege gewichtige omstandigheden	29
Artikel 4:8 Ontslag vanwege plichtsverzuim	29
Artikel 4:9 Ontslag vanwege onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de functie	29
Artikel 4:10 Ontslag vanwege ontbreken vacature na afloop lang buitengewoon verlof	30

Artikel 4:11	Ontslag vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid (minder dan 35% CAO (R)PO)	30
Artikel 4:12	Ontslag vanwege gewichtige omstandigheden te weten kwalitatieve fricties	30
Artikel 4:13	Beëindiging dienstverband vanwege gewichtige omstandigheden	31
Artikel 4:14	Vervallen	31
Artikel 4:15	Beëindiging dienstverband vanwege het niet meewerken aan re-integratie als bedoeld in artikel 21 ZAPO	31
Artikel 4:15a	Beëindiging dienstverband tijdens proeftijd	31
Paragraaf 4.2 Persoonsgebonden beëindigingsgronden bij tijdelijk dienstverband		31
Artikel 4:16	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband door opzegging van werknemer	31
Artikel 4:17	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege dringende reden	32
Artikel 4:18	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege plichtsverzuim	32
Artikel 4:19	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de functie	32
Artikel 4:20	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid	32
Artikel 4:21	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege gewichtige omstandigheden te weten kwalitatieve fricties	33
Artikel 4:22	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege gewichtige omstandigheden	33
Artikel 4:23	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege einde van rechtswege van leerarbeidsovereenkomst leraar in opleiding	33
Artikel 4:24	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege einde van rechtswege van de leerarbeidsovereenkomst onderwijsassistent in opleiding	34
Artikel 4:25	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege het ontbreken onderwijsbevoegdheid dan wel omdat enige wettelijke bepaling zich daartegen verzet	34
Artikel 4:26	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege het niet meewerken aan re-integratie als bedoeld in artikel 21 ZAPO	34
Artikel 4:27	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege vervanging van een afwezige werknemer die ziekteverlof op grond van de ZAPO genoot	35
Artikel 4:28	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege vervanging van een afwezige werknemer wegens een schorsing	35

Artikel 4:29	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband in verband met vervanging van een afwezige werknemer die gecompenseerd vakantieverlof genoot, vanwege eerder genoten zwangerschaps-bevallingsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg en verleend verlof indien werknemer door ziekte minder dan 20 dagen vakantieverlof heeft genoten	36
Artikel 4:30	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege vervanging van een afwezige werknemer die opnieuw verleend vakantieverlof genoot	36
Artikel 4:31	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege vervanging van een afwezige werknemer die buitengewoon verlof genoot	37
Artikel 4:32	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege vervanging van een afwezige werknemer die zwangerschaps-/bevallingsverlof genoot op grond van de WAZO	37
Artikel 4:33	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege vervanging van een afwezige werknemer die ouderschapsverlof genoot	38
Artikel 4:34	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege vervanging van een afwezige werknemer die spaarverlof genoot	38
Artikel 4:35	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege vervanging van een afwezige werknemer die levensloopverlof genoot	38
Artikel 4:36	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege vervanging van een afwezige werknemer die studieverlof op grond van het Scholingsfonds als bedoeld in het 'Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland' van 1 juli 2008 genoot	39
Paragraaf 4.3 Formatieve beëindigingsgronden bij een vast dienstverband		40
Artikel 4:37	Beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking wegens daling of beëindiging van de gemeentelijke bijdrage voor in- en doorstroombanen (ID-banen) voor werkgevers met ontslagbeleid	40
Artikel 4:38	Beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking voor werkgevers met ontslagbeleid	40
Artikel 4:39	Beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking voor werkgevers met werkgelegenheidsbeleid	40
Artikel 4:40	Beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking vanwege reorganisatie	42
Artikel 4:41	Beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing van schoonmaakpersoneel vanwege daling van de materiële bekostiging	42
Artikel 4:42	Beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking van medewerkers centrale dienst dan wel Samenwerkingsverband	44
Artikel 4:43	Beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking vanwege beëindiging van een landelijke door de overheid beschikbare gestelde subsidie voor werkgevers met ontslagbeleid	44

Artikel 4:44	Ontslag vanwege opheffing betrekking vanwege de daling of beëindiging van de gemeentelijke bijdrage voor in- en doorstroombanen (ID-banen) voor werkgevers met ontslagbeleid	44
Artikel 4:45	Ontslag vanwege opheffing betrekking voor werkgevers met ontslagbeleid	44
Artikel 4:46	Ontslag vanwege opheffing betrekking voor werkgevers met werkgelegenheidsbeleid	45
Artikel 4:47	Ontslag vanwege opheffing betrekking vanwege reorganisatie	47
Artikel 4:48	Ontslag vanwege opheffing betrekking van schoonmaakpersoneel wegens daling van de materiële bekostiging	47
Artikel 4:49	Ontslag vanwege opheffing betrekking medewerkers Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband	48
Artikel 4:50	Ontslag vanwege opheffing betrekking vanwege daling of beëindiging van een landelijke door de overheid beschikbaar gestelde subsidie voor werkgevers met ontslagbeleid	49
Paragraaf 4.4 Formatieve beëindigingsgronden bij een tijdelijk dienstverband		49
Artikel 4:51	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege opheffing van de betrekking vanwege daling of beëindiging van een landelijke door de overheid beschikbaar gestelde subsidie	49
Artikel 4:52	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege opheffing van de betrekking voor werkgever met ontslagbeleid	50
Artikel 4:53	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege opheffing van de betrekking voor werkgever met werkgelegenheidsbeleid	50
Artikel 4:54	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege opheffing van de betrekking vanwege reorganisatie	51
Artikel 4:55	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege opheffing van de betrekking van schoonmaakpersoneel wegens daling van de materiële bekostiging	52
Artikel 4:56	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege opheffing van de betrekking medewerkers Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband	53
Paragraaf 4.5 Beëindigingsgronden passend onderwijs bij vast dienstverband		
Artikel 4:57	Opheffing betrekking als gevolg van passend onderwijs voor werkgevers met ontslagbeleid wegens daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden als gevolg van de invoering van het passend onderwijs	54
Artikel 4:58	Opheffing betrekking als gevolg van passend onderwijs voor werkgevers die een Sociaal Plan met de vakbonden overeengekomen zijn	54
Artikel 4:59	Ontslag vanwege gewichtige omstandigheden te weten kwalitatieve fricties, als gevolg van de invoering van passend onderwijs	55

Paragraaf 4.6	Beëindigingsgronden passend onderwijs bij tijdelijk dienstverband	56
Artikel 4:60	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege de opheffing betrekking als gevolg van passend onderwijs voor werkgevers met ontslagbeleid	56
Artikel 4:61	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege de opheffing betrekking als gevolg van passend onderwijs voor werkgevers die een sociaal plan met de vakbonden overeengekomen zijn	56
Artikel 4:62	Niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband vanwege gewichtige omstandigheden te weten kwalitatieve fricties, als gevolg van de invoering van passend onderwijs	57
Paragraaf 4.7	Beëindiging participatiebaan	58
Artikel 4:63	Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging participatiebaan	58
Paragraaf 4.8	Beëindiging dienstverbanden ten behoeve van vervanging	58
Artikel 4:64	Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband ten behoeve van vervanging	58
HOOFDSTUK 5	ALGEMENE VOORSCHRIFTEN	
Artikel 5:1	Beëindiging aansluiting	59
Artikel 5:2	Procedure bij aansluiting van gemoedsbezwaarde scholen	59
Artikel 5:3	Voorwaarden van aansluiting van gemoedsbezwaarde scholen	59
Artikel 5:4	Fusie	59
HOOFDSTUK 6	SLOTBEPALINGEN	
Artikel 6:1	Citeerregel	61
Artikel 6:2	Inwerkingtreding	61
Artikel 6:3	Bekendmaking	61
Artikel 6:4	Wijziging of afwijking van het reglement	61
Artikel 6:5	Onvoorziene omstandigheden	61
Artikel 6:6	Bezwaren	61
Artikel 6:7	Toelichting en bestuursvoorschriften	61
Artikel 6:8	Wijziging voorgaand reglement	61

Publicatie

De reglementen, de voormelding verwacht ontslag en de formulieren om een aanvraag tot vergoedingsverzoek in te dienen zijn beschikbaar op de website www.bwgs.nl

Toelichting reglement BWGS voor het schooljaar 2020-2021

Algemeen

De ontwikkelingen van de werkloosheidsuitkeringen in de afgelopen jaren hebben geleid tot verschillende maatregelen van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap met het oogmerk om de groei van werkloosheidsuitkeringen tegen te gaan, respectievelijk het budget dat met deze vorm van inactiviteit gemoeid is terug te dringen.

Als basisnorm is daarom gesteld dat de kosten van werkloosheidsuitkeringen en suppletiereregelingen, conform het bepaalde in artikel 138, derde lid, van de WPO door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in mindering gebracht worden op de door het bevoegd gezag vanwege het ministerie verkregen vergoeding van de uitgaven voor het personeel.

Tot deze maatregelen moet ook worden gerekend de instelling van het Participatiefonds voor primair onderwijs en expertisecentra.

BWGS is hiervan een afgeleide, waarbij BWGS uiteraard gebruik maakt van de expertise van de VGS en andere verwante organisaties, waaronder Driestar Educatief. Op deze wijze wil zij in gezamenlijkheid met deze andere instellingen het reformatorisch onderwijs dienen. In het verleden is tevens in overweging genomen dat het werkloosheidsvolume binnen het reformatorisch onderwijs beperkter is dan binnen de meeste andere denominaties, zodat het waarschijnlijk is dat het voeren van zelfstandig wachtgeldbeleid door reformatorische (school)besturen op termijn financieel voordeel op zou en zal leveren. Dit neemt niet weg dat de omvang van de meeste scholen voor primair onderwijs van dien aard is dat het uitvoeren van zelfstandig wachtgeldbeleid, gelet op de eventueel daaruit voortvloeiende financiële risico's, slechts mogelijk is binnen het geheel van een samenwerkingsverband.

Bevoegde gezagsorganen (werkgevers) krijgen een opslag op de formatiebudgetten of een aanvullende vergoeding en dragen een premie af aan BWGS (tot 1 januari 2016 meestal via het Participatiefonds). BWGS int sinds 1 januari 2016 rechtstreeks de premie van de werkgevers. Uit het op deze wijze gevormde fonds kan het bestuur van BWGS op verzoek van het bevoegd gezag de kosten van werkloosheidsuitkeringen vergoeden.

Deelnemende schoolbesturen aan BWGS verplichten zich tevens de voor de instandhouding van BWGS noodzakelijke kosten te voldoen. De hoogte van de door de besturen te betalen kosten is uiteraard afhankelijk van de omvang van het werkloosheidsvolume van de bij BWGS aangesloten besturen. Aansluiting bij BWGS geldt voor een periode van ten minste 3 jaar, conform de in de brief van het bestuur van het Participatiefonds van 31 december 1996 (met als kenmerk Pf/96/011792) bepaalde periode voor de deelname aan het zelfstandig wachtgeldbeleid.

Dit reglement voorziet in de regels op grond waarvan beoordeeld wordt of een verzoek, om bij de beëindiging van een dienstverband, dat leidt tot aanspraken op grond van het BWOO dan wel de WW en de bovenwettelijke regeling, de kosten van werkloosheidsuitkeringen en suppletiereregelingen ten laste van BWGS te brengen, moet worden afgewezen of kan worden toegewezen.

Bij de instroomtoets zoals deze in dit reglement is omschreven ligt de nadruk op het voorkomen van instroom in de werkloosheidsregelingen. Het bestuur van BWGS wil zich bij de beoordeling van een vergoedingsverzoek kunnen richten op de vraag of het bevoegd gezag in redelijkheid al datgene in het werk heeft gesteld om het ontslag en vervolgens instroom in de werkloosheid te voorkomen.

De toetsing door BWGS van een ontslagmelding is niet van invloed op het individuele recht op een werkloosheidsuitkering van het desbetreffende personeelslid.

Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen

Per 1 januari 2001 is de WW voor overheidspersoneel ingevoerd. Per 1 januari 2003 is de WW ingevoerd voor de personen die op 31 december 2000 een werkloosheidsuitkering hadden (en dat nog hadden op 1 januari 2003). Voor deze personen blijft het BWOO ook na 31 december 2000 tot en met 31 december 2002 van toepassing.

Het bovenstaande betekent dat dit reglement zowel van toepassing is op uitkeringen op grond van het BWOO als op grond van de WW en de bovenwettelijke regeling.

Re-integratiebeleid

BWGS voert een re-integratiebeleid met als doel de (potentiële) uitkeringsgerechtigden en de aanbieders op de arbeidsmarkt sneller bijeen te brengen.

Onderdeel van het re-integratiebeleid is het verschijnsel van de voormelding. Personeel dat nog in dienst is, maar bijvoorbeeld door plaatsing in het risico dragend deel van de formatie (rddf) of een slechte beoordeling de redelijke kans loopt ontslagen te worden, dient 'gemeld' te worden bij BWGS, zodat reeds voor het vermoedelijke ontslag kansen verkend kunnen worden op een nieuwe baan. De voormelding vindt bij BWGS plaats middels het formulier 'voormelding verwacht ontslag' dat via de website van BWGS beschikbaar wordt gesteld of kan worden aangevraagd.

Administratieve belasting

BWGS is belast met de verantwoordelijkheid om het totale budget aan werkloosheidsuitkeringen van de aangesloten scholen voor het PO te beheren. Vanzelfsprekend wordt hier met de vereiste zorgvuldigheid mee omgegaan. Het gaat om het geld dat via premies door de scholen is opgebracht. Deze zorg voor een juiste aanwending van de gelden vereist zorgvuldige procedures en controles. Dit heeft voor bevoegde gezagsorganen tot gevolg dat door BWGS administratieve voorschriften worden gegeven.

De snelheid van beslissen op ontslagmeldingen wordt in de praktijk sterk vergroot als de meldingen vergezeld gaan van alle informatie die van belang is voor het nemen van de beslissingen over een vergoedingsverzoek, zodat de kans dat gevraagd moet worden om aanvullende informatie tot een minimum wordt beperkt.

Doelstellingen BWGS

De doelstellingen van BWGS zijn:

- het bieden van waarborgen voor de kosten van werkloosheidsuitkeringen, suppleties inzake arbeidsongeschiktheid alsmede uitkeringen wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid van gewezen personeel anders dan op grond van de Ziektewet;
- het bevorderen van de arbeidsparticipatie van gewezen onderwijspersoneel, mede gelet op de beheersing van de kosten van werkloosheidsuitkeringen, suppleties inzake arbeidsongeschiktheid alsmede uitkeringen wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid van gewezen personeel anders dan op grond van de Ziektewet.

Hoofdstuk 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Het bestuur van de Stichting Beheersing Wachtgeldvolume Gereformeerd Schoolonderwijs (BWGS) stelt voor de bij deze stichting aangesloten schoolbesturen voor primair onderwijs die gebruik maken van de door BWGS voor het Onderwijs geboden mogelijkheid van zelfstandig wachtgeldbeleid, voor het schooljaar 2019-2020 het volgende – op het “Reglement Participatiefonds voor het Primair Onderwijs voor het schooljaar 2019-2020” gebaseerde – reglement vast.

Paragraaf 1.1 Begripsbepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

Afvloeiingsvolgorde: de volgorde waarin werknemers conform hoofdstuk 10 van de CAO (R)PO 2018-2019 voor afvloeiing in aanmerking komen. Hierin is tevens het niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband betrokken. Hoofddregel is dat eerst alle werknemers met een tijdelijk dienstverband dienen te zijn afgevoerd voordat het dienstverband van werknemers met een vast dienstverband kan worden beëindigd.

Beëindiging dienstverband: beëindiging van een dienstverband voor onbepaalde tijd door middel van een uitspraak van de kantonrechter, een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden of ontslag.

Benoeming of aanstelling in reguliere betrekking: een (her)benoeming of (her)aanstelling, niet zijnde een benoeming als vervanger.

Bestuursvoorschriften: de bestuursvoorschriften en bijlagen zoals die door het bestuur van BWGS zijn vastgesteld ter bevordering van een correcte toepassing van het reglement BWGS. Deze maken integraal onderdeel uit van het reglement.

Bevoegd gezag: zie onder werkgever.

Budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid: het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid dat werkgevers ontvangen op basis van Titel IV, Afdeling 6 van de WPO dan wel op basis van Titel V, Afdeling 6 van de WEC.

BWGS: Stichting Beheersing Wachtgeldvolume Gereformeerd Schoolonderwijs, de rechtspersoon als bedoeld in artikel 184, eerste lid van de WPO. BWGS wordt vertegenwoordigd door zijn bestuur.

CAO PO: De collectieve arbeidsovereenkomst voor het primair onderwijs, afgesloten door de PO-Raad en twee of meer vakbonden.

CAO (R)PO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor het reformatorisch primair onderwijs, waarvan de tekst is vastgesteld door het bestuur van de vereniging voor gereformeerd schoolonderwijs (VGS), nadat daarover overeenstemming is bereikt in het overkoepelend decentraal georganiseerd overleg ten behoeve van het reformatorisch primair onderwijs met de besturen van de Contact-vereniging van leerkrachten en studenten op gereformeerde grondslag (KLS) en van de reformatorisch maatschappelijke unie (RMU), sector onderwijs.

Centrale diensten: diensten zoals bedoeld in artikel 68 WPO en artikel 69 WEC.

Detachering: de situatie dat onderwijspersoneel op eigen verzoek of met zijn instemming voor bepaalde tijd op basis van een detacheringsovereenkomst wordt belast met werkzaamheden bij een andere werkgever.

Dienstverband in het kader van vervanging: een tijdelijk dienstverband van een werknemer ter vervanging van een afwezige werknemer wegens de hierna limitatief opgesomde gronden van afwezigheid.

- Ziekteverlof als bedoeld in de ZAPO;
- Schorsing als bedoeld in de artikelen 3.10 tot en met 3.14 van de CAO (R)PO.
- Gecompenseerd vakantieverlof; indien het zwangerschaps- en bevallingsverlof van de vrouwelijke werknemer samenvalt met een schoolvakantie.
- Gecompenseerd vakantieverlof; indien werknemer in een schooljaar door ziekte minder dan 20 dagen vakantieverlof heeft genoten, heeft hij recht op (het restant van) het wettelijk minimum aan vakantiedagen als bedoeld in artikel 7:634 lid 1 BW.
- Verlof dat door de werkgever met toepassing van artikel 8.5 CAO (R)PO opnieuw wordt verleend.
- Betaald dan wel onbetaald buitengewoon verlof (artikelen 8.6, 8.7, 8.8, 8.9, 8.11 en 8.13 CAO(R)PO).
- Buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 8.16 CAO(R)PO voor zover verleend met behoud van salaris.
- Betaald dan wel onbetaald ouderschapsverlof (artikelen 8.17, 8.18 en 8.19 CAO(R)PO).
- Verlof wegens zwangerschap en/of bevalling.
- Studieverlof van de leraar die gebruik maakt van het Scholingsfonds als bedoeld in het 'Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland' van 1 juli 2008.

Vervanging voor deze gronden van afwezigheid wordt aangemerkt als vervanging in de zin van het reglement BWGS.

DGO: Het georganiseerd overleg als bedoeld in artikel 38 van de WPO en artikel 38 van de WEC.

Formulier: het bevoegd gezag kan bij het doen van een melding in het kader van de instroomtoets gebruik maken van de door BWGS beschikbaar gestelde formulieren.

In- en doorstroombanen: banen die worden vervuld door werknemers voor wie de werkgever destijds subsidie ontving als bedoeld in artikel 6, eerste lid van het Besluit in- en doorstroombanen (stb. 1999, 591).

Instroomtoets: de toetsing van een door het bevoegd gezag bij BWGS ingediend vergoedingsverzoek.

Kwalitatieve fricties (het oplossen van): het ten koste van werknemers met een bepaalde functie vrijmaken van formatieruimte ten behoeve van werknemers met een andere functie omdat het naar het oordeel van de werkgever anders onmogelijk wordt het gevraagde onderwijs te verzorgen of de verlangde taken uit te voeren.

Leraar in opleiding (LIO): de laatstejaarsstudent van een lerarenopleiding basisonderwijs als bedoeld in artikel 3, vijfde lid van de WPO en artikel 3, zevende lid van de WEC, die wordt benoemd of aangesteld op een leerarbeidsplaats.

Loonkostentool: de digitale tool van het Participatiefonds aan de hand waarvan een werkgever de vergelijking van de rijksbekostiging personeel en financiële bijdragen van derden maakt en de loonkosten van werknemers van wie het dienstverband niet is voortgezet of beëindigd berekent.

Materiële vergoeding: De vergoeding zoals genoemd in Titel IV, Afdeling 4 van de WPO en in Titel IV, Afdeling 4 van de WEC.

Modelverklaring: een verklaring waar een werkgever bij het indienen van een vergoedingsverzoek gebruik van kan maken om aan te tonen dat is voldaan aan de voorwaarden van BWGS.

Natuurlijk verloop: de omvang van de loonkosten van niet voortgezette of beëindigde dienstverbanden zonder dat voor de werknemers in kwestie een uitkering volgt op grond van de WW, het WOPO of de ZAPO.

Landelijke subsidie: een subsidie verstrekt door de landelijke (rijks)overheid.

Loonkosten: het betreft hier de bruto loonkosten minus de eventuele bruto kortingen vermeerderd met de werkgeverslasten en reguliere toeslagen.

Onderwijsassistent in opleiding: de functie als bedoeld in artikel 3.24 van de CAO-(R)PO.

Onderwijspersoneel: personeel als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het primair onderwijs.

Ontslag: ontslag op grond van de opzeggings- en ontslagronden, genoemd in de CAO (R)PO en tussentijdse beëindiging van een tijdelijk dienstverband.

Ontslagbeleid: de regeling Ontslagbeleid conform artikel 10.4a en 10.4.b van de CAO (R)PO 2018-2019.

Outplacement: bij outplacement in de zin van het Reglement dient er sprake te zijn van een planmatige begeleiding door een derde van een met ontslag bedreigde werknemer bij het verwerven van een reguliere betrekking elders, waarbij een brede oriëntatie op de arbeidsmarkt en een wezenlijke financiële inspanning van de werkgever kenmerkend zijn (zie de uitspraak van de Raad van State van 9 mei 2007, zaaknummer 200606432/1).

Participatiefonds: de rechtspersoon als bedoeld in artikel 184 van de WPO en artikel 170 van de WEC.

PGMR: Het personeelsdeel van de Medezeggenschapsraad dan wel de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. Indien er sprake is van een éénpitter (een werkgever met één instelling) moet in plaats van PGMR PMR gelezen worden, omdat in die situaties de PMR tevens als PGMR functioneert.

Premie: de inhouding gebaseerd op het bruto maandsalaris, inclusief 8% vakantietoeslag.

Prestatiebox: de Regeling prestatiebox primair onderwijs 2015-2020 als bedoeld in de Staatscourant nr. 1417, d.d. 27 januari 2012.

Reorganisatie: een verandering in de organisatie van één of meer scholen of een centrale dienst dan wel Samenwerkingsverband, waaronder ook begrepen de opheffing van bestaande en/of de introductie van nieuwe functies, die gepaard gaan met ingrijpende personele gevolgen.

Samenwerkingsverband: samenwerkingsverband zoals bedoeld in artikel 18a van de WPO en artikel 28a van de WEC

Samenwerkende werkgevers: besturen die in het kader van het sectorplan PO een gezamenlijk transfercentrum hebben opgericht

Schooljaar: een schooljaar loopt van 1 augustus tot en met 31 juli van het opvolgende kalenderjaar.

Schoolsoort: het basisonderwijs en de scholen voor speciaal basisonderwijs als bedoeld in de WPO en het speciaal onderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs als bedoeld in de WEC.

Schoonmaakpersoneel: werknemers waarvan in de functieomschrijving is opgenomen het schoonmaken en schoonhouden van de binnenzijde van het schoolgebouw en waarvoor de bekostiging is genormeerd in de materiële vergoeding.

Sociaal Plan: een door de werkgever en door tenminste drie van de vier vakcentrales ondertekend Sociaal Plan conform artikel 10.3 van de CAO (R)PO.

Uitgestelde beëindiging van het dienstverband: een dienstverband dat niet is beëindigd of een tijdelijk dienstverband dat is voortgezet per de datum waarop de daling van de rijksbekostiging en financiële bijdragen van derden voor personeel is gedaald, maar waarvan de beëindiging of het niet voortzetten met één jaar is uitgesteld.

Vergoedingsverzoek: een op grond van artikel 138, tweede lid, van de WPO dan wel op grond van artikel 132, tweede lid, van de WEC, door de werkgever ingediende aanvraag in de zin van artikel 1:3, derde lid, van de Awb door middel van melding van een ontslag.

Vervanging (vervangingsbetrekking): zie dienstverband in het kader van vervanging.

Voormelding verwacht ontslag: BWGS maakt gebruik van de 'voormelding verwacht ontslag'. Via de voormelding verwacht ontslag krijgt BWGS werknemers al in een vroeg stadium in beeld. De re-integratieactiviteiten kunnen daardoor tijdig worden gestart.

Werkgelegenheidsbeleid: de regeling werkgelegenheidsbeleid conform artikel 10.2 en 10.3 van de CAO (R)PO.

Werkgever: Het bevoegd gezag als bedoeld in artikel 1 WPO (en artikel 1 WEC), respectievelijk het bevoegd gezag van de rechtspersoon als bedoeld in artikel 68 WPO (en artikel 69 WEC en het Regionaal Expertisecentrum, als bedoeld in artikel 28b WEC), voor zover aangesloten bij BWGS.

Werkloosheidsuitkeringskosten: de uitkeringskosten zoals beschreven in de Werkloosheidswet en de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs (alsmede de voor de totstandkoming van de WOPO van toepassing zijnde bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen in het primair onderwijs waar werknemers nog recht op zouden hebben), voor zover deze door de daartoe bevoegde instanties toegekend zijn. Daaronder wordt mede verstaan, de kosten van het in één keer afkopen van deze rechten volgens artikel 16 van de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs en bijbehorende aanvullende voorwaarden, mits aan alle daarvoor gestelde voorwaarden is voldaan en er een akkoordverklaring op de berekening door het daartoe bevoegde orgaan aan ten grondslag ligt.

Wet- en regelgeving:

Awb: Algemene wet bestuursrecht

BW: Burgerlijk Wetboek

BWOO: Besluit werkloosheid onderwijs en onderzoekspersoneel

BBWO: Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair onderwijs (Stb. 2001, 61).

WAO: Wet van 18 februari 1966, inzake een arbeidsongeschiktheidsverzekering

WAZO: Wet arbeid en zorg

WEC: Wet op de Expertisecentra (Stb. 1998, 469)

WIA: Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Stb. 2005, 619)

WPO: Wet op het Primair Onderwijs (Stb. 1998, 495)

WW en WOPO: Werkloosheidswet (Stb. 1986, 566) en de Regeling 'Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs.

ZAPO: Regeling 'Ziekte en Arbeidsongeschiktheid primair onderwijs

WWZ: Wet Werk en zekerheid (Stb. 2014, 2016)

Zij-instromers: onbevoegden met een geschiktheidsverklaring als bedoeld in artikel 176b WPO of artikel 162e WEC.

Hoofdstuk 2 PREMIE

Paragraaf 2.1 Verplichting tot betaling van premie

Artikel 2 Verplichting tot betaling van premie

De, bij BWGS aangesloten, werkgever is verplicht, op de door BWGS aan te geven wijze, een door BWGS te bepalen bijdrage (gebaseerd op het bruto maandsalaris, inclusief 8% vakantietoeslag) te voldoen in verband met de kosten voor werkloosheidsuitkeringen, suppleties inzake arbeidsongeschiktheid alsmede uitkeringen wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid van gewezen personeel anders dan op grond van de Ziektewet. De premie is alleen verschuldigd en wordt geheven voor het personeel van de werkgever dat valt onder de CAO (R)PO en de CAO bestuurders PO.

Hoofdstuk 3 VERGOEDINGSVERZOEKEN EN UITKERINGSKOSTEN

Paragraaf 3.1 Vergoedingsverzoeken

Artikel 3:1 Vergoedingsverzoek

De werkgever:

- a. die een dienstverband van een werknemer beëindigt of een tijdelijk dienstverband niet voortzet; en
- b. die wenst dat de uitkeringskosten die op grond van artikel 138, tweede lid, van de WPO of artikel 132, tweede lid, van de WEC voor rekening van de werkgever komen, ten laste van BWGS worden gebracht, dient bij BWGS een vergoedingsverzoek in.

De melding wordt in ieder geval gedaan binnen 4 weken na datum beëindiging van het dienstverband.

Artikel 3:1a Vrijstelling instroomtoets

Het schoolbestuur komt in aanmerking voor vrijstelling van de toets behorende bij een vergoedingsverzoek, indien is voldaan aan het bepaalde in lid 1 tot en met 3. Het gevolg daarvan is dat BWGS de werkloosheidskosten die uit de beëindiging van dit dienstverband voortvloeien, voor rekening neemt.

– 1. Er wordt vrijstelling verleend als de werknemer:

- a. minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden ononderbroken in dienst is geweest bij het schoolbestuur dat een beroep doet op de vrijstelling; en
- b. direct voorafgaand aan het in dienst treden bij het schoolbestuur minimaal meer dan acht weken recht heeft gehad op een werkloosheidsuitkering vanuit het PO zoals bedoeld in artikel 138, lid 2, van de Wpo dan wel artikel 132, lid 2, van de Wec; en
- c. deze werkloosheidsuitkering ten laste komt van een bij BWGS aangesloten schoolbestuur en het betreffende ontslagdossier door BWGS positief is getoetst.

– 2. Ondanks het bepaalde in lid 1 wordt er geen vrijstelling verleend aan de werkgever:

- a. die een werknemer in dienst neemt die direct voorafgaand aan het ontstaan van het recht op uitkering, genoemd onder b, reeds in dienst was bij hetzelfde schoolbestuur of diens rechtsvoorganger; en
- b. door UWV voor die werkloosheidsuitkering verantwoordelijk is gesteld.

– 3. Om in aanmerking te komen voor de vrijstelling legt de werkgever de volgende documenten over:

- a. de door de werknemer ondertekende 'verklaring uitkeringsverleden';
- b. een afschrift van de akte van aanstelling of benoeming waaruit de datum indiensttreding blijkt;
- c. een document waaruit de datum van het ontslag als bedoeld in het eerste lid blijkt.

Artikel 3:2 Wijze van indiening vergoedingsverzoek

De werkgever maakt bij de indiening van het vergoedingsverzoek gebruik van de formulieren die daartoe beschikbaar zijn gesteld op de website www.bwgs.nl

Artikel 3:3 Vereisten vergoedingsverzoek

1. De werkgever legt bij de indiening van het vergoedingsverzoek de gegevens en de documenten over die BWGS vereist.

2. De werkgever die niet of niet volledig aan het bepaalde in het eerste lid kan voldoen, deelt dit aan BWGS mee onder opgaaf van een deugdelijke motivering door toezending van ter zake overtuigende documenten.

3. Bij het beëindigen van een dienstverband op grond van de artikelen 4:5, 4:11 of één van de artikelen in paragraaf 4.3, kan de werkgever met betrekking tot de in deze artikelen vervatte voorwaarden, behoudens de voorwaarde 'ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie', een beroep doen op een vrijstelling van toetsing aan de voorwaarden.

4. Om voor de vrijstelling, zoals genoemd in het derde lid, in aanmerking te komen, legt de werkgever het formulier 'verzoek vrijstellingsregeling' en de daarin genoemde bewijsstukken / ter zake overtuigende documenten over.

5. Indien uit de stukken, bedoeld in het vorige lid, naar het oordeel van BWGS blijkt dat daarmee is voldaan aan één of meerdere voorwaarden zoals die zijn vastgelegd in de in het derde lid genoemde artikelen uit het reglement BWGS 2019-2020, wordt een vrijstelling voor die voorwaarden verleend.

6. Indien uit de stukken, bedoeld in het vierde lid, naar het oordeel van BWGS niet blijkt dat daarmee is voldaan aan één of meerdere voorwaarden zoals die zijn vastgelegd in de in het derde lid genoemde artikelen uit het reglement BWGS 2019-2020, wordt geen vrijstelling voor die voorwaarden verleend. De werkgever wordt in dat geval in de gelegenheid gesteld zijn aanvraag aan te vullen op de voet van artikel 4:5 van de Awb.

Artikel 3:4 Onvolledig vergoedingsverzoek

1. Als BWGS vaststelt dat de gegevens en documenten, die de werkgever bij het vergoedingsverzoek indient, onvoldoende zijn voor de beoordeling van het vergoedingsverzoek, stelt BWGS de werkgever in de gelegenheid het vergoedingsverzoek aan te vullen.

2. De werkgever vult het vergoedingsverzoek aan binnen 8 weken.

3. De termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop BWGS de werkgever in de gelegenheid stelt het vergoedingsverzoek aan te vullen.

4. Als de werkgever het vergoedingsverzoek niet aanvult binnen de daarvoor gestelde termijn, neemt BWGS een besluit op grond van de tot dan door de werkgever in het kader van het vergoedingsverzoek verschaft gegevens en documenten.

Artikel 3:5 Grond voor toewijzing vergoedingsverzoek

BWGS wijst een vergoedingsverzoek uitsluitend toe als de werkgever voldoet aan de voorwaarden die zijn gesteld in de bepalingen van dit reglement, behoudens het bepaalde in artikel 3:6.

Het bevoegd gezag is verplicht desgewenst alle inlichtingen te verschaffen die BWGS in verband met de uitoefening van haar taak nodig heeft om tot beoordeling te kunnen komen.

Indien er afspraken zijn gemaakt tussen het bevoegd gezag en betrokkene over:

- a. ziekteverlof en schorsing;
- b. te verrichten activiteiten in het kader van de inspanningsverplichting;
- c. de informatievoorziening richting BWGS;
- d. de informatievoorziening richting de sector kanton van de Rechtbank;
- e. de gevolgen van een beslissing van BWGS in het kader van de instroomtoets, of de gevolgen van een beslissing van UWV in het kader van de uitkeringsaanvraag;

wordt hiervan bij de melding tevens opgave van gedaan.

Artikel 3:6 Gronden voor afwijzing vergoedingsverzoek

1. BWGS wijst een vergoedingsverzoek in ieder geval af als:

a. de werkgever het dienstverband beëindigt of het tijdelijk dienstverband niet voortzet op grond van een andere beëindigingsgrond dan genoemd in dit reglement;

b. sprake is van een dienstverband in het kader van vervanging als bedoeld in paragraaf 1 waaraan gelijktijdig een regulier dienstverband is voorafgegaan en de werkgever niet heeft voldaan aan het verzoek van BWGS om binnen acht weken alsnog een vergoedingsverzoek te doen in het kader van de beëindiging van het reguliere dienstverband;

c. het vergoedingsverzoek van de werkgever onredelijk is;

d. het beëindigen van een dienstverband of het niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband in de risicosfeer van de werkgever valt;

e. de werkgever het dienstverband niet herstelt terwijl hij daartoe op grond van artikel 7:682, eerste lid, onder a dan wel tweede lid onder a, BW, is veroordeeld;

f. de kantonrechter de werknemer een billijke vergoeding heeft toegekend op de voet van artikel 7:682, eerste lid onder b, BW dan wel artikel 7:682, tweede lid, onder c, BW, nu in die gevallen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Bij beëindigingsvergoedingen met een

correctiefactor boven 1 gaat BWGS er in principe van uit dat er sprake is van een vermijdbaar ontslag door het bevoegde gezag, tenzij het bevoegde gezag deugdelijk aantoonde dat er toch sprake is van een onvermijdbaar ontslag.

Artikel 3:7 Beslistermijn

1. BWGS geeft binnen 8 weken nadat het vergoedingsverzoek is ontvangen een beschikking over het vergoedingsverzoek.
2. Als een beschikking niet binnen 8 weken nadat het vergoedingsverzoek is ontvangen kan worden gegeven, deelt BWGS aan de werkgever mee, dat de beschikking uiterlijk binnen 16 weken nadat het vergoedingsverzoek is ontvangen tegemoet kan worden gezien.
3. De beslistermijn wordt van rechtswege opgeschort met ingang van de dag waarop BWGS de werkgever op grond van artikel 3:4 uitnodigt het vergoedingsverzoek aan te vullen, tot de dag waarop het vergoedingsverzoek is aangevuld of de daarvoor gestelde termijn ongebruikt is verstreken.

Paragraaf 3.2 Uitkeringskosten

Artikel 3:8 Uitnodiging tot verstrekken inlichtingen

Als uitkeringskosten als bedoeld in artikel 138, tweede lid, van de WPO of artikel 132, tweede lid, van de WEC zijn ontstaan, waarvan BWGS niet kan vaststellen dat BWGS ermee heeft ingestemd dat de uitkeringskosten ten laste van BWGS komen, nodigt BWGS de werkgever uit inlichtingen te verstrekken.

Artikel 3:9 Indieningstermijn inlichtingen

1. De werkgever verstrekt de inlichtingen, zoals bedoeld in artikel 3:8, binnen 8 weken.
2. De termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop de uitnodiging is verzonden.
3. De inlichtingen zijn tijdig verstrekt indien deze vóór het einde van de termijn zijn ontvangen.

Artikel 3:10 Te late indiening inlichtingen

Als de werkgever niet tijdig de gevraagde inlichtingen verstrekt, besluit BWGS dat de uitkeringskosten als bedoeld in artikel 138, tweede lid, van de WPO of artikel 132, tweede lid, van de WEC, niet ten laste van BWGS komen. Als de werkgever na het verstrijken van de in artikel 3:9, eerste lid, van het reglement genoemde termijn een vergoedingsverzoek indient, dan neemt BWGS dit vergoedingsverzoek niet in behandeling.

Artikel 3:11 Verschoonbare termijnoverschrijding

BWGS werpt de werkgever overschrijding van de termijn als bedoeld in artikel 3:9 niet tegen als redelijkerwijs niet kan worden geoordeeld dat de werkgever in verzuim is geweest.

Artikel 3:12 Wijze van verstrekken van inlichtingen

De werkgever maakt bij het verstrekken van de inlichtingen als bedoeld in artikel 3:8 gebruik van de formulieren zoals die daartoe beschikbaar zijn gesteld op de website www.bwgs.nl

Artikel 3:13 Werkgever heeft reeds vergoedingsverzoek gedaan

1. De werkgever die wenst, dat de uitkeringskosten die op grond van artikel 138, tweede lid, van de WPO of artikel 132, tweede lid, van de WEC voor rekening van de werkgever komen, ten laste van BWGS worden gebracht, en die daarvoor reeds een vergoedingsverzoek heeft ingediend, verstrekt de inlichtingen die BWGS verzoekt.
2. De artikelen 3:4 tot en met 3:7 zijn van toepassing.

Artikel 3:14 Werkgever wenst dat de uitkeringskosten ten laste van BWGS komen

1. De werkgever die wenst, dat de uitkeringskosten die op grond van artikel 138, tweede lid, van de WPO of artikel 132, tweede lid, van de WEC voor rekening van de werkgever komen, ten laste van BWGS worden gebracht, dient alsnog een vergoedingsverzoek in.
2. De artikelen 3:3 tot en met 3:7 zijn van toepassing.

Artikel 3:15 Werkgever wenst niet dat de uitkeringskosten ten laste van BWGS komen

1. De werkgever die niet wenst dat de uitkeringskosten als bedoeld in artikel 138, tweede lid, van de WPO of artikel 132, tweede lid, van de WEC, ten laste van BWGS komen, deelt dit aan het BWGS mee.
2. BWGS geeft binnen 8 weken nadat de werkgever de mededeling doet een beschikking, inhoudende dat de uitkeringskosten als bedoeld in artikel 138, tweede lid, van de WPO of artikel 132, tweede lid, van de WEC, niet ten laste van BWGS komen.

Artikel 3:16 Gemoedsbezwaarden

1. De werkgever aan wie de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap op grond van artikel 184, derde lid, van de WPO ontheffing heeft verleend, deelt aan het Participatiefonds en BWGS mee dat hij gemoedsbezwaard is.

Artikel 3:17 Zelfstandig wachtgeldbeleid

1. De werkgever die zelfstandig wachtgeld-beleid als bedoeld in artikel 2 van het Reglement Participatiefonds voor het Primair Onderwijs 1998-1999 voert, deelt aan het Participatiefonds mee dat hij zelfstandig wachtgeldbeleid voert.
2. Het Participatiefonds deelt het de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap mee, dat de uitkeringskosten als bedoeld in artikel 138, tweede lid, van de WPO of artikel 132, tweede lid, van de WEC, niet ten laste van het Participatiefonds komen.
3. Voor de huidige deelnemers aan zelfstandig wachtgeldbeleid is artikel 2 van het Reglement Participatiefonds voor het Primair Onderwijs 1998-1999 voor onbepaalde tijd van toepassing.

Paragraaf 3.3 Rechtsmiddelen tegen ontslagbesluit

Artikel 3:18 Mededeling bezwaar tegen ontslagbesluit en opschorting beslistermijn

1. Als de werknemer tegen het ontslag een rechtsmiddel heeft aangewend, deelt de werkgever dit aan BWGS mee.
2. Als het ontslagbesluit onherroepelijk is geworden, deelt de werkgever dit aan BWGS mee.
3. De beslistermijn als bedoeld in artikel 3:7 kan worden opgeschort met ingang van de dag waarop de werknemer het rechtsmiddel aanwendt tot de dag waarop de werkgever de mededeling als bedoeld in het tweede lid doet.

Paragraaf 3.4 Intrekking of wijziging van de beschikking

Artikel 3:19 Gronden voor intrekking en wijziging

1. BWGS is bevoegd de beschikking te wijzigen of in te trekken ten nadele van de werkgever:
 - a. als de door de werkgever verstrekte gegevens zodanig onjuist of onvolledig zijn dat op zijn verzoek als bedoeld in dit hoofdstuk een andere beslissing zou zijn genomen, als bij de beoordeling daarvan de juiste en volledige gegevens bekend waren geweest;
 - b. als de beschikking in strijd met wettelijke voorschriften is gegeven;
 - c. als in verband met verandering van wetgeving, gewijzigde omstandigheden of gewijzigde inzichten de bescherming van de belangen met het oog waarop het vereiste van de beschikking is gesteld, zwaarder wegen dan het belang van de werkgever bij een ongewijzigde beschikking.

2. De werkgever stelt BWGS schriftelijk op de hoogte van feiten en omstandigheden die ten tijde van het nemen van de beschikking niet bekend waren of konden worden geacht en van zodanige aard zijn, dat zij tot een andere beslissing aanleiding kunnen geven.

Paragraaf 3.5 Toets re-integratieactiviteiten voorafgaand aan ontslag

Artikel 3:20 Verzoek voorafgaande toets re-integratieactiviteiten

1. Als de werkgever de werknemer andere activiteiten dan genoemd in artikel 3:23 categorie B aanbiedt, of reeds heeft aangeboden, die de werknemer ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, kan de werkgever BWGS vragen of deze andere activiteiten door BWGS worden aangemerkt als tenminste gelijkwaardig aan de activiteiten genoemd in artikel 3:23 categorie B, in welk geval de werkgever geacht wordt te hebben voldaan aan een mogelijk, uit het bij het ontslag behorende artikel in dit reglement, voortvloeiende verplichting daartoe.
2. BWGS geeft het advies uiterlijk binnen 8 weken nadat het adviesverzoek is ontvangen.

Paragraaf 3.6 Medewerking controle

Artikel 3:21 Medewerking rechtmatigheidscontroles

1. De werkgever verleent medewerking aan een controle door of namens BWGS die gericht is op de beoordeling van de rechtmatigheid van een beschikking als bedoeld in dit hoofdstuk.
2. De werkgever draagt gedurende een periode van 5 jaar zorg voor een deugdelijke administratie die op een centraal punt is in te zien en geeft hier desgevraagd inzage in.

Paragraaf 3.7 Hoofdelijke aansprakelijkheid

Artikel 3:22 Hoofdelijke aansprakelijkheid

1. De werkgever die participeert in een samenwerkingsverband waar na de beëindiging van een dienstverband of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband een werkloosheidsuitkering of een uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid van gewezen personeel anders dan op grond van de Ziektewet van een school of een Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband voortvloeit ten gevolge van de inzet of een wijziging van de inzet van de in artikel 120, vierde lid, en artikel 132 WPO bedoelde bekostiging ten opzichte van voorafgaande schooljaren, heeft voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband van dat personeel

- a. met de vakbonden een sociaal plan gesloten en het dienstverband conform de afspraken van genoemd sociaal plan beëindigd, of
- b. over de personele gevolgen volgens de strekking van de tripartiete overeenkomst personele gevolgen passend onderwijs open en reëel overleg gevoerd met het samenwerkingsverband Passend Onderwijs, de betrokken besturen en de vakorganisaties, gericht op overeenstemming conform de vigerende regels van het overlegprotocol.

2. Indien het dienstverband niet conform de afspraken van het sociaal plan is beëindigd dan wel het hierboven genoemde overleg over de personele gevolgen niet is gevoerd, dan zijn de bevoegde gezagsorganen van alle scholen van het desbetreffende samenwerkingsverband hoofdelijk aansprakelijk voor de navolgende kosten en verhaalt het betreffende fonds (Participatiefonds of BWGS) de kosten van een werkloosheidsuitkering, de suppletie inzake arbeidsongeschiktheid of een uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid van gewezen personeel anders dan op grond van de Ziektewet op de werkgever en op de overige bevoegde gezagsorganen van alle scholen van het desbetreffende samenwerkingsverband op grond van artikel 184, zesde lid, van de WPO.

Artikel 3:23 Toetsing

De werkgever c.q. het bevoegd gezag heeft tal van mogelijkheden en instrumenten van personeelsbeleid die gericht zijn op het voorkomen van een beroep op een werkloosheidsregeling. Omdat niet voor iedere soort ontslag eenzelfde inspanning kan worden verwacht, is bij iedere ontslaggrond zoals genoemd in hoofdstuk 4 aangegeven aan welke eisen de werkgever dient te voldoen.

Bij iedere ontslaggrond is het voorwaarde van de werkgever een voormelding verwacht ontslag tijdig bij BWGS in te dienen.

De inspanningsverplichtingen van de werkgever zijn door BWGS in de volgende categorieën ondergebracht:

Categorie A *Inspanning behoud werknemer voor eigen functie en eigen organisatie*

1. Voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband, aan het ontslag of voordat het tijdelijk dienstverband is verstreken heeft de werkgever zich ingespannen om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden. Uiteindelijk heeft hij geconcludeerd dat dit niet mogelijk is. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat het niet mogelijk is om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden, heeft de werkgever zich ingespannen om hem in een andere functie voor de eigen organisatie te behouden.
2. De werkgever overlegt daartoe de modelverklaring 'Gesprekkencyclus en herplaatsingsonderzoek', die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt op welke data gesprekken tussen de werkgever en de werknemer hebben plaatsgevonden. Tevens blijkt daaruit dat de werkgever tijdens die gesprekken heeft benoemd:
 - a. de door hem geconstateerde knelpunten in het functioneren van de werknemer;
 - b. de door hem noodzakelijk geachte verbetering in het functioneren van de werknemer;
 - c. de wijze waarop de werknemer met interne of externe ondersteuning deze verbetering moest bereiken en de periode waarbinnen hij dat moest realiseren;
 - d. de conclusie dat het verbetertraject niet of onvoldoende tot de noodzakelijke verbetering heeft geleid.

Tevens blijkt uit deze verklaring dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft besproken. Daarnaast blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.

De laatste volzin geldt niet voor artikel 4:19.

Voor artikel 4:34, artikel 4:35 en artikel 4:37 en artikel 4:64 geldt dat van de modelverklaring 'Gesprekkencyclus en herplaatsingsonderzoek' slechts onderdeel 2 ingevuld hoeft te worden.

3. De werkgever overlegt daartoe de modelverklaring 'Gesprekkencyclus en herplaatsing bij ziekte en arbeidsongeschiktheid' die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt op welke data gesprekken tussen de werkgever en de werknemer hebben plaatsgevonden. Tevens blijkt daaruit dat de werkgever tijdens die gesprekken heeft benoemd:
 - a. welke beperkingen de werknemer heeft voor het uitoefenen van zijn eigen functie;
 - b. welke mogelijkheden zijn onderzocht om zijn eigen functie aan te passen;
 - c. de conclusie dat het niet mogelijk is de eigen functie van de werknemer aan te passen.Tevens blijkt uit deze verklaring dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft besproken. Daarnaast blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.
4. Weigert de werknemer de verklaring te ondertekenen, dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals:
 - a. één of meer schriftelijke uitnodigingen aan werknemer voor gesprekken; of
 - b. één of meer offertes van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
 - c. één of meer facturen van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of

d. andere ter zake overtuigende documenten, zoals een brief aan de werknemer, waaruit blijkt dat, en wanneer de gesprekken met en/of de begeleiding van de werknemer hebben plaatsgevonden, dan wel waarin de werkgever gemotiveerd meedeelt dat, en waarom, er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

Categorie B Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie

1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.

2. De werkgever overlegt daartoe de modelbrief 'aanbod ondersteuning extern', die door beide partijen, voor de einddatum van het dienstverband, voor de ontslagdatum of voor de beëindigingsdatum is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag **in geval van een vast dienstverband** van:

minstens € 3.000,-- bij een dienstverband van 10 jaar of korter;

minstens € 4.000,-- bij een dienstverband langer dan 10 jaar maar korter dan 20 jaar;

minstens € 5.000,-- bij een dienstverband langer dan 20 jaar,

en **in geval van een tijdelijk dienstverband** van:

minstens € 500,-- bij een dienstverband van minder dan 6 maanden;

minstens € 1.000,-- bij een dienstverband van 6 maanden of langer.

en **in geval van een tijdelijk dienstverband** zoals bedoeld in artikel 5.1 eerste lid onder CAO (R) PO van:

€ 100,- per afgeronde maand dat de werknemer in dienst is geweest, tot een maximum van € 1.000,-

3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.

4. De werkgever overlegt daartoe:

a. een afschrift van de -voor de ontslagdatum ondertekende- modelbrief 'verlengd aanbod ondersteuning extern' waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of

b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief 'verlengd aanbod ondersteuning extern' dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.

5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

Categorie C Daling bekostiging volgens vergelijking

1. De werkgever toont aan dat het bedrag dat gemoeid gaat met de totale bekostiging Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband, direct voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband of aan het ontslag, vergeleken met het bedrag dat gemoeid gaat met de totale bekostiging Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband per de datum van de beëindiging van het dienstverband of van het ontslag is gedaald.

2. De werkgever overlegt daartoe documenten waaruit blijkt dat de totale bekostiging Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband, direct voorafgaand aan de datum van de beëindiging van het dienstverband of van het ontslag, vergeleken met het bedrag dat gemoeid gaat met de totale bekostiging Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband per de datum van de beëindiging van het dienstverband of van het ontslag is gedaald.

3. Het bedrag dat gemoeid is met de omvang van het natuurlijk verloop en de andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden in de periode van zes maanden voorafgaand aan de datum

waarop het dienstverband met wederzijds goedvinden is beëindigd, wordt op het bedrag dat gemoeid is met de daling bekostiging Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband in mindering gebracht.

Categorie D Daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden volgens vergelijking

1. De werkgever toont aan dat het bedrag dat gemoeid gaat met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, direct voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband, het niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband, of aan het ontslag, vergeleken met het bedrag dat gemoeid gaat met de totale rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van de beëindiging van het dienstverband of van het ontslag, is gedaald.

2. De werkgever overlegt daartoe de vergelijking van de rijksbekostiging en financiële bijdragen van derden. Dit kan door middel van de modelverklaring 'Ontslag wegens daling Rijksbekostiging bij ontslagbeleid'. De vergelijking voldoet aan de volgende voorwaarden:

a. alle door de werkgever op bestuursniveau ontvangen bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, worden in de vergelijking opgenomen, tenzij in de volgende leden van dit artikel anders wordt vermeld;

b. de bedragen die gemoeid gaan met het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2018 – 2019 en schooljaar 2019 – 2020 opgenomen;

c. de bedragen die gemoeid gaan met de Regeling prestatiebox primair onderwijs worden voor 65% in de vergelijking van schooljaar 2018 – 2019 en schooljaar 2019 – 2020 opgenomen.

d. Het bedrag dat gemoeid is met de omvang van het natuurlijk verloop en de andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden in de periode van zes maanden voorafgaand aan de datum van ontslag of de datum waarop het dienstverband met wederzijds goedvinden is beëindigd of niet is voortgezet, wordt op het bedrag dat gemoeid is met de daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden in mindering gebracht.

3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van de passage van het ondersteuningsplan als bedoeld in artikel 18a achtste lid onder b van de WPO, over de inzet van de bekostiging van de zorgvoorzieningen in de periode tot en per de datum van de beëindiging van het dienstverband of van het ontslag.

4. Als de werkgever is aangesloten bij een samenwerkingsverband waarvan de aangesloten werkgevers hebben besloten dat zij zich gedragen als ware het samenwerkingsverband één werkgever voor wat betreft de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan neemt de werkgever de bedragen rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden op het niveau van het samenwerkingsverband in de vergelijking op.

5. Indien er sprake is van een fusie en/of overdracht van instellingen dan wel besturen, houdt de werkgever hier rekening mee, zodat de verschillende jaren vergelijkbaar blijven. Dit betekent dat als in het schooljaar 2019-2020 een extra instelling onder het bevoegd gezag ressorteert, deze instelling in het schooljaar 2018-2019 (herkenbaar) bij de vergelijking betrokken wordt.

Categorie E Daling bekostiging volgens vergelijking (tijdelijk dienstverband Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband)

1. De werkgever toont aan dat het bedrag dat gemoeid gaat met de totale bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband, direct voorafgaand aan de datum van het niet voortzetten van het tijdelijk dienstverband, vergeleken met het bedrag dat gemoeid gaat met de totale bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband per de datum van het ontslag, is gedaald.

2. De werkgever overlegt daartoe documenten waaruit blijkt dat de totale bekostiging Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband direct voorafgaand aan de datum van het niet voortzetten van het tijdelijk dienstverband vergeleken met het bedrag dat gemoeid gaat met de totale bekostiging Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband per de datum van het niet voortzetten van het tijdelijk dienstverband is gedaald.

3. Het bedrag dat gemoeid is met de omvang van het natuurlijk verloop en de andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden in de periode van zes maanden voorafgaand aan de datum waarop het tijdelijk dienstverband niet is voortgezet, wordt op het bedrag dat gemoeid is met de daling bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband in mindering gebracht.

Categorie F Daling bekostiging groter of gelijk aan loonkosten op jaarbasis

1. De werkgever toont aan dat het totale bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, aan wie de reden van beëindiging van het dienstverband, of voor ontslag of niet voorzetting van het dienstverband is meegedeeld, gelijk of lager is dan het bedrag dat gemoeid is met de daling genoemd in categorie D, behoudens in artikel 4.42 en 4.49 categorie C en in artikel 4.56 categorie E. Dit kan door middel van de modelverklaring 'Ontslag wegens daling Rijksbekostiging bij ontslagbeleid'.

2. De werkgever berekent daartoe het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer of werknemers, bedoeld in categorie D, behoudens in artikel 4.42 en 4.49 categorie C, en in artikel 4.56 categorie E. Dit kan aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.

3. Bij de berekening van de totale loonkosten van meerdere werknemers brengt de werkgever de volgende rangorde aan:

a. De werkgever neemt eerst de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het tijdelijk dienstverband niet is voortgezet, bij de berekening in aanmerking. De werkgever mag de volgorde van melden zelf bepalen.

b. De werkgever neemt vervolgens de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het dienstverband op grond van een beëindigingsovereenkomst is beëindigd bij de berekening in aanmerking. De werkgever neemt daarbij eerst het dienstverband in aanmerking met de vroegste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst en als laatste dienstverband met de laatste datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst.

c. De werkgever neemt tenslotte de loonkosten van de werknemer of de werknemers van wie het vast dienstverband door middel van ontslag is beëindigd bij de berekening in aanmerking.

Hierbij zijn voor personeel in vaste dienst de geldende regels t.a.v. de afvloeiingsvolgorde van de CAO (R)PO van kracht.

Categorie G Onderbouwing reden dat voor de juiste persoon/personen het vergoedingsverzoek is ingediend

1. Indien de werkgever van een werknemer het tijdelijk dienstverband niet heeft voortgezet, dan geeft hij aan dat er op de datum waarop het dienstverband van rechtswege eindigde, geen vacature voor de functie van werknemer was waarin de werknemer benoemd had kunnen worden.

2. Wanneer van een werknemer het dienstverband op grond van een beëindigingsovereenkomst is beëindigd, dan geeft de werkgever aan of er op de datum van beëindiging van het dienstverband sprake is van:

i. personeel in tijdelijke dienst dat gehandhaafd blijft;

ii. personeel in tijdelijke dienst dat, in de periode tussen het sluiten van de beëindigingsovereenkomst en de datum van beëindiging van het dienstverband, in vaste dienst is benoemd;

iii. personeel in vaste of tijdelijke dienst dat, in de periode tussen de datum van het sluiten van de beëindigingsovereenkomst en de datum van beëindiging van het dienstverband, een uitbreiding van de betrekking heeft gehad;

iv. personeel dat, in de periode tussen de datum van het sluiten van de beëindigingsovereenkomst en de beëindiging van het dienstverband, in vaste dienst is getreden;

v. een vacature op de datum van de beëindiging van het dienstverband.

Als van het gestelde onder i., ii., iii., iv. of v. sprake is, in die zin dat het personeel betreft dat werkzaam is in dezelfde functie als die van werknemer/werknemers van wie het dienstverband beëindigd is, dan wordt

voor artikel 4:38 het bedrag dat gemoeid is met de daling, genoemd in categorie D,

voor artikel 4:42 het bedrag dat gemoeid is met de daling, genoemd in categorie C,

verminderd met het bedrag dat gemoeid is met het in dienst houden of nemen van personeel genoemd in i. tot en met iv. respectievelijk met het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de werknemer van wie het dienstverband beëindigd is en die niet in de vacature, genoemd onder v. is benoemd.

3. In geval van ontslag geeft de werkgever aan of er op de datum van beëindiging van het dienstverband sprake is van:

- i. personeel in tijdelijke dienst dat gehandhaafd blijft;
- ii. personeel in tijdelijke dienst dat, in de periode tussen de ontslagaanzegging en de ontslagdatum in vaste dienst is benoemd;
- iii. personeel in vaste of tijdelijke dienst dat, in de periode tussen de datum van ontslagaanzegging en de ontslagdatum een uitbreiding van de betrekking heeft gehad;
- iv. personeel dat, in de periode tussen de datum van ontslagaanzegging en de ontslagdatum in vaste dienst is getreden;
- v. een vacature op de datum van ontslag;

Als van het gestelde onder i., ii., iii., iv. of v. sprake is, in die zin dat het personeel betreft dat werkzaam is in dezelfde functie als die van de ontslagen werknemer/werknemers, dan wordt het bedrag dat gemoeid is met de daling,

voor artikel 4.45, 4.57, 4.59 en 4.62 genoemd in categorie D en voor artikel 4.49 genoemd in categorie C.

verminderd met het bedrag dat gemoeid is met het in dienst houden of nemen van personeel genoemd in i. tot en met iv respectievelijk met het bedrag dat gemoeid is met de loonkosten van de ontslagen werknemer die niet in de vacature, genoemd onder v. is benoemd.

Categorie H Uitgestelde beëindiging van het dienstverband

1. Indien er sprake is van uitgesteld beëindiging van het dienstverband of ontslag dan wordt de vergelijking op bestuursniveau over drie schooljaren gemaakt.
2. In de vergelijking wordt de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zoals beschreven in categorie D in de schooljaren 2018 –2019 , 2019 –2020 en 2020 - 2021 vergeleken.
3. Daarna volgt een vergelijking van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden tot de datum waarop het dienstverband beëindigd is, ten opzichte van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van beëindiging van het dienstverband.
4. De daling rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per 1 augustus 2019 wordt opgeteld bij de daling, of in mindering gebracht op de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden per de datum van beëindiging van het dienstverband.

Categorie I Afvloeiingsvolgorde

Een vergoedingsverzoek wordt afgewezen als het een werknemer betreft die in een vast dienstverband was benoemd, terwijl het tijdelijke dienstverband van één of meer werknemers in dezelfde functie niet wordt beëindigd.

Categorie J Vergelijking per onderwijssoort

Een werkgever die zowel werkgever is in de zin van de WPO als van de WEC en die wordt geconfronteerd met een daling van de rijksbekostiging maakt de vergelijking, zoals genoemd in categorie D voor de onderwijssoort waar de daling zich heeft voorgedaan. Is er een daling bij beide schoolsoorten dan maakt de werkgever per schoolsoort een vergelijking. Dit kan door middel van de modelverklaring 'Ontslag wegens daling Rijksbekostiging bij ontslagbeleid'.

Categorie K Toetsingsdatum

1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een tijdelijk dienstverband dat eindigt per of na de laatste schooldag van een schooljaar en dat na 1 augustus van dat jaar niet wordt voortgezet, wordt getoetst als zijnde een niet voortgezet dienstverband per 1 augustus van het volgend schooljaar en getoetst op basis van het Reglement dat van kracht is in dat volgende schooljaar.

2. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een per 1 augustus beëindigd dienstverband of (verleend) ontslag wordt getoetst op basis van het Reglement dat per die datum van 1 augustus van kracht is.
3. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een niet voortgezet of beëindigd dienstverband of van een (verleend) ontslag per een andere datum dan genoemd in het eerste of tweede lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst, indien de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich heeft voorgedaan direct voorafgaand aan de datum van het niet voortzetten of beëindigen van het dienstverband.
4. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindigd of niet voortgezet dienstverband of (verleend) ontslag per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst, indien de daling van de bekostiging van de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband zich heeft voorgedaan direct voorafgaand aan de datum van het niet voortzetten of beëindigen van het dienstverband.
5. Een vergoedingsverzoek van een beëindigd dienstverband of ontslag op grond van dit artikel per 1 augustus van het volgend schooljaar, terwijl de daling van rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich eerder heeft voorgedaan maar de werkgever door het bepaalde van artikel 2.15 en 10.4.a zevende lid, van de CAO(R)PO niet eerder tot beëindiging van het dienstverband of ontslag kon overgaan, wordt getoetst op basis van het Reglement dat per 1 augustus van het volgend schooljaar van kracht is.
6. Een vergoedingsverzoek van een ontslag of een niet voortgezet dienstverband op grond van dit artikel per 1 augustus van het volgend schooljaar, terwijl de daling van de bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband zich eerder heeft voorgedaan maar de werkgever door het bepaalde van artikel 2.15 en 10.4a zevende lid van de CAO-(R)PO niet eerder tot beëindiging van het of tot het niet voortzetten van het dienstverband kon overgaan, wordt getoetst op basis van het Reglement dat per die datum van 1 augustus van kracht is.

Artikel 3:24 Eigen beleid en onvermijdbaar ontslag

In dit reglement worden gronden genoemd voor onvermijdbaar ontslag. Indien de reden van het ontslag anders is dan genoemd in enig artikel of lid van het reglement, is er sprake van eigen beleid. Ontslag op grond hiervan heeft derhalve tot gevolg dat het ontslag niet als onvermijdbaar kan worden aangemerkt. Dit geldt voor bijvoorbeeld formatie die uit eigen middelen wordt gefinancierd welke niet zijn begrepen in of onttrokken aan de beschikbare formatie in het huidige schooljaar. Een vergoedingsverzoek wordt dan afgewezen.

Hoofdstuk 4 BEËINDIGINGSGRONDEN BIJZONDER ONDERWIJS

Paragraaf 4.1 Persoonsgebonden beëindigingsgronden bij een vast dienstverband

Artikel 4:1 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging van het dienstverband door opzegging van de werknemer

Als ontslag is genomen op grond van artikel 3.5, van de CAO(R) PO, beëindiging van het dienstverband op verzoek van de werknemer, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:1:1 Medelen reden beëindiging dienstverband

De werkgever overlegt documenten, opgesteld voorafgaand aan de einddatum, waaruit blijkt dat de werknemer de werkgever heeft medegedeeld dat hij het dienstverband wenst te beëindigen.

Artikel 4:2 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging van het dienstverband vanwege dringende reden

Als het dienstverband is beëindigd wegens dringende reden (ontslag op staande voet) kan geen vergoedingsverzoek worden ingediend. De werkgever wordt geadviseerd om, in geval van beëindiging vanwege dringende reden, UWV daarover te informeren en van die melding aan UWV het BWGS weer in kennis te stellen.

Artikel 4:3 Grondslag vergoedingsverzoek: ontbinding arbeidsovereenkomst door Kantonrechter

Als het dienstverband is ontbonden op grond van 7:671b dan wel 7:671c BW (uitspraak kantonrechter) dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:3:1 Ontbinding arbeidsovereenkomst door kantonrechter

1. Het dienstverband van de werknemer is beëindigd door een uitspraak van de kantonrechter.
2. De werkgever legt daartoe over:
 - a. de uitspraak van de kantonrechter;
 - b. het verzoekschrift aan de kantonrechter tot ontbinding van het dienstverband;
 - c. het verweerschrift.
3. Uit de stukken, genoemd in het tweede lid, blijkt:
 - a. dat het dienstverband wordt ontbonden op grond van één van de gronden genoemd in artikel 3.11, eerste lid, sub a tot en met h van de cao PO;
 - b. dat aan de ontbinding een inhoudelijke behandeling op tegenspraak bij de rechtbank ten grondslag heeft gelegen, in die zin dat de uitspraak een samenvatting van de gronden van het ontslagverzoek bevat, een samenvatting van het verweer en de overwegingen van de rechter op grond waarvan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt gekomen;
 - c. dat de ontbinding niet in overwegende mate aan de werkgever te wijten is.

Artikel 4:3:2

Voor deze vorm van ontslag of beëindiging van een vast dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B.

Artikel 4:4 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden (artikel 3.10, derde lid, CAO (R)PO) vanwege onbekwaamheid/ongeschiktheid

Als het dienstverband is beëindigd op grond van artikel 3.5 vierde lid, van de CAO (R)PO, te weten met wederzijds goedvinden met als reden dat er naar het oordeel van de werkgever sprake is van onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie, zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder d van de CAO (R)PO, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:4:1 Meedelen reden beëindiging van het dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe de beëindigingsovereenkomst.

Artikel 4:4:2

Voor deze vorm van ontslag of beëindiging van een vast dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie A lid 1 en 2 en 4 en categorie B.

Artikel 4:5 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden (artikel 3.10, derde lid, CAO (R)PO) vanwege ziekte/arbeidsongeschiktheid van de werknemer voor minder dan 35% WIA

Als het dienstverband van de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door het UWV in het kader van de WIA is beëindigd op grond van artikel 3.5, vierde lid, van de CAO (R)PO, te weten met wederzijds goedvinden met als reden dat er naar het oordeel van de werkgever sprake is van ziekte of arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder b van de CAO (R)PO, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:5:1 Meedelen reden beëindiging dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor de beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van de beëindigingsovereenkomst.
3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van de WIA-beschikking waaruit blijkt dat de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door het UWV.

Artikel 4:5:2

Voor deze vorm van ontslag of beëindiging van een vast dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie A lid 1 en 3 en 4 en categorie B.

Artikel 4:6 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege gewichtige omstandigheden te weten kwalitatieve fricties

Als het dienstverband is beëindigd op grond van artikel 3.5, vierde lid, CAO (R)PO, met als reden dat er naar het oordeel van de werkgever sprake is gewichtige omstandigheden, zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder h van de CAO (R)PO, vanwege kwalitatieve fricties omdat het naar het oordeel van de werkgever anders onmogelijk wordt het gevraagde onderwijs te verzorgen of de verlangde taken uit te voeren, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:6:1 Meedelen reden beëindiging dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor de beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe de beëindigingsovereenkomst.

3. Tevens overlegt de werkgever terzake overtuigende documenten waaruit blijkt dat conform artikel 2.15 CAO (R)PO de PGMR voor 1 mei van het voorafgaande schooljaar heeft ingestemd met het meerjarenformatiebeleid/bestuursformatieplan.

Artikel 4:6:2

Voor deze vorm van ontslag of beëindiging van een vast dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B, categorie D, categorie F, categorie I, categorie K lid 2, 3 en 5.

Artikel 4:7 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege gewichtige omstandigheden

Als het dienstverband is beëindigd op grond van artikel 3.5 vierde lid, van de CAO (R)PO, te weten met wederzijds goedvinden met als reden dat er naar het oordeel van de werkgever sprake is gewichtige omstandigheden, zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder h van de CAO (R)PO, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Tevens komt voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking het ontslag met wederzijds goedvinden dat is gelegen in een of meerdere gronden zoals bedoeld in artikel 3.11, eerste lid, onder d, e, f, g en i van de CAO (R)PO.

Artikel 4:7:1 Meedelen reden beëindiging van het dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe de beëindigingsovereenkomst.

Artikel 4:7:2

Voor deze vorm van ontslag of beëindiging van een vast dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie A lid 1 en 2 en 4 en categorie B.

Artikel 4:8 Grondslag vergoedingsverzoek: plichtsverzuim

Als ontslag is verleend op grond van artikel 3.5, tweede lid, van de CAO (R)PO, te weten op grond van plichtsverzuim als bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder h van de CAO (R)PO, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:8:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor het ontslag aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe het ontslagbesluit waaruit onderbouwd blijkt dat de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim.

Artikel 4:9 Grondslag vergoedingsverzoek: onbekwaamheid/ongeschiktheid

Als ontslag is verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder d van de CAO (R)PO, te weten op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie, anders dan ten gevolge van ziekte of arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder b van de CAO (R)PO, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:9:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor het ontslag aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe het ontslagbesluit.

Artikel 4:9:2

Voor deze vorm van ontslag of beëindiging van een vast dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie A lid 1, 2 en 4 en categorie B.

Artikel 4:10 Grondslag vergoedingsverzoek: geen vacature na afloop lang buitengewoon verlof

Als ontslag is verleend op grond van artikel 3.5 van de CAO (R)PO, omdat na afloop van het lang buitengewoon verlof de werknemer bij gebrek aan een vacature niet in actieve dienst binnen de instelling dan wel bij de werkgever kan worden geplaatst, komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:10:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor het ontslag aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe het ontslagbesluit waaruit onderbouwd blijkt dat de werknemer na afloop van buitengewoon lang verlof niet geplaatst kan worden in een vacature.

Artikel 4:11 Grondslag vergoedingsverzoek: ziekte/arbeidsongeschiktheid

Als aan de werknemer, die minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard in het kader van de WIA, ontslag is verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder b van de CAO (R)PO, te weten op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:11:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer

- 1. De werkgever heeft de reden voor het ontslag aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van het ontslagbesluit.
- 3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van de WIA-beschikking waaruit blijkt dat de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door het UWV in het kader van de WIA.

Artikel 4:11:2

Voor deze vorm van ontslag of beëindiging van een vast dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie A lid 1, 3 en 4 en categorie B.

Artikel 4:12 Grondslag vergoedingsverzoek: gewichtige omstandigheden te weten kwalitatieve fricties

Als ontslag is verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder h van de CAO (R)PO, met als reden dat er naar het oordeel van de werkgever sprake is van gewichtige omstandigheden, vanwege kwalitatieve fricties omdat het naar het oordeel van de werkgever anders onmogelijk wordt het gevraagde onderwijs te verzorgen of de verlangde taken uit te voeren, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:12:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe het ontslagbesluit.
3. Tevens overlegt de werkgever terzake overtuigende documenten waaruit blijkt dat conform artikel 2.15 CAO (R)PO de PGMR voor 1 mei van het voorafgaande schooljaar heeft ingestemd met het meerjarenformatiebeleid/bestuursformatieplan.

Artikel 4:12:2

Voor deze vorm van ontslag of beëindiging van een vast dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B, categorie D, categorie F, categorie I en categorie K lid 2, 3 en 5.

Artikel 4:13 Grondslag vergoedingsverzoek: gewichtige omstandigheden

Als ontslag is verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder h van de CAO (R)PO, te weten op grond van gewichtige omstandigheden, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:13:1 Medelen ontslag aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe het ontslagbesluit waaruit onderbouwd blijkt dat er sprake is van gewichtige omstandigheden op grond waarvan de werkgever van oordeel is dat redelijkerwijs niet geveerd kan worden dat het dienstverband van werknemer nog langer wordt voortgezet.

Artikel 4:13:2

Voor deze vorm van ontslag of beëindiging van een vast dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie A lid 1, 2 en 4 en categorie B.

Artikel 4:14 Grondslag vergoedingsverzoek: tussentijdse beëindiging van een leerarbeidsovereenkomst van een leraar in opleiding

Vervallen

Artikel 4:15 Grondslag vergoedingsverzoek: het niet meewerken aan re-integratie als bedoeld in artikel 21 ZAPO

Als ontslag is verleend op grond van artikel 21 ZAPO vanwege het niet meewerken aan re-integratie, komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:15:1 Medelen reden ontslag aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor het ontslag aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe het ontslagbesluit waaruit onderbouwd blijkt dat de werknemer zonder deugdelijke grond niet heeft meegewerkt aan zijn re-integratie.
3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van het advies van het UWV als bedoeld in artikel 21, tweede lid, ZAPO.

Artikel 4:15a Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging dienstverband tijdens proeftijd

Als het dienstverband is beëindigd op grond van artikel 7:676 BW (beëindiging dienstverband tijdens proeftijd), dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij documenten overlegt waaruit blijkt dat hij het dienstverband tijdens de proeftijd heeft opgezegd.

Paragraaf 4.2 Persoonsgebonden beëindigingsgronden bij tijdelijk dienstverband

Artikel 4:16 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband waarbij werknemer dienstverband niet wil voortzetten

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet omdat de werknemer geen voortzetting van het dienstverband wenst, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:16:1 Medelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer

1. De werkgever overlegt ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer geen voortzetting van het dienstverband wenst.
2. De werkgever overlegt documenten waaruit blijkt dat hij, voorafgaand aan de einddatum van het tijdelijk dienstverband, een passende reguliere betrekking heeft aangeboden met tenminste een gelijke omvang als de voorafgaande betrekking.

Artikel 4:17 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege dringende redenen

Als het dienstverband is beëindigd wegens dringende reden als bedoeld in artikel 3.5, derde lid van de CAO (R)PO (ontslag op staande voet) dan kan geen vergoedingsverzoek worden ingediend. De werkgever wordt geadviseerd om, in geval van beëindiging vanwege dringende reden, UWV daarover te informeren en van die melding aan UWV BWGS weer in kennis te stellen.

Artikel 4:18 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege plichtsverzuim

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet omdat de werkgever van oordeel is dat sprake is van plichtsverzuim zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder h van de CAO (R)PO, komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:18:1 Medelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van de brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.

Artikel 4:19 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege onbekwaamheid/ongeschiktheid

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet omdat de werkgever van oordeel is dat sprake is van onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder d van de CAO (R)PO, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:19:1 Medelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van de brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.

Artikel 4:19:2

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie A lid 1, 2 en 4 en categorie B.

Artikel 4:20 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege ziekte/arbeidsongeschiktheid

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van de het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet omdat er naar het oordeel van de werkgever sprake is van ziekte of arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 3.6 eerste lid, onder b van de CAO (R)PO, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:20:1 Medelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van de brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten alsmede een afschrift van de brief van een onafhankelijke deskundige waaruit blijkt dat de werknemer op de einddatum van het dienstverband ziek was.

Artikel 4:20:2

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie A lid 1, 3 en 4 en categorie B.

Artikel 4:21 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk vanwege gewichtige omstandigheden vanwege kwalitatieve fricties

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet omdat de werkgever van oordeel is dat er sprake is van gewichtige omstandigheden zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder h van de CAO (R)PO, vanwege kwalitatieve fricties omdat naar het oordeel van de werkgever het anders onmogelijk wordt het gevraagde onderwijs te verzorgen of de verlangde taken uit te voeren, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:21:1 Meedelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van de brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.
3. Tevens overlegt de werkgever terzake overtuigende documenten waaruit blijkt dat conform artikel 2.15 CAO (R)PO de PGMR voor 1 mei van het voorafgaande schooljaar heeft ingestemd met het meerjarenformatiebeleid/bestuursformatieplan.

Artikel 4:21:2

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B, categorie D met uitzondering van lid 2 onder d, categorie F lid 1, 2 en 3 sub a en categorie K lid 1, 2, 3 en 5.

Artikel 4:22 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege gewichtige omstandigheden

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet omdat de werkgever van oordeel is dat sprake is van gewichtige omstandigheden zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder h van de CAO (R)PO, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:22:1 Meedelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe ter zake doende documenten waaruit onderbouwd blijkt dat er sprake is van gewichtige omstandigheden op grond waarvan de werkgever van oordeel is dat redelijkerwijs niet verlangd kan worden dat het dienstverband van werknemer nog langer wordt voortgezet.

Artikel 4:22:2

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie A lid 1, 2 en 4 en categorie B.

Artikel 4:23 Grondslag vergoedingsverzoek: einde van rechtswege van een leerarbeidsovereenkomst van een leraar in opleiding

Als het tijdelijk dienstverband van een werknemer die als LIO, als bedoeld in artikel 3.19 van de CAO (R)PO is benoemd, na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:23:1 Medelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van de leerarbeidsovereenkomst waaruit blijkt dat de einddatum van het tijdelijk dienstverband overeenkomt met de datum van beëindiging van het tijdelijk dienstverband zoals deze door de werkgever bij het vergoedingsverzoek is opgegeven.

Artikel 4:24 Grondslag vergoedingsverzoek: einde van rechtswege van een leerarbeidsovereenkomst van een onderwijsassistent in opleiding

Als het tijdelijk dienstverband van een werknemer die als onderwijsassistent in opleiding, als bedoeld in artikel 3.24 van de CAO (R)PO is benoemd, na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:24:1 Medelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van de leerarbeidsovereenkomst waaruit blijkt dat de einddatum van het tijdelijk dienstverband overeenkomt met de datum van beëindiging van het tijdelijk dienstverband zoals deze door de werkgever bij het vergoedingsverzoek is opgegeven.

Artikel 4:25 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege ontbreken onderwijsbevoegdheid dan wel omdat enige wettelijke bepaling zich daartegen verzet

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet omdat de werknemer niet de bij wet voorgeschreven onderwijsbevoegdheid bezit of indien enige andere wettelijke bepaling zich tegen voortzetting van het dienstverband verzet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:25:1 Medelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. Indien de reden voor het niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband ligt in het feit dat de werknemer de bij wet voorgeschreven onderwijsbevoegdheid niet bezit, dan overlegt de werkgever een afschrift van een document waaruit blijkt wat de gemaakte afspraken zijn omtrent de onderwijsbevoegdheid bij aanvang van het dienstverband alsmede een afschrift van een document waaruit blijkt dat deze afspraken niet zijn nagekomen.
3. Indien de reden voor het niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband ligt in het feit dat enige wettelijke bepaling zich daar tegen verzet, overlegt de werkgever ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat:
 - a. wettelijke bepalingen zich verzetten tegen het voortzetten van het tijdelijk dienstverband van de werknemer; en
 - b. de werkgever de werknemer heeft meegedeeld dat het tijdelijk dienstverband niet wordt voortgezet vanwege het feit dat wettelijke bepalingen zich daar tegen verzetten.

Artikel 4:26 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege het niet meewerken aan re-integratie als bedoeld in artikel 21 ZAPO

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet omdat de werkgever van oordeel is dat sprake is van het niet meewerken aan re-integratie als bedoeld in artikel 21 ZAPO, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:26:1 Meedelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van de brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.
3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van het advies van het UWV als bedoeld in artikel 21, tweede lid, ZAPO.

Artikel 4:27 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige met ziekteverlof op grond van de ZAPO

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde lid, van de CAO (R)PO, niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:27:1 Aantonen vervanging wegens ziekte

1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die ziekteverlof op grond van de ZAPO genoot.
2. De werkgever overlegt daartoe een akte van benoeming van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:
 - a. de naam van de afwezige; en
 - b. de reden van de afwezigheid; en
 - c. de periode waarvoor de benoeming is aangegaan.
3. Indien de reden van de afwezigheid niet is opgenomen in de akte van benoeming dan overlegt de werkgever:
 - a. een afschrift of afschriften afkomstig uit zijn salarissysteem waaruit blijkt dat de werknemer de wegens ziekte afwezige werknemer heeft vervangen; of
 - b. andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer de wegens ziekte afwezige werknemer heeft vervangen.

Artikel 4:28 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens schorsing

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde lid van de CAO (R)PO, in verband met vervanging wegens schorsing als bedoeld in artikel 3.10 tot en met 3.14 van de CAO PO niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:28:1 Aantonen vervanging wegens schorsing

1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die is geschorst op grond van artikel 3.10 tot en met 3.3.14 van de CAO (R)PO.
2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van de akte van benoeming van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:
 - a. de naam van de afwezige; en
 - b. de periode waarvoor de benoeming is aangegaan.
3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van het schorsingsbesluit.

Artikel 4:29 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens gecompenseerd vakantieverlof vanwege eerder genoten zwangerschaps-bevallingsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg en verleend verlof indien werknemer door ziekte minder dan 20 dagen vakantieverlof heeft genoten

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde lid van de CAO (R)PO, niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:29:1 Aantonen vervanging wegens gecompenseerd vakantieverlof

1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die gecompenseerd vakantieverlof genoot vanwege eerder genoten zwangerschaps-bevallingsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg of die verlof genoot omdat de werknemer door ziekte minder dan 20 dagen vakantieverlof heeft genoten (artikel 8.1, vierde lid, CAO (R)PO).

2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van de akte van benoeming van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:

- a. de naam van de afwezige; en
- b. de reden van de afwezigheid; en
- c. de periode waarvoor de benoeming is aangegaan.

3. Indien de reden van de afwezigheid niet is opgenomen in de akte van benoeming dan overlegt de werkgever:

- a. een afschrift van andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de afwezige werknemer gecompenseerd vakantieverlof heeft genoten; en
- b. een afschrift van ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer de afwezige werknemer die gecompenseerd vakantieverlof genoot, heeft vervangen.

Artikel 4:30 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens opnieuw verleend verlof

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde lid van de CAO (R)PO, niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:30:1 Aantonen vervanging wegens opnieuw verleend verlof

1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die opnieuw verleend verlof genoot op grond van artikel 8.6 van de CAO (R)PO.

2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van de akte van benoeming van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:

- a. de naam van de afwezige; en
- b. de reden van de afwezigheid; en
- c. de periode waarvoor de benoeming is aangegaan.

3. Indien de reden van de afwezigheid niet is opgenomen in de akte van benoeming dan overlegt de werkgever:

- a. een afschrift van andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de afwezige werknemer opnieuw verleend verlof heeft genoten; en
- b. een afschrift van ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer de afwezige werknemer die opnieuw verleend verlof genoot, heeft vervangen

Artikel 4:31 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens buitengewoon verlof

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.4, onder b, van de CAO (R)PO, in verband met vervanging wegens buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 8.6 tot en met 8.11, artikel 8.13 of artikel 8.16 van de CAO (R)PO, niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:31:1 Aantonen vervanging wegens buitengewoon verlof

1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die buitengewoon verlof genoot op grond van artikel 8.6 tot en met 8.11, artikel 8.13 of artikel 8.16 van de CAO (R)PO
2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van de akte van benoeming van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:
 - a. de naam van de afwezige; en
 - b. de reden van de afwezigheid; en
 - c. de periode waarvoor de benoeming is aangegaan.
3. Indien de reden van de afwezigheid niet is opgenomen in de akte van benoeming dan overlegt de werkgever:
 - a. een afschrift van andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de afwezige werknemer buitengewoon verlof heeft genoten op grond van artikel 8.6 tot en met 8.11, artikel 8.13 of artikel 8.16 van de CAO (R)PO; en
 - b. een afschrift van ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer de afwezige werknemer die buitengewoon verlof op grond van artikel 8.6 tot en met 8.11, artikel 8.13 of artikel 8.16 van de CAO (R)PO genoot, heeft vervangen.

Artikel 4:32 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO)

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde lid van de CAO (R)PO, niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:32:1 Aantonen vervanging wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die zwangerschaps- en bevallingsverlof genoot op grond van de WAZO.
2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van de akte van benoeming van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:
 - a. de naam van de afwezige; en
 - b. de reden van de afwezigheid; en
 - c. de periode waarvoor de benoeming is aangegaan.
3. Indien de reden van de afwezigheid niet is opgenomen in de akte van benoeming dan overlegt de werkgever:
 - a. een afschrift van andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de afwezige werknemer zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft genoten; en
 - b. een afschrift van ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer de afwezige werknemer die zwangerschaps- en bevallingsverlof genoot, heeft vervangen.

Artikel 4:33 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vervanging afwezige wegens ouderschapsverlof

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde lid van de CAO (R)PO, niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:33:1 Aantonen vervanging wegens ouderschapsverlof

1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die ouderschapsverlof genoot op grond van artikel 8.17 van de CAO (R)PO.
2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van de akte van benoeming van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:
 - a. de naam van de afwezige; en
 - b. de reden van de afwezigheid; en
 - c. de periode waarvoor de benoeming is aangegaan.
3. Indien de reden van de afwezigheid niet is opgenomen in de akte van benoeming dan overlegt de werkgever:
 - a. een afschrift van andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de afwezige werknemer ouderschapsverlof heeft genoten; en
 - b. een afschrift van ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer de afwezige werknemer die ouderschapsverlof genoot, heeft vervangen.

Artikel 4:34 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens spaarverlof

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde lid, van de CAO (R)PO, niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:34:1 Aantonen vervanging wegens spaarverlof

1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die spaarverlof genoot op grond van artikel 8.20 CAO (R)PO.
2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van de akte van benoeming van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:
 - a. de naam van de afwezige; en
 - b. de reden van de afwezigheid; en
 - c. de periode waarvoor de benoeming is aangegaan.
3. Indien de reden van de afwezigheid niet is opgenomen in de akte van benoeming dan overlegt de werkgever:
 - a. een afschrift van andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de afwezige werknemer spaarverlof heeft genoten; en
 - b. een afschrift van ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer de afwezige werknemer die spaarverlof genoot, heeft vervangen.

Artikel 4:34:2

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie A lid 1, 2 en 4.

Artikel 4:35 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vervanging afwezige wegens levensloopverlof

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde lid van de CAO (R)PO, niet wordt voortgezet, komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:35:1 Aantonen vervanging wegens levensloopverlof

1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die levensloopverlof genoot op grond van artikel 8.21 van de CAO (R)PO.

2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van de akte van benoeming van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:

- a. de naam van de afwezige; en
- b. de reden van de afwezigheid; en
- c. de periode waarvoor de benoeming is aangegaan.

3. Indien de reden van de afwezigheid niet is opgenomen in de akte van benoeming overlegt de werkgever:

- a. een afschrift van andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de afwezige werknemer levensloopverlof heeft genoten; en
- b. een afschrift van ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer de afwezige werknemer die levensloopverlof genoot, heeft vervangen.

Artikel 4:35:2

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie A lid 1, 2 en 4.

Artikel 4:36 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege vervanging afwezige wegens studieverlof op grond van het Scholingsfonds als bedoeld in het 'Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland' van 1 juli 2008

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde lid van de CAO (R)PO, niet wordt voortgezet wegens terugkeer van een afwezige na studieverlof op grond van het Scholingsfonds als bedoeld in het 'Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland' van 1 juli 2008, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:36:1 Aantonen vervanging wegens studieverlof op grond van het Scholingsfonds als bedoeld in het 'Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland' van 1 juli 2008

1. De werkgever toont aan dat de werknemer was benoemd in een tijdelijk dienstverband wegens vervanging van een afwezige werknemer die studieverlof genoot op grond van het Scholingsfonds als bedoeld in het 'Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland' van 1 juli 2008.

2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van de akte van benoeming van de werknemer die de afwezige werknemer heeft vervangen, waarin is opgenomen:

- a. de naam van de afwezige; en
- b. de reden van de afwezigheid; en
- c. de periode waarvoor de benoeming is aangegaan.

3. Indien de reden van de afwezigheid niet is opgenomen in de akte van benoeming dan overlegt de werkgever:

- a. een afschrift van andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de afwezige werknemer studieverlof heeft genoten op grond van het Scholingsfonds als bedoeld in het 'Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland' van 1 juli 2008; en
- b. een afschrift van ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werknemer de afwezige werknemer die studieverlof op grond van het Scholingsfonds als bedoeld in het 'Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland' van 1 juli 2008 genoot, heeft vervangen.

Artikel 4:37 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden (artikel 3.10 derde lid CAO (R)PO) vanwege opheffing betrekking vanwege de daling of beëindiging van de gemeentelijke bijdrage voor in- en doorstroombanen (ID-banen) voor werkgevers met ontslagbeleid

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO-(R)PO voert het dienstverband beëindigt met wederzijds goedvinden op grond van artikel 3.5, vierde lid, met als reden dat er sprake is van opheffing betrekking, zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a CAO (R)PO, vanwege daling of beëindiging van een gemeentelijke bijdrage voor in- en doorstroombanen, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:37:1 Meedelen reden beëindiging dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft aan de werknemer de reden voor de beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe de beëindigingsovereenkomst.

Artikel 4:37:2 Daling of beëindiging van de gemeentelijke bijdrage voor ID-banen

1. De werkgever toont aan dat de gemeentelijke bijdrage voor ID-banen is gedaald of beëindigd.
2. De werkgever overlegt daartoe ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de gemeente de bijdragen voor ID-banen heeft verminderd of beëindigd.

Artikel 4:37:3

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie A lid 1 en 2 en 4.

Artikel 4:38 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking voor werkgevers met ontslagbeleid

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4 van de CAO-(R)PO voert het dienstverband eindigt met wederzijds goedvinden op grond van artikel 3.5, vierde lid, met als reden dat er sprake is van opheffing betrekking, zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a CAO (R)PO wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:38:1 Meedelen reden beëindiging dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft aan de werknemer de reden voor de beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe de beëindigingsovereenkomst.

Artikel 4:38:2

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B, categorie D, categorie F, categorie G lid 2, categorie H, categorie I, categorie J, categorie K lid 2, 3 en 5.

Artikel 4:39 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden opheffing betrekking voor werkgevers met werkgelegenheidsbeleid

Als de werkgever, die de regeling werkgelegenheidsbeleid als bedoeld in artikel 10.2 van de CAO-(R)PO voert, het dienstverband eindigt met wederzijds goedvinden op grond van artikel 3.5, vierde lid, met als reden dat er sprake is van opheffing betrekking, zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a CAO (R)PO wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:39:1 Meedelen reden beëindiging dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft aan de werknemer de reden voor de beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe de beëindigingsovereenkomst.

Artikel 4:39:2 Sociaal Plan in geval daling bekostiging groter of gelijk aan loonkosten op jaarbasis

1. De werkgever toont aan dat hij met de vakcentrales in het DGO het sociaal plan is overeengekomen omdat hij wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden de werkgelegenheidsgarantie niet meer kon garanderen.
2. De werkgever overlegt daartoe de modelverklaring "Daling bekostiging bij werkgelegenheidsbeleid" waaruit blijkt dat
 - a. zich in één of meer achterliggende schooljaren, direct voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband, een daling in de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden heeft voorgedaan; en
 - b. de werkgever uitsluitend als gevolg van deze daling in de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, de werkgelegenheidsgarantie niet meer kon handhaven; en
 - c. er derhalve aan het beëindigen van het dienstverband niet (mede) andere redenen van financiële aard ten grondslag liggen dan genoemde daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden.

Artikel 4:39:3 Sociaal Plan in geval van werknemers van wie het vaste dienstverband wordt beëindigd

1. De werkgever toont aan dat:
 - a. hij met de bonden overeenstemming heeft bereikt over de omvang van het formatieve probleem dat zou kunnen leiden tot gedwongen ontslag na afloop van de tweede fase van het sociaal plan; en
 - b. de beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden tijdens de looptijd van het sociaal plan, conform de in het sociaal plan gemaakte afspraken, is;
2. De werkgever overlegt daartoe het sociaal plan.
3. Tevens overlegt de werkgever ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever en de bonden gezamenlijk van oordeel zijn dat het formatieve probleem, nog niet door middel van reductie van de omvang van het personeelsbestand, volledig was opgelost op de datum van de beëindiging van het dienstverband.

Artikel 4:39:4 Toetsingsdatum

1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een per 1 augustus beëindigd dienstverband wordt getoetst op basis van het Reglement dat per 1 augustus van het volgend schooljaar van kracht is.
2. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een beëindigd dienstverband per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst.
3. Een vergoedingsverzoek van een beëindigd dienstverband op grond van dit artikel per 1 augustus van het volgend schooljaar, terwijl de daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden zich eerder heeft voorgedaan maar de werkgever door het bepaalde van artikel 2.15 en 10.4.a zevende lid van de CAO-(R)PO niet eerder tot beëindiging van het dienstverband kon overgaan, wordt getoetst op basis van het Reglement dat per die datum van 1 augustus van kracht is.

Artikel 4:39:5 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie

1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
2. De werkgever overlegt daartoe het sociaal plan waaruit moet blijken dat de werknemer van minstens één van de in het sociaal plan overeengekomen mobiliteit bevorderende maatregelen gebruik heeft kunnen maken.

Artikel 4:40 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking) vanwege reorganisatie

Als de werkgever met de centrales in het DGO overleg heeft gevoerd over de rechtspositionele gevolgen van een reorganisatie als bedoeld in artikel 13.2, vijfde lid, onder a van de CAO (R)PO en in dat kader een met de bonden overeengekomen sociaal plan, zoals bedoeld in artikel 10.3 van de CAO (R)PO uitvoert of heeft uitgevoerd, dan komt een vergoedingsverzoek, voor het dienstverband dat is beëindigd op grond van artikel 3.5 vierde lid, van de CAO (R)PO, te weten met wederzijds goedvinden met als reden opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking, zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a CAO (R)PO, voor toewijzing in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:40:1 Meedelen reden beëindiging dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft aan de werknemer de reden voor de beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe de beëindigingsovereenkomst.

Artikel 4:40:2 Sociaal Plan

1. De werkgever toont aan dat:
 - a. hij met de bonden overeenstemming heeft bereikt over de omvang van het formatieve probleem dat zou kunnen leiden tot gedwongen ontslag na afloop van de tweede fase van het sociaal plan; en
 - b. de beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, tijdens de looptijd van het sociaal plan conform de in het sociaal plan gemaakte afspraken is, dan wel
 - c. het ontslag meteen na afloop van fase twee, conform de in het sociaal plan gemaakte afspraken is.
2. De werkgever overlegt daartoe het sociaal plan.
3. Tevens overlegt de werkgever ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever en de bonden gezamenlijk van oordeel zijn dat het formatieve probleem, nog niet volledig door middel van reductie van de omvang van het personeelsbestand, was opgelost op de datum van de beëindiging van het dienstverband.

Artikel 4:40:3 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie

1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
2. De werkgever overlegt daartoe het sociaal plan waaruit blijkt dat de werknemer gebruik heeft kunnen maken van minstens één van de in het sociaal plan overeengekomen mobiliteit bevorderende maatregelen.

Artikel 4:41 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking van schoonmaakpersoneel wegens daling van de materiële bekostiging

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO (R)PO voert en er is sprake van daling van de rijksbekostiging materieel, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband voor schoonmaakpersoneel is beëindigd op grond van artikel 3.5 vierde lid, van de CAO (R)PO, te weten met wederzijds goedvinden met als reden opheffing van de betrekking zoals bedoeld in artikel 3.6 eerste lid, onder a van de CAO (R)PO, vanwege daling van de materiële bekostiging en de werkgever heeft aan de voorwaarden genoemd in artikel 4:41:1 tot en met 4:41:5 voldaan en de in die artikelen genoemde documenten overgelegd.

Artikel 4:41:1 Meedelen reden beëindiging dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor de beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe de beëindigingsovereenkomst.

Artikel 4:41:2 Daling materiële bekostiging per 1 januari 2021

1. De werkgever toont aan dat de rijksbekostiging materieel op 1 januari 2021, vergeleken met de totale rijksbekostiging Materieel per 31 december 2020, is gedaald.
2. De werkgever overlegt daartoe documenten waaruit blijkt dat de rijksbekostiging Materieel op 1 januari 2021, vergeleken met de totale rijksbekostiging Materieel per 31 december 2020, is gedaald.

Artikel 4:41:3 beëindiging dienstverband

1. In geval van een daling van de rijksbekostiging materiële instandhouding kan de werkgever op drie data het dienstverband van schoonmaakpersoneel beëindigen:
 - A. Het dienstverband wordt beëindigd per 1 augustus 2020, of
 - B. Het dienstverband wordt beëindigd per 1 januari 2021, of
 - C. Het dienstverband wordt beëindigd per 1 augustus 2021
2. De werkgever overlegt, afhankelijk van de ontslagdatum, de vergelijking zoals bepaald in artikel 4:41:3 onder A, B of C:

A. beëindiging dienstverband per 1 augustus 2020

1. Indien het dienstverband wordt beëindigd per 1 augustus 2020 dan toont de werkgever aan dat de daling van de vergoeding per 1 januari 2021 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2020, inclusief andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het gemelde ontslag.
2. De werkgever overlegt daartoe een vergelijking over de jaren 2020 en 2021.
3. Tevens overlegt de werkgever een gespecificeerde opgave in loonkosten van de verwachte omvang van het natuurlijk verloop van schoonmaakpersoneel en de andere niet voortgezette/ beëindigde dienstverbanden van schoonmaakpersoneel in de periode vanaf 1 januari 2020. De werkgever kan daartoe de loonkostentool van het Participatiefonds gebruiken.

B. beëindiging dienstverband per 1 januari 2021

1. Indien het dienstverband wordt beëindigd per 1 januari 2021 dan toont de werkgever aan dat de daling van de vergoeding per 1 januari 2021 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2020, inclusief andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het gemelde ontslag.
2. De werkgever overlegt daartoe een vergelijking over de jaren 2020 en 2021.
3. Tevens overlegt de werkgever een gespecificeerde opgave in loonkosten van de omvang van het natuurlijk verloop van schoonmaakpersoneel en de andere niet voortgezette/ beëindigde dienstverbanden van schoonmaakpersoneel in de periode vanaf 1 januari 2020. De werkgever kan daartoe de loonkostentool van het Participatiefonds gebruiken.

C. beëindiging dienstverband per 1 augustus 2021

1. Indien het dienstverband wordt beëindigd per 1 augustus 2021 dan toont de werkgever aan dat de daling van de vergoeding per 1 januari 2021 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2020, inclusief andere niet voortgezette/beëindigde dienstverbanden en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het gemelde ontslag.
2. De werkgever overlegt daartoe een vergelijking over de jaren 2020 en 2021.
3. Tevens overlegt de werkgever een gespecificeerde opgave in loonkosten van de omvang van het natuurlijk verloop van schoonmaakpersoneel en de andere niet voortgezette/ beëindigde dienstverbanden van schoonmaakpersoneel in de periode vanaf 1 januari 2021. De werkgever kan daartoe de loonkostentool van het Participatiefonds gebruiken.

Artikel 4:41:4

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B en categorie I.

Artikel 4:42 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking (Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband)

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO-(R)PO 2018-2019 voert en er is sprake van daling van de bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband is beëindigd op grond van artikel 3.5 vierde lid, van de CAO (R)PO, te weten met wederzijds goedvinden met als reden opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking, zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO (R)PO en indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:42:1 Meedelen reden beëindiging dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft aan de werknemer de reden voor de beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe de beëindigingsovereenkomst.

Artikel 4:42:2 Inspanning behoud werknemer voor eigen organisatie

1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat het niet mogelijk is om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden, heeft de werkgever zich ingespannen om hem in een andere functie voor de eigen organisatie te behouden.
2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring "Gesprekkencyclus en herplaatsingsonderzoek", die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie besproken. Tevens blijkt daaruit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.
3. Als de werknemer de verklaring weigert te ondertekenen, overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals een brief aan de werknemer waarin de werkgever gemotiveerd mededeelt dat, en waarom, er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

Artikel 4:42:3

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B, categorie C, categorie F, categorie G lid 2, categorie I en categorie K lid 2, 4 en 6.

Artikel 4:43 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging met wederzijds goedvinden vanwege opheffing betrekking vanwege de daling of beëindiging van een landelijke door de overheid beschikbaar gestelde subsidie voor werkgever met ontslagbeleid

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO(R)PO 2018-2019 voert en er is sprake van een daling of beëindiging van een landelijke door de overheid beschikbaar gestelde subsidie, waaronder ook begrepen subsidie voor een combinatiefunctie als bedoeld in het document 'bestuurlijke afspraken Impuls brede scholen', dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband is beëindigd op grond van artikel 3.5 vierde lid, CAO (R)PO, te weten met wederzijds goedvinden met als reden opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking, zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO (R)PO, en indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:43:1 Meedelen reden beëindiging dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor de beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe de beëindigingsovereenkomst.

Artikel 4:43:2 Daling of beëindiging van een landelijk door de overheid beschikbare gestelde subsidie

1. De werkgever toont aan dat de landelijke subsidie is gedaald of beëindigd.
2. De werkgever overlegt daartoe ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de landelijk door de overheid beschikbaar gestelde subsidie is gedaald of beëindigd.

Artikel 4:43:3

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B.

Artikel 4:44 Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking vanwege de daling of beëindiging van de gemeentelijke bijdrage voor in- en doorstroombanen (ID-banen) voor werkgevers met ontslagbeleid

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO(R)PO 2018 - 2019 voert en er is sprake van een daling of beëindiging van een gemeentelijke bijdrage voor in- en doorstroombanen, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:44:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe het ontslagbesluit.

Artikel 4:44:2 Daling of beëindiging van de gemeentelijke bijdrage voor ID-banen

1. De werkgever toont aan dat de gemeentelijke bijdrage voor ID-banen is gedaald of beëindigd.
2. De werkgever overlegt daartoe ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de gemeente de bijdragen voor ID-banen heeft verminderd of beëindigd.

Artikel 4:44:3 Inspanning behoud werknemer voor eigen organisatie

1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat het niet mogelijk is om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden, heeft de werkgever zich ingespannen om hem in een andere functie voor de eigen organisatie te behouden.
2. De werkgever overlegt daartoe de modelverklaring 'Gesprekkencyclus en Herplaatsingsonderzoek', die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft besproken. Tevens blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.
3. Als de werknemer de verklaring weigert te ondertekenen, overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals een brief aan de werknemer waarin de werkgever gemotiveerd mededeelt dat, en waarom, er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

Artikel 4:45 Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking voor werkgevers met ontslagbeleid

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO-(R)PO 2018 - 2019 voert en er is ontslag verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO (R)PO, te weten op grond van opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking wegens daling van de rijksbesteding van personeel en financiële bijdragen van derden, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:45:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe het ontslagbesluit.

Artikel 4:45:2

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B, categorie D, categorie F, categorie G lid 3, categorie H, categorie I, categorie J en categorie K lid 2, 3 en 5.

Artikel 4:46 Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking voor werkgevers met werkgelegenheidsbeleid

Als de werkgever, die de regeling werkgelegenheidsbeleid als bedoeld in artikel 10.2 van de CAO-(R)PO 2018-2019 voert en er is ontslag verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO (R)PO, te weten op grond van opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking, wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:46:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe het ontslagbesluit.

Artikel 4:46:2 Sociaal Plan in geval daling bekostiging groter of gelijk aan loonkosten op jaarbasis

1. De werkgever toont aan dat hij met de vakcentrales in het DGO het sociaal plan is overeengekomen omdat hij wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden de werkgelegenheidsgarantie niet meer kon garanderen.
2. De werkgever overlegt daartoe de modelverklaring "Daling bekostiging bij werkgelegenheidsbeleid" waaruit blijkt dat
 - a. zich in één of meer achterliggende schooljaren, direct voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband, een daling in de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden heeft voorgedaan en
 - b. de werkgever uitsluitend als gevolg van deze daling in de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, de werkgelegenheidsgarantie niet meer kon handhaven en
 - c. er derhalve aan het beëindigen van het dienstverband niet (mede) andere redenen van financiële aard ten grondslag liggen dan genoemde daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden.

Artikel 4:46:3 Sociaal Plan in geval van werknemers van wie het vaste dienstverband wordt beëindigd

1. De werkgever toont aan dat:
 - a. hij met de bonden overeenstemming heeft bereikt over de omvang van het formatieve probleem dat zou kunnen leiden tot gedwongen ontslag na afloop van de tweede fase van het sociaal plan, en
 - b. het ontslag meteen na afloop van fase twee conform de in het sociaal plan gemaakte afspraken is.
2. De werkgever overlegt daartoe het sociaal plan.
3. Tevens overlegt de werkgever ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever en de bonden gezamenlijk van oordeel zijn dat het formatieve probleem nog niet door middel van reductie van de omvang van het personeelsbestand, volledig was opgelost op de datum van het ontslag.

Artikel 4:46:4 Toetsingsdatum

1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een ontslag per 1 augustus wordt getoetst op basis van het Reglement dat per die datum van 1 augustus van kracht is.
2. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een ontslag per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst.

Artikel 4:46:5 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie

1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
2. De werkgever overlegt daartoe het sociaal plan waaruit moet blijken dat de werknemer van minstens één van de in het sociaal plan overeengekomen mobiliteitsbevorderende maatregelen gebruik heeft kunnen maken.

Artikel 4:47 Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking vanwege reorganisatie

Als de werkgever met de centrales in het DGO overleg heeft gevoerd over de rechtspositionele gevolgen van een reorganisatie als bedoeld in artikel 13.2 lid 5 onder a van de CAO (R)PO en in dat kader een met de bonden overeengekomen sociaal plan, zoals bedoeld in artikel 10.3 van de CAO (R)PO 2018-2019, uitvoert of heeft uitgevoerd, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als ontslag is verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO (R)PO, te weten op grond van opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking en indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:47:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe het ontslagbesluit.

Artikel 4:47:2 Sociaal Plan

1. De werkgever toont aan dat:
 - a. hij met de bonden overeenstemming heeft bereikt over de omvang van het formatieve probleem dat zou kunnen leiden tot gedwongen ontslag na afloop van de tweede fase van het sociaal plan; en
 - b. het ontslag meteen na afloop van fase twee conform de in het sociaal plan gemaakte afspraken is.
2. De werkgever overlegt daartoe het sociaal plan.
3. Tevens overlegt de werkgever ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever en de bonden gezamenlijk van oordeel zijn dat het formatieve probleem, nog niet volledig door middel van reductie van de omvang van het personeelsbestand, was opgelost op de datum ontslag.

Artikel 4:47:3 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkring buiten eigen organisatie

1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkring buiten de eigen organisatie.
2. De werkgever overlegt daartoe het sociaal plan waaruit moet blijken dat de werknemer van minstens één van de in het sociaal plan overeengekomen mobiliteit bevorderende maatregelen gebruik heeft kunnen maken.

Artikel 4:48 Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking van schoonmaakpersoneel wegens daling van de materiële bekostiging

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO-(R)PO 2018-2019 voert en er is sprake van daling van de rijksbekostiging materieel, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband voor schoonmaakpersoneel is beëindigd op grond van artikel 3.6 eerste lid, onder a van de CAO (R)PO, te weten ontslag vanwege opheffing van de betrekking vanwege daling van de materiële bekostiging en indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:48:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe het ontslagbesluit.

Artikel 4:48:2 Daling materiële bekostiging per 1 januari 2021

1. De werkgever toont aan dat de rijksbekostiging Materieel op 1 januari 2021, vergeleken met de totale rijksbekostiging Materieel per 31 december 2020, is gedaald.
2. De werkgever overlegt daartoe de vergelijking van de rijksbekostiging Materieel op 1 januari 2021, vergeleken met de totale rijksbekostiging Materieel per 31 december 2020, is gedaald.

Artikel 4:48:3 Beëindiging dienstverband

1. In geval van een daling van de rijksbekostiging materiële instandhouding kan op drie data het dienstverband van schoonmaakpersoneel beëindigen:
 - Het dienstverband wordt beëindigd per 1 augustus 2020, of

- Het dienstverband wordt beëindigd per 1 januari 2021, of
 - Het dienstverband wordt beëindigd per 1 augustus 2021.
2. De werkgever overlegt, afhankelijk van de ontslagdatum, de vergelijking zoals bepaald in artikel 4:48:3 onder A, B of C:

A. beëindiging dienstverband per 1 augustus 2020

1. Indien het ontslag geëffectueerd wordt per 1 augustus 2020 dan wordt de materiële instandhouding over de jaren 2020 en 2021 vergeleken. De werkgever toont aan dat de daling van de vergoeding per 1 januari 2021 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2020, inclusief andere beëindigde dienstverbanden en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het gemelde ontslag.
2. De werkgever overlegt daartoe een vergelijking over de jaren 2020 en 2021.
3. Tevens overlegt de werkgever een gespecificeerde opgave van de loonkosten van de verwachte omvang van het natuurlijk verloop van schoonmaakpersoneel en de andere beëindigde dienstverbanden van schoonmaakpersoneel in een periode vanaf 1 januari 2020. Dit kan aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.

B. beëindiging dienstverband per 1 januari 2021

1. Indien het ontslag geëffectueerd wordt per 1 januari 2021 dan wordt de materiële instandhouding over de jaren 2020 en 2021 vergeleken. De werkgever toont aan dat de daling van de vergoeding per 1 januari 2021 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2020, inclusief andere beëindigde dienstverbanden en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het gemelde ontslag.
2. De werkgever overlegt daartoe een vergelijking over de jaren 2020 en 2021.
3. Tevens overlegt de werkgever een gespecificeerde opgave van de loonkosten van de verwachte omvang van het natuurlijk verloop van schoonmaakpersoneel en de andere beëindigde dienstverbanden van schoonmaakpersoneel in een periode vanaf 1 januari 2020. Dit kan aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.

C. beëindiging dienstverband per 1 augustus 2021

1. Indien het ontslag geëffectueerd wordt per 1 augustus 2021 dan wordt de materiële instandhouding over de jaren 2020 en 2021 vergeleken. De werkgever toont aan dat de daling van de vergoeding per 1 januari 2021 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2020, inclusief andere beëindigde dienstverbanden en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het gemelde ontslag.
2. De werkgever overlegt daartoe een vergelijking over de jaren 2020 en 2021.
3. Tevens overlegt de werkgever een gespecificeerde opgave in loonkosten van de omvang van het natuurlijk verloop van schoonmaakpersoneel en de andere beëindigde dienstverbanden van schoonmaakpersoneel vanaf 1 januari 2021 tot en met de datum van ontslag. Dit kan aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.

Artikel 4:48:4 Afvloeiingsvolgorde

Als er meerdere ontslagen gemeld worden, overlegt de werkgever de onderlinge volgorde van ontslag. Hierbij zijn voor personeel in vaste dienst de geldende regels t.a.v. de afvloeiingsvolgorde van de CAO (R)PO van kracht. Een vergoedingsverzoek in geval van ontslag van personeel in vaste dienst, terwijl personeel in tijdelijke dienst gehandhaafd blijft, is niet mogelijk op grond van dit artikel.

Artikel 4:48:5

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B.

Artikel 4:49 Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO(R)PO 2018-2019 voert en er is sprake van daling van de bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als ontslag is verleend op grond van artikel 3.6 eerste lid onder a van de CAO (R)PO, te weten op grond van

opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking en indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:49:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe het ontslagbesluit.

Artikel 4:49:2

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B, categorie C, categorie F, categorie G lid 3, categorie I en categorie K lid 2, 4 en 6.

Artikel 4:50 Grondslag vergoedingsverzoek: Ontslag vanwege opheffing betrekking vanwege de daling of beëindiging van een landelijke door de overheid beschikbaar gestelde subsidie voor werkgever met ontslagbeleid

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO-(R)PO 2018/2019 voert en er is sprake van een daling of beëindiging van een landelijke door de overheid beschikbaar gestelde subsidie, waaronder ook begrepen subsidie voor een combinatiefunctie als bedoeld in het document 'bestuurlijke afspraken Impuls brede scholen', dan komen vergoedingsverzoeken voor toewijzing in aanmerking als ontslag is verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder a CAO (R)PO, te weten op grond van opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking en indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:50:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe het ontslagbesluit.

Artikel 4:50:2 Daling of beëindiging van een landelijk door de overheid beschikbare gestelde subsidie

1. De werkgever toont aan dat de landelijke subsidie is gedaald of beëindigd.
2. De werkgever overlegt daartoe ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de landelijk door de overheid beschikbaar gestelde subsidie is gedaald of beëindigd.

Artikel 4:50:3

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B.

Paragraaf 4.4 Formatieve beëindigingsgronden bij een tijdelijk dienstverband

Artikel 4:51 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege opheffing van de betrekking vanwege daling of beëindiging van een landelijke subsidie

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet vanwege de opheffing van de betrekking zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a CAO (R)PO, vanwege daling of beëindiging van een landelijke subsidie, waaronder ook begrepen subsidie voor een combinatiefunctie als bedoeld in het document 'bestuurlijke afspraken Impuls brede scholen', dan komt de werkgever die de regeling werkgelegenheidsbeleid of ontslagbeleid, artikel 10.2 en 10.4a van de CAO (R)PO 2018-2019, hanteert voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:51:1 Meedelen reden niet voortzetten van het dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van een brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.

Artikel 4:51:2 Daling of beëindiging van een landelijk door de overheid beschikbare gestelde subsidie

1. De werkgever toont aan dat de landelijke subsidie is gedaald of beëindigd.
2. De werkgever overlegt daartoe ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de landelijke door de overheid beschikbaar gestelde subsidie of subsidie voor een combinatiefunctie als bedoeld in het document 'bestuurlijke afspraken Impuls brede scholen' is gedaald of beëindigd.

Artikel 4:51:3

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B.

Artikel 4:52 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege opheffing van de betrekking voor werkgever met ontslagbeleid

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO-(R)PO 2018-2019 hanteert, en er is sprake van daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband dat voor bepaalde tijd is aangegaan niet is voortgezet met als reden opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO (R)PO en indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:52:1 Reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer meedelen

1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van een brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.

Artikel 4:52:2

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B, categorie D, categorie F, categorie G lid 1, categorie H, categorie J en categorie K lid 1, 3 en 5.

Artikel 4:53 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege opheffing van de betrekking voor werkgever met werkgelegenheidsbeleid

Als de werkgever, die de werkgelegenheidsbeleid als bedoeld in artikel 10.2 van de CAO-(R)PO 2018-2019 voert en er is sprake van daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband dat voor bepaalde tijd is aangegaan op grond van artikel 3.3, eerste en tweede lid, CAO (R)PO na het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan, niet is voortgezet met als reden, opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO (R)PO en indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:53:1 Reden niet voortzetten aan werknemer meedelen

1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van een brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.

Artikel 4.53.2 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie

1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
2. De werkgever overlegt daartoe het sociaal plan waaruit moet blijken dat de werknemer van minstens één van de in het sociaal plan overeengekomen mobiliteits bevorderende maatregelen gebruik heeft kunnen maken.

3. Indien de werkgever niet over een sociaal plan beschikt, overlegt hij de modelverklaring 'aanbod ondersteuning extern', die door beide partijen, voor de ontslagdatum is ondertekend. Uit de verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde van de ingekochte activiteiten hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en vertegenwoordigt een bedrag van:

a. minstens € 500,-- bij een dienstverband van minder dan 6 maanden;

b. minstens € 1.000,-- bij een dienstverband van 6 maanden of langer.

3. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in dit artikel genoemde aangeboden ondersteuning bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie, dan verlengt de werkgever het ondersteuningsaanbod tot drie maanden na de eerste WW-dag van de werknemer.

4. De werkgever overlegt daartoe:

a. een afschrift van de-voor de ontslagdatum ondertekende- modelbrief 'verlengd aanbod ondersteuning extern' waaruit blijkt dat hij het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag; of

b. als de werkgever geen gebruik maakt van de modelbrief 'verlengd aanbod ondersteuning extern' dan overlegt hij andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever het aanbod aan de werknemer om hem te ondersteunen bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie heeft verlengd tot 3 maanden na de eerste WW-dag.

5. Weigert de werknemer de verklaring zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel te ondertekenen dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever activiteiten heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk, zoals een offerte en factuur, waarbij de waarde van de ingekochte activiteiten minstens overeenkomt met de bedragen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

Artikel 4.53.3

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie D, categorie F lid 1 en lid 2, categorie H en categorie K lid 1 en 3.

Artikel 4:54 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege reorganisatie

Als de werkgever met de centrales in het DGO overleg heeft gevoerd over de rechtspositionele gevolgen van een reorganisatie als bedoeld in artikel 13.2 vijfde lid, onder a van de CAO (R)PO en in dat kader een met de bonden overeengekomen sociaal plan, zoals bedoeld in artikel 10.3 van de CAO (R)PO 2018-2019 uitvoert of heeft uitgevoerd, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband dat voor bepaalde tijd is aangegaan na het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan, niet is voortgezet met als reden, opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking (artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO (R)PO) wegens reorganisatie en indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:54:1 Reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer meedelen

1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.

2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van een brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.

Artikel 4:54:2 Sociaal Plan

1. De werkgever toont aan dat

a. hij met de bonden overeenstemming heeft bereikt over de omvang van het formatieve probleem

dat zou kunnen leiden tot gedwongen ontslag na afloop van de tweede fase van het sociaal plan, en

b. het niet voortzetten van het tijdelijk dienstverband tijdens de looptijd van het sociaal plan conform de in het sociaal plan gemaakte afspraken is.

2. De werkgever overlegt daartoe het sociaal plan.

3. Tevens overlegt de werkgever ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever en de bonden gezamenlijk van oordeel zijn dat het formatieve probleem, nog niet volledig door middel van reductie van de omvang van het personeelsbestand, was opgelost op de datum van het niet voortzetten van het tijdelijk dienstverband.

Artikel 4:54:3 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie

1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
2. De werkgever overlegt daartoe het sociaal plan waaruit moet blijken dat de werknemer van minstens één van de in het sociaal plan overeengekomen mobiliteit bevorderende maatregelen gebruik heeft kunnen maken.

Artikel 4:55 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband van schoonmaakpersoneel wegens daling van de materiële bekostiging

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO(R)PO 2018-2019 voert en er is sprake van daling van de materiële bekostiging dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband voor schoonmaakpersoneel dat voor bepaalde tijd is aangegaan na het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan, niet is voortgezet met als reden, opheffing van de betrekking (artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO (R)PO vanwege daling van de materiële bekostiging en indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:55:1 Reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer meedelen

1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van een brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.

Artikel 4:55:2 Daling materiële bekostiging per 1 januari 2021

1. De werkgever toont aan dat de rijksbekostiging materieel op 1 januari 2021, vergeleken met de totale rijksbekostiging Materieel per 31 december 2020, zijn gedaald.
2. De werkgever overlegt daartoe de documenten waaruit blijkt dat de rijksbekostiging materieel op 1 januari 2021, vergeleken met de totale rijksbekostiging Materieel per 31 december 2020, is gedaald.

Artikel 4:55:3 Beëindiging dienstverband

1. In geval van een daling van de rijksbekostiging materiële instandhouding kan op drie data het dienstverband van schoonmaakpersoneel beëindigen:

- Het dienstverband wordt niet voortgezet per 1 augustus 2020, of
- Het dienstverband wordt niet voortgezet per 1 januari 2021, of
- Het dienstverband wordt niet voortgezet per 1 augustus 2021

2. De werkgever overlegt, afhankelijk van de datum waarop het tijdelijk dienstverband niet wordt voortgezet, de vergelijking zoals bepaald in artikel 4:55:3 onder A, B of C:

A. dienstverband wordt niet voortgezet per 1 augustus 2020

1. Indien het dienstverband niet wordt voortgezet per 1 augustus 2020 dan wordt de materiële instandhouding over de jaren 2020 en 2021 vergeleken. De werkgever toont aan dat de daling van de vergoeding per 1 januari 2021 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2020, inclusief andere dienstverbanden die niet worden voortgezet/beëindigd van schoonmaakpersoneel en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het dienstverband dat niet wordt voortgezet.

2. De werkgever overlegt daartoe een vergelijking over de jaren 2020 en 2021.

3. Tevens overlegt de werkgever een gespecificeerde opgave van de loonkosten van de verwachte omvang van het natuurlijk verloop van schoonmaakpersoneel en de andere dienstverbanden die niet

worden voortgezet/beëindigd van schoonmaakpersoneel in een periode vanaf 1 januari 2020. Dit kan aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.

B. dienstverband wordt niet voortgezet per 1 januari 2020

1. Indien het dienstverband niet wordt voortgezet per 1 januari 2021 dan wordt de materiële instandhouding over de jaren 2020 en 2021 vergeleken. De werkgever toont aan dat de daling van de vergoeding per 1 januari 2021 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2020, inclusief andere dienstverbanden die niet worden voortgezet/beëindigd van schoonmaakpersoneel en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het dienstverband dat niet wordt voortgezet.
2. De werkgever overlegt daartoe een vergelijking over de jaren 2020 en 2021.
3. Tevens overlegt de werkgever een gespecificeerde opgave van de loonkosten van de verwachte omvang van het natuurlijk verloop van schoonmaakpersoneel en de andere dienstverbanden die niet worden voortgezet/beëindigd van schoonmaakpersoneel in een periode vanaf 1 januari 2020. Dit kan aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.

C. beëindiging dienstverband per 1 augustus 2020

1. Indien het dienstverband niet wordt voortgezet per 1 augustus 2021 dan wordt de materiële instandhouding over de jaren 2020 en 2021 vergeleken. De werkgever toont aan dat de daling van de vergoeding per 1 januari 2021 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2020, inclusief andere dienstverbanden die niet worden voortgezet/beëindigd van schoonmaakpersoneel en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het dienstverband dat niet wordt voortgezet.
2. De werkgever overlegt daartoe een vergelijking over de jaren 2020 en 2021.
3. Tevens overlegt de werkgever een gespecificeerde opgave van de loonkosten van de verwachte omvang van het natuurlijk verloop van schoonmaakpersoneel en de andere dienstverbanden die niet worden voortgezet/beëindigd van schoonmaakpersoneel in een periode vanaf 1 januari 2021. Dit kan aan de hand van de loonkostentool van het Participatiefonds.

Artikel 4:55:4

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B.

Artikel 4:56 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege opheffing betrekking Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO(R)PO 2018-2019 voert en er is sprake van daling van de bekostiging voor de Centrale Dienst dan wel Samenwerkingsverband, dan komen vergoedingsverzoeken voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband dat voor bepaalde tijd is aangegaan na het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan, niet wordt voortgezet met als reden, opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking (artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO (R)PO) en indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:56:1 Reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer meedelen

1. De werkgever heeft aan de werknemer de reden meegedeeld voor het niet voortzetten van het tijdelijk dienstverband.
2. De werkgever overlegt daartoe voor de werknemer voor wie hij een vergoedingsverzoek doet een afschrift van een brief waarin werkgever aan werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.

Artikel 4:56:2 Inspanning behoud werknemer voor eigen organisatie

1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat het niet mogelijk is om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden, heeft de werkgever zich ingespannen om hem in een andere functie voor de eigen organisatie te behouden.
2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring "Gesprekkencyclus en herplaatsingsonderzoek", die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft

besproken. Tevens blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.

3. Als de werknemer de verklaring weigert te ondertekenen, overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals een brief aan de werknemer waarin de werkgever gemotiveerd meedeelt dat, en waarom, er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

Artikel 4:56:3

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B, categorie E, categorie F, categorie G lid 1 en categorie K lid 1, 4 en 6.

Paragraaf 4.5 Beëindigingsgronden passend onderwijs bij een vast dienstverband

Artikel 4:57 Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking werkgevers met ontslagbeleid wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, als gevolg van de invoering van passend onderwijs

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO (R)PO 2018-2019 en er is ontslag verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder a CAO (R)PO, te weten op grond van opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden als gevolg van de invoering van passend onderwijs, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:57:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer

- 1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over het ontslagbesluit.

Artikel 4:57:2 Overleg, gericht op overeenstemming conform vigerende regel overlegprotocol.

- 1. De werkgever toont aan met ter zake overtuigende documenten dat hij volgens de strekking van het tripartiet convenant over de personele gevolgen overleg heeft gevoerd met het samenwerkingsverband, de betrokken besturen en de vakorganisaties, gericht op overeenstemming conform de vigerende regels van het overlegprotocol.

Artikel 4:57:3

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B, categorie D, categorie F, categorie G lid 3, categorie I, categorie J, en categorie K lid 2, 3 en 5.

Artikel 4:58 Grondslag vergoedingsverzoek: ontslag vanwege opheffing betrekking werkgevers die ten behoeve van de personele gevolgen passend onderwijs een sociaal plan met de vakbonden overeengekomen zijn

Als de werkgever, ontslag verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder a CAO (R)PO, te weten op grond van opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking, wegens daling van de financiële bijdragen van derden als gevolg van de invoering passend onderwijs, een sociaal plan is overeengekomen met de vakcentrales, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:58:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever legt daartoe over het ontslagbesluit.

Artikel 4:58:2 Sociaal Plan in geval daling bekostiging als gevolg van de invoering passend onderwijs

1. De werkgever toont aan dat hij met de vakcentrales in het DGO het sociaal plan is overeengekomen omdat hij wegens daling van de financiële bijdragen van derden als gevolg van de invoering passend onderwijs de werkgelegenheidsgarantie niet meer kon garanderen.
2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring "Daling financiële bijdragen van derden als gevolg van de invoering passend onderwijs" waaruit blijkt dat
 - i. de werkgever uitsluitend als gevolg van deze daling van de financiële bijdragen van derden, de werkgelegenheidsgarantie niet meer kon handhaven *en*
 - ii. er derhalve aan het beëindigen van het dienstverband niet (mede) andere redenen van financiële aard ten grondslag liggen dan genoemde daling van de financiële bijdragen van derden.

Artikel 4:58:3 Sociaal Plan in geval van werknemers van wie het vaste dienstverband wordt beëindigd

1. De werkgever toont aan dat:
 - a. hij met de bonden overeenstemming heeft bereikt over de omvang van het formatieve probleem dat zou kunnen leiden tot gedwongen ontslag na afloop van de tweede fase van het sociaal plan, en
 - b. het ontslag meteen na afloop van fase twee conform de in het sociaal plan gemaakte afspraken is.
2. De werkgever legt daartoe over het sociaal plan.
3. Tevens overlegt de werkgever ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever en de bonden gezamenlijk van oordeel zijn dat het formatieve probleem nog niet door middel van reductie van de omvang van het personeelsbestand, volledig was opgelost op de datum van het ontslag.

Artikel 4:58:4 Toetsingsdatum

1. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een ontslag per 1 augustus wordt getoetst op basis van het Reglement dat per die datum van 1 augustus van kracht is.
2. Een vergoedingsverzoek op grond van dit artikel van een ontslag per een andere datum dan genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt per deze andere datum getoetst.

Artikel 4:58:5 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie

1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
2. De werkgever legt daartoe over het sociaal plan waaruit moet blijken dat de werknemer van minstens één van de in het sociaal plan overeengekomen mobiliteitsbevorderende maatregelen gebruik heeft kunnen maken.

Artikel 4:59 Grondslag vergoedingsverzoek: gewichtige omstandigheden te weten kwalitatieve fricties, als gevolg van de invoering van passend onderwijs

Als ontslag is verleend op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder h van de CAO (R)PO, met als reden dat er naar het oordeel van de werkgever sprake is van gewichtige omstandigheden, vanwege kwalitatieve fricties als gevolg van de invoering van passend onderwijs, omdat het naar het oordeel van de werkgever anders onmogelijk wordt het gevraagde onderwijs te verzorgen of de verlangde taken uit te voeren, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:59:1 Meedelen reden ontslag aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor ontslag aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe het ontslagbesluit.

Artikel 4:59:2 Overleg, gericht op overeenstemming conform vigerende regel overlegprotocol.

De werkgever toont aan met ter zake overtuigende documenten dat hij volgens de strekking van het tripartiet convenant over de personele gevolgen overleg heeft gevoerd met het

samenwerkingsverband, de betrokken besturen en de vakorganisaties, gericht op overeenstemming conform de vigerende regels van het overlegprotocol.

Artikel 4:59:3

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B, categorie D lid 1, 2, 4 en 5, categorie F, categorie G lid 3, categorie I, categorie J, en categorie K lid 2.

Paragraaf 4.6 Beëindigingsgronden passend onderwijs bij een tijdelijk dienstverband

Artikel 4:60 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege opheffing betrekking wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, als gevolg van de invoering van passend onderwijs

Als de werkgever, die de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4a van de CAO (R)PO 2018-2019 hanteert, en er is sprake van daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden als gevolg van de invoering van passend onderwijs, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband dat voor bepaalde tijd is aangegaan na het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan niet is voortgezet op grond van artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO (R)PO en de werkgever aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:60:1 Meedelen reden niet voortzetten aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet voortzet.

Artikel 4:60:2 Overleg, gericht op overeenstemming conform vigerende regel overlegprotocol.

De werkgever toont aan met ter zake overtuigende documenten dat hij volgens de strekking van het tripartiet convenant over de personele gevolgen overleg heeft gevoerd met het samenwerkingsverband, de betrokken besturen en de vakorganisaties, gericht op overeenstemming conform de vigerende regels van het overlegprotocol.

Artikel 4:60:3

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B, categorie D, categorie F, categorie G lid 1, categorie I, categorie J, en categorie K lid 1, 3 en 5.

Artikel 4:61 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege opheffing betrekking wegens daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, voor werkgevers die ten behoeve van de personele gevolgen passend onderwijs een sociaal plan met de vakbonden overeengekomen zijn

Als de werkgever met de centrales in het DGO overleg heeft gevoerd over de rechtspositionele gevolgen van de invoering van passend onderwijs, dan komt een vergoedingsverzoek voor toewijzing in aanmerking als het dienstverband dat voor bepaalde tijd is aangegaan na het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan, niet is voortgezet met als reden, opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de betrekking (artikel 3.6, eerste lid, onder a van de CAO (R)PO) wegens de invoering van passend onderwijs en de werkgever aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:61:1 Meedelen reden niet voortzetten aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet voortzet.

Artikel 4:61:2 Sociaal Plan in geval daling bekostiging als gevolg van de invoering passend onderwijs

1. De werkgever toont aan dat hij met de vakcentrales in het DGO het sociaal plan is overeengekomen omdat hij wegens daling van de financiële bijdragen van derden als gevolg van de invoering passend onderwijs de werkgelegenheidsgarantie niet meer kon garanderen.
2. De werkgever legt daartoe over de modelverklaring "Daling financiële bijdragen van derden als gevolg van de invoering passend onderwijs" waaruit blijkt dat
 - I. de werkgever uitsluitend als gevolg van deze daling van de financiële bijdragen van derden, de werkgelegenheidsgarantie niet meer kon handhaven en
 - II. er derhalve aan het beëindigen van het dienstverband niet (mede) andere redenen van financiële aard ten grondslag liggen dan genoemde daling van de financiële bijdragen van derden.

Artikel 4:61:3 Sociaal Plan

1. De werkgever toont aan dat:

- a. hij met de bonden overeenstemming heeft bereikt over de omvang van het formatieve probleem dat zou kunnen leiden tot gedwongen ontslag na afloop van de tweede fase van het sociaal plan, en
 - b. het niet voortzetten van het tijdelijk dienstverband tijdens de looptijd van het sociaal plan conform de in het sociaal plan gemaakte afspraken is.
2. De werkgever legt daartoe over het sociaal plan.
 3. Tevens overlegt de werkgever ter zake overtuigende documenten waaruit blijkt dat de werkgever en de bonden gezamenlijk van oordeel zijn dat het formatieve probleem nog niet door middel van reductie van de omvang van het personeelsbestand, volledig was opgelost op de datum van het ontslag.

Artikel 4:61:4 Ondersteuning werknemer bij verwerven werkkring buiten eigen organisatie

1. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat de werknemer niet behouden kan blijven voor de eigen organisatie heeft hij de werknemer ondersteuning geboden bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.
2. De werkgever legt daartoe over het sociaal plan waaruit moet blijken dat de werknemer van minstens één van de in het sociaal plan overeengekomen mobiliteitsbevorderende maatregelen gebruik heeft kunnen maken.

Artikel 4:62 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband vanwege gewichtige omstandigheden te weten kwalitatieve fricties, als gevolg van de invoering van passend onderwijs

Als het tijdelijk dienstverband na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet omdat de werkgever van oordeel is dat er sprake is gewichtige omstandigheden zoals bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, onder h van de CAO (R)PO, vanwege kwalitatieve fricties, als gevolg van de invoering van passend onderwijs, omdat naar het oordeel van de werkgever het anders onmogelijk wordt het gevraagde onderwijs te verzorgen of de verlangde taken uit te voeren, dan komt de werkgever voor toewijzing van een vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:62:1 Meedelen reden niet voortzetten aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft medegedeeld waarom hij het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.

Artikel 4:62:2 Overleg, gericht op overeenstemming conform vigerende regel overlegprotocol.

De werkgever toont aan met ter zake overtuigende documenten dat hij volgens de strekking van het tripartiet convenant over de personele gevolgen overleg heeft gevoerd met het samenwerkingsverband, de betrokken besturen en de vakorganisaties, gericht op overeenstemming conform de vigerende regels van het overlegprotocol.

Artikel 4:62:3

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B, categorie D lid 1, 2, 4 en 5, categorie F, categorie G lid 1, categorie I, categorie J, en categorie K lid 2.

Paragraaf 4.7 Beëindigingsgrond: beëindiging participatiebaan

Artikel 4:63 Grondslag vergoedingsverzoek: beëindiging participatiebaan

Indien er sprake is van de beëindiging van een dienstverband van een personeelslid, dat werkzaam is op basis van een participatiebaan als bedoeld in artikel 5.1, eerste lid, onder d van de CAO(R) PO, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:63:1 Meedelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer

- 1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft meegedeeld waarom de werkgever het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.

Artikel 4:63:2

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie B.

Paragraaf 4.8 Beëindigingsgrond dienstverbanden ten behoeve van vervanging

Artikel 4:64 Grondslag vergoedingsverzoek: niet voortzetten tijdelijk dienstverband ten behoeve van vervanging

Indien er sprake is van het niet voortzetten van een dienstverband van een personeelslid, dat werkzaam is op basis van een tijdelijk dienstverband als bedoeld in Bijlage IA.1, onder b, Bijlage IA.2 en Bijlage IA.3 van de CAO (R) PO 2016- 2017, dan komt de werkgever voor toewijzing van het vergoedingsverzoek in aanmerking indien de werkgever aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 4:64:1 Meedelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer

- 1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
- 2. De werkgever legt daartoe over een afschrift van de brief waarin de werkgever aan de werknemer heeft meegedeeld waarom de werkgever het tijdelijk dienstverband niet wil voortzetten.

Artikel 4:64:2

Voor deze vorm van ontslag, beëindiging of niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:23 categorie A lid 1, 2 en 4 en categorie B.

Hoofdstuk 5 Algemene voorschriften

Artikel 5:1 Beëindiging aansluiting

1. In geval van beëindiging van deelname door het bevoegd gezag eindigt de deelname met ingang van het derde schooljaar volgend op de schriftelijke mededeling van beëindiging.
2. Indien de schriftelijke mededeling van beëindiging uitblijft, wordt het bevoegd gezag geacht te kennen te hebben gegeven de aansluiting bij BWGS te continueren.
3. De vergoedingsplicht van BWGS wordt beëindigd op het moment dat beëindiging van aansluiting van het desbetreffende bevoegd gezag wordt geëffectueerd, tenzij er naar het oordeel van BWGS zich bijzondere omstandigheden voordoen.
4. Wanneer er geen sprake meer is van aansluiting van een bevoegd gezag bij BWGS kan door dat bevoegd gezag geen aanspraak meer worden gemaakt op eventuele financiële reserves van BWGS.

Artikel 5:2 Procedure bij aansluiting van gemoedsbezwaarde scholen

Bij wijziging van standpunt rondom aansluiting bij BWGS of het Participatiefonds wordt de volgende werkwijze gehanteerd:

1. Indien een bevoegd gezag te kennen geeft dat het zich wil aansluiten zal BWGS eerst onderzoeken of dat tot de mogelijkheden behoort.
2. BWGS zal de eventuele risico's die aansluiting van het bevoegd gezag met zich meebrengt in kaart brengen.
3. Vervolgens vindt er een gesprek plaats tussen het bevoegd gezag in kwestie en het bestuur van BWGS.
4. Hierna zullen de voorwaarden van aansluiting met het bevoegd gezag worden besproken.
5. Per datum van aansluiting wordt er een lijst van het huidige personeelsbestand aangeleverd.

Artikel 5:3 Voorwaarden van aansluiting van gemoedsbezwaarde scholen

1. Personeel welke in dienst is bij het bevoegd gezag op het moment van aansluiting zal de eerste twee jaar niet worden aangemeld bij BWGS.
2. BWGS ontvangt vanaf het moment van aansluiting de premie. De premiehoogte wordt vastgesteld aan de hand van de hoogte van de aanvullende premie van het Participatiefonds. Deze premie wordt door BWGS rechtstreeks gefactureerd aan het desbetreffende bevoegd gezag.
3. De restitutie van premies vindt altijd plaats op basis van de betaalde premies. Naar duur van aansluiting zullen mogelijke overschotten van BWGS bij beëindiging worden uitgekeerd.
4. Wanneer er geen sprake meer is van aansluiting van een bevoegd gezag bij BWGS kan door dat bevoegd gezag geen aanspraak meer worden gemaakt op eventuele financiële reserves van BWGS.
5. Nadat deelname aan BWGS is beëindigd, kan het bevoegd gezag gedurende een periode van vijf jaren nadat de deelname is geëindigd, niet opnieuw opteren voor aansluiting bij BWGS.
6. In geval van beëindiging van deelname door het bevoegd gezag eindigt de deelname met ingang van het derde schooljaar volgend op de schriftelijke mededeling van beëindiging.

Artikel 5:4 Fusie

Scholen die deelnemen aan het Zelfstandig Wachtgeldbeleid en het voornemen hebben te fuseren, dienen dit bij het Participatiefonds en bij BWGS te melden uiterlijk op 31 december voorafgaande aan het schooljaar waarin de fusie ingaat. Als de nieuw op te richten fusieorganisatie niet kiest voor deelname aan het Zelfstandig Wachtgeldbeleid, betalen de scholen die zich afmelden een toeslag ter hoogte van de voor dat jaar geldende aanvullende premie. Als de fusieorganisatie wel kiest voor deelname aan het Zelfstandig Wachtgeldbeleid moeten de mee fuserende scholen die daar nog niet aan deelnemen, de toetredingstoeslag betalen. Evenals voor andere nieuwe leden geldt ook voor deze scholen dat die toeslag geldt met ingang van het schooljaar 1999 - 2000. In geval van fusies die voor die tijd worden geëffectueerd zijn geen toetredingstoelagen verschuldigd.

Indien alle fusiepartners al deelnemen aan het Zelfstandig Wachtgeldbeleid en die deelname wensen te continueren, zal in overleg met het Participatiefonds en BWGS worden bepaald op welke wijze dit kan worden voortgezet.

5:4:1 Procedure bij aansluiting van scholen door middel van fusie

1. Indien een bevoegd gezag te kennen geeft dat het zich wil aansluiten zal BWGS eerst onderzoeken of dat tot de mogelijkheden behoort.
2. BWGS zal de eventuele risico's die aansluiting van dit bevoegd gezag met zich meebrengt in kaart brengen.
3. Vervolgens vindt er een gesprek plaats tussen het bevoegd gezag van de school in kwestie en het bestuur van BWGS.
4. Vervolgens zullen de voorwaarden van aansluiting met het bevoegd gezag worden besproken.
5. Per datum van aansluiting wordt er een lijst van het huidige personeelsbestand aangeleverd.

5:4:2 Voorwaarden van aansluiting van scholen door middel van fusie

1. Verrekening van de basispremie en aanvullende premies vinden plaats via het Participatiefonds, tenzij de premie-inning is gewijzigd.
2. De restitutie van premies vindt altijd plaats op basis van de betaalde premies. Naar duur van aansluiting zullen mogelijke overschotten van BWGS bij beëindiging worden uitgekeerd.
3. Wanneer er geen sprake meer is van aansluiting van een bestuur bij BWGS kan door dat bestuur geen aanspraak meer worden gemaakt op eventuele financiële reserves van BWGS.

Hoofdstuk 6 SLOTBEPALINGEN

Artikel 6:1 Citeerregel

Dit reglement kan worden aangehaald als het 'Reglement BWGS voor het schooljaar 2020-2021.

Artikel 6:2 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking op 1 augustus 2020 en heeft betrekking op alle dienstverbanden die zijn of worden beëindigd dan wel niet worden voortgezet per of na 1 augustus 2020, dan wel op alle ontslagen die zijn of worden geëffectueerd per of na 1 augustus 2020, evenals op alle dienstverbanden die niet worden voortgezet omdat de functie van de werknemer per 1 augustus 2020 wordt opgeheven. Dit reglement is voor onbepaalde tijd van kracht.

Artikel 6:3 Bekendmaking

Dit reglement wordt bekendgemaakt door middel van melding aan de betrokken bevoegde gezagsorganen en directies van de publicatie op de website van BWGS en vermelding in de digitale nieuwsbrief van VGS.

Artikel 6:4 Wijziging of afwijking van het reglement

BWGS is gerechtigd dit reglement op ieder moment aan te passen indien daar aanleiding toe is. Wijzigingen worden gepubliceerd op de website van BWGS en in de nieuwsbrief van de VGS, dit laatste indien er sprake is van een grote wijziging. Om zwaarwegende redenen kan BWGS afwijken van hetgeen in het reglement gesteld is.

Artikel 6:5 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin het reglement niet voorziet, beslist BWGS.

Artikel 6:6 Bezwaren

Degene wiens belang rechtstreeks bij een door BWGS genomen beslissing ter uitvoering van dit reglement is betrokken, kan binnen 6 weken na de dag waarop de beschikking hem is toegezonden onder opgave van redenen bezwaar aantekenen bij BWGS. BWGS wint, bij het behandelen van desbetreffende bezwaar, verplicht advies in bij een onafhankelijke commissie*.

*Indien een aangesloten bestuur zich niet kan verenigen met een besluit van het bestuur van BWGS en partijen in onderling overleg niet tot een voor beide partijen aanvaardbare oplossing van hun geschil kunnen komen, kan één of kunnen beide partijen het geschil voorleggen aan een daarvoor op ad hoc basis in het leven te roepen geschillencommissie. Eén lid van deze commissie wordt aangewezen door het aangesloten bestuur, een ander lid door het bestuur van BWGS. Deze beide personen benoemen gezamenlijk het derde lid van de commissie, zijnde tevens de onafhankelijk voorzitter. Partijen kunnen zich in het kader van het geschil laten bijstaan door een raadsman. De kosten van de commissie draagt BWGS. De kosten van de raadsman komen voor eigen rekening van de partijen.

Artikel 6:7 Toelichting en bestuursvoorschriften

De bestuursvoorschriften van BWGS met betrekking tot dit reglement zijn door de aangesloten deelnemers van BWGS op te vragen bij BWGS.

Artikel 6:8 Wijziging voorgaand reglement

Artikel 6:2 van het 'Reglement BWGS voor het schooljaar 2019 – 2020 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden: 'Dit reglement treedt in werking op 1 augustus 2019 en heeft betrekking op niet voortgezette en beëindigde dienstverbanden die zijn of worden geëffectueerd in de periode van 1 augustus 2019 tot en met 31 juli 2020. Voor genoemde niet voortgezette en beëindigde dienstverbanden is dit reglement inclusief de gepubliceerde wijzigingen op dit reglement in deze periode voor onbepaalde tijd van kracht.

Bijlagen: Formulier Vergoedingsverzoek en modelverklaringen

Vergoedingsverzoek BWGS: 2020-2021

Middels het invullen van dit formulier dient u een aanvraag in bij BWGS voor de vergoeding van de werkloosheidskosten. Na het indienen van dit vergoedingsverzoek ontvangt u van de medewerker BWGS het verzoek tot (eventuele) aanvulling met de in het BWGS-reglement omschreven vereiste bijlagen/afschriften bij het betreffende artikel. Het verzoek tot completering wordt gericht aan de hieronder ingevulde contactpersoon.

Schoolbestuur	Naam vereniging
Werkgeversnummer in BRIN	Brin
Naam werkgever	Naam directeur / bestuurder
Contactpersoon	Naam
Functie	Functienaam
Correspondentieadres	Postadres
Postcode/Plaats	Postcode + plaats
Telefoon	Telefoonnummer
E-mailadres	Emailadres
Werknemer	Naam werknemer
Burgerservicenummer (BSN)	BSN
Achternaam (meisjesnaam) *	Achternaam
Naam partner	Achternaam evt. partner
Correspondentie adres	Postadres
Postcode/Plaats	Postcode + plaats
Geboortedatum	00-00-0000
Telefoon	Telefoonnummer
E-mailadres	Emailadres
Aard dienstverband:	vast / tijdelijk
Functiecategorie	OP / OOP / Directie / Schoonmaak
Ingangsdatum dienstverband	00-00-0000
Ingangsdatum ontslag	00-00-0000
Omvang ontslag in fte	0.00 FTE
Diploma en/of akte bezit	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
Bruto jaarsalaris / maandsalaris	bedrag
Afspraken over ontslag	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
Ontslaggrond cao	Ontslaggrond volgens cao
Ontslaggrond BWGS	Ontslaggrond volgens BWGS-reglement
Geef toelichting op de ontslagreden	Omschrijving ontslagreden

Hierbij verklaar ik de gegevens naar waarheid en zonder voorbehoud te hebben ingevuld.

Naam: Naam

Datum: 00-00-0000

Handtekening:

Bijlage 1 MODELVERKLARING 'Gesprekkencyclus en herplaatsing bij ziekte en arbeidsongeschiktheid'

De werkgever (naam werkgever), vertegenwoordigd door de heer / mevrouw (naam vertegenwoordiger),
(functie vertegenwoordiger)

en

De werknemer (naam werknemer), geboren op ... te ...

1) Verklaaren het volgende wat betreft inspanning voor behoud voor de eigen functie:

Op onderstaande data hebben werkgever en werknemer gesprekken met elkaar gevoerd:

Datum	Korte inhoud van gesprek
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Tijdens de gesprekken zijn tenminste de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Welke beperkingen de werknemer heeft voor het uitoefenen van zijn eigen functie;
- Welke mogelijkheden zijn onderzocht om zijn eigen functie aan te passen;
- De conclusie dat het niet mogelijk is de eigen functie van de werknemer aan te passen.

2) Verklaaren het volgende wat betreft inspanning voor behoud van de eigen organisatie:

De werkgever en werknemer hebben met elkaar gesproken over herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie. De werkgever heeft de werknemer er tenminste over geïnformeerd dat

- uit zorgvuldig onderzoek is gebleken dat voor de werknemer geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn
- de werkgever bij het onderzoek ook het resultaat van de WIA-claimbeoordeling heeft betrokken en indien er deskundigenoordeel van het UWV is aangevraagd, ook het deskundigenoordeel.

Datum : 00-00-00

Plaats : (woonplaats)

Werkgever

werknemer

Naam : (Naam)

Naam : (Naam)

Handtekening :

Handtekening :

Bijlage 2 MODELVERKLARING 'Gesprekkencyclus en herplaatsingsonderzoek'

De werkgever (naam werkgever), vertegenwoordigd door de heer / mevrouw (naam vertegenwoordiger),
(functie vertegenwoordiger)
en

De werknemer (naam werknemer), geboren op ... te ...

Verklaren het volgende:

1) Op onderstaande data hebben werkgever en werknemer gesprekken met elkaar gevoerd:

Datum	Korte inhoud van gesprek
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Tijdens de gesprekken zijn tenminste de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- De door de werkgever geconstateerde knelpunten in het functioneren van de werknemer;
- De door de werkgever noodzakelijke geachte verbetering in het functioneren van de werknemer;
- De wijze waarop de werknemer met interne of externe ondersteuning de genoemde verbetering van zijn functioneren moest bereiken en de periode waarbinnen hij deze verbetering gerealiseerd moest hebben;
- Dat de werkgever aan de werknemer heeft gemeld dat hij tot de conclusie is gekomen dat het verbetertraject niet dan wel niet voldoende heeft geleid tot de noodzakelijke verbetering in het functioneren.

2) De werkgever en werknemer hebben met elkaar gesproken over herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie. De werkgever heeft de werknemer tenminste geïnformeerd over:

- De wijze waarop de werkgever herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft onderzocht.
- De reden waarom de werkgever van oordeel is dat herplaatsing binnen de eigen organisatie niet mogelijk is of redelijkerwijs niet te realiseren valt.

Datum : 00-00-00

Plaats : (woonplaats)

Werkgever

werknemer

Naam : (Naam)

Naam : (Naam)

Handtekening :

Handtekening:

Bijlage 3: MODELVERKLARING 'Ontslag wegens daling Rijksbekostiging bij ontslagbeleid'

De werkgever (naam werkgever), (bestuursnummer),

Uit welke functiecategorie ontslaat u werknemers?

- Onderwijs- en/of onderwijsondersteunend personeel: **ga naar vraag 1a**
- Schoonmaakpersoneel: **ga naar vraag 1b**

Verklaart dat:

1 a) In één of meer achterliggende schooljaren, direct voorafgaand aan het ontslag, heeft zich een daling in de rijksbekostiging personeel en financiële bijdragen van derden voorgedaan;

	<i>Schooljaar 2019/2020</i>	<i>Schooljaar 2018/2019</i>	<i>(Bij uitgesteld ontslag: Schooljaar 2017/2018)</i>
<i>Rijksbekostiging/Personele lumpsum</i>	bedrag	bedrag	bedrag
<i>Aanvullende rijksbekostiging (waaronder Onderwijsakkoord)/faciliteiten</i>	bedrag	bedrag	bedrag
<i>Budget voor personeels -en arbeidsmarktbeleid (65%)</i>	bedrag	bedrag	bedrag
<i>Gerealiseerde/verwachte contractactiviteiten</i>	bedrag	bedrag	bedrag
<i>Overgedragen formatie/faciliteiten</i>	bedrag	bedrag	bedrag

1 b) In één of meer achterliggende schooljaren, direct voorafgaand aan het ontslag, heeft zich een daling in de materiële instandhouding voorgedaan;

	<i>Kalenderjaar 2018</i>	<i>Kalenderjaar 2019</i>	<i>Kalenderjaar 2020</i>
<i>Materiële instandhouding</i>	bedrag	bedrag	bedrag

2) de daling niet met natuurlijk verloop (uit dezelfde functiecategorie) kan worden opgevangen;

<i>Naam medewerker</i>	<i>Bevoegdheden medewerker</i>	<i>Datum dienstverband</i>	<i>einde Bruto loonkosten per jaar per medewerker</i>
Naam	diploma	00-00-00	bedrag
Naam	diploma	00-00-00	bedrag
Naam	diploma	00-00-00	bedrag
<i>Totaal</i>			bedrag

Vermeld in bovenstaande tabel de werknemers die zijn weggegaan in de 6 maanden voorafgaand aan de ontslagdatum (inclusief de ontslagdatum zelf) zonder een daaropvolgende uitkering te ontvangen. Hun dienstverband moet zijn ingegaan vóór deze periode van 6 maanden. Beëindiging van vervangingsbetrekkingen geeft u hier niet op. ID-banen ook niet.

3) de daling niet met andere ontslagen (uit dezelfde functiecategorie) kan worden opgevangen;

<i>Naam medewerker</i>	<i>Bevoegdheden medewerker</i>	<i>Datum einde dienstverband</i>	<i>Bruto loonkosten per jaar per medewerker</i>
Naam	diploma	00-00-00	bedrag
Naam	diploma	00-00-00	bedrag
Naam	diploma	00-00-00	bedrag
<i>Totaal</i>			bedrag

Beëindiging van vervangingsbetrekkingen geeft u hier niet op, ID-banen ook niet. Ook de personen die u nu meldt, geeft u hier niet op. Vermeld hier de werknemers die zijn ontslagen (of waarvan een tijdelijk dienstverband werd beëindigd) in de 6 maanden voorafgaand aan de ontslagdatum (inclusief de ontslagdatum zelf).

4) er derhalve aan het ontslag niet (mede) andere redenen van financiële aard ten grondslag liggen dan genoemde daling van de rijksbekostiging personeel en financiële bijdragen van derde of daling van de bekostiging voor de materiële instandhouding.

Overzicht volgorde voor aanmelding bij de Stichting BWGS

<i>Vast personeel Naam medewerker</i>	<i>Tijdelijk personeel Naam medewerker</i>
1. Naam	1. Naam
2. Naam	2. Naam
3. Naam	3. Naam

5) Specificatie ontslag:

- Betreft de aanvraag alleen beëindiging tijdelijke dienstverbanden? Ja/nee
Indien u hier ja invult, kunt u doorgaan naar vraag 5.
- Heeft u op de ontslagdatum personeel in tijdelijke dienst? Ja/nee
Indien u hier ja invult, vermeld waarom betrokkene niet in deze functie is benoemd: reden
- Heeft u in de periode tussen de ontslagaanzegging en de ontslagdatum tijdelijk personeel in vaste dienst benoemd? Ja/nee
Indien u hier ja invult, vermeld waarom betrokkene niet in deze functie is benoemd: reden
- Heeft u in de periode tussen de ontslagaanzegging en de ontslagdatum de betrekking van personeel in vaste dienst uitgebreid of nieuw personeel in vaste dienst benoemd? Ja/nee
Indien u hier ja invult, vermeld waarom betrokkene niet in deze functie is benoemd: reden
- Is er op de ontslagdatum een vacature beschikbaar? Ja/nee
Indien u hier ja invult, vermeld waarom betrokkene niet in deze functie is benoemd: reden

Datum : 00-00-00

Plaats : (woonplaats)

Werkgever : (Naam)

Handtekening :

Bijlage 4: MODEL BRIEF 'Aanbod ondersteuning extern'

Geachte (naam werknemer),

Op (Datum einde dienstverband) wordt uw dienstverband als (Functie) bij (Naam school), een van de scholen van (Naam bevoegd gezag) beëindigd.

Wij bieden u ondersteuning aan bij het verwerven van een werkkring buiten onze organisatie.

- 1) Het dienstverband is aangegaan voor bepaalde tijd / onbepaalde tijd
- 2) De werkgever heeft een outplacementtraject/activiteiten ingekocht om u te begeleiden naar ander werk voor een bedrag van € bedrag **incl.** BTW¹.
- 3) Kruis aan welke activiteiten in het kader van outplacement worden aangeboden:

Activiteit	
DISC- en drijfverenanalyse (verplicht onderdeel) via BWGS	
Sollicitatietraining	
Netwerktraining	
Coaching	
Jobhunting	
Capaciteitenonderzoek zelfstandig ondernemerschap	
CV- en sollicitatiebriefcheck	
Begeleiding gericht op zelfstandig ondernemerschap	
Omscholing	
Outplacement	
Andere begeleiding gericht op het vinden van een baan elders	
Totaalbedrag	

Als u aanspraak maakt op WW dan blijft ons eerder aanbod voor de ondersteuning van kracht gedurende de eerste drie maanden na de eerste WW-dag. Voor informatie over ons aanbod verwijzen wij u naar de bijlage (**AFSCHRIFT AANBOD TOEVOEGEN**).

Wij wijzen u er op dat, indien aan u een uitkering wordt toegekend op grond van de Werkloosheidswet, u verplicht bent mee te werken aan uw re-integratie op de arbeidsmarkt. Indien u niet meewerkt aan uw re-integratie dan kan het UWV hier consequenties aan verbinden in de vorm van een financiële sanctie.

Hoogachtend,

Datum en plaats

Datum en plaats

(Naam werkgever en handtekening)

(Naam werknemer en handtekening)

NB: Bij gebruik van deze modelbrief wordt, naast een afschrift van deze brief, een op naam gestelde rekening van de activiteit meegestuurd naar BWGS. Voor de waarde van het outplacement, zie artikel 3:23 categorie B.

Bijlage 5: MODELBRIEF 'Verlengd aanbod ondersteuning extern'

Geachte (naam werknemer),

Op (Datum einde dienstverband) wordt uw dienstverband als (Functie) bij (Naam school), een van de scholen van (Naam bevoegd gezag) beëindigd.

Op (Datum schriftelijk aanbod ondersteuning) hebben wij u ondersteuning aangeboden bij het verwerven van een werkring buiten onze organisatie.

Tot op heden heeft u nog geen gebruik van ons aanbod.

Hierbij bieden wij u wederom ondersteuning aan bij het verwerven van een werkring buiten onze organisatie. Als u aanspraak maakt op een WW-uitkering dan blijft ons eerdere aanbod voor de ondersteuning van kracht gedurende de eerste drie maanden na de eerste WW-dag. Voor informatie over ons aanbod verwijzen wij u naar de bijlage (**AFSCHRIFT AANBOD TOEVOEGEN**).

Wij wijzen u er op dat, indien aan u een uitkering wordt toegekend op grond van de Werkloosheidswet, u verplicht bent mee te werken aan uw re-integratie op de arbeidsmarkt. Indien u niet meewerkt aan uw re-integratie dan kan het UWV hier consequenties aan verbinden in de vorm van een financiële sanctie.

Hoogachtend,

(Naam werkgever)

Bijlage 6: Verzoek vrijstellingsregeling

Naam werkgever :
Vertegenwoordigd door de heer / mevrouw :
Functie :
Werkgevernummer :

De werkgever wenst, op grond van artikel 3:3, derde lid, in aanmerking te komen voor een vrijstelling van de toetsing van (één van) de volgende voorwaarden:

- Reden beëindiging dienstverband
- Behoud eigen organisatie
- Behoud eigen functie

De werkgever voegt bewijsstukken / ter zake overtuigende documenten toe waaruit blijkt dat UWV reeds in voldoende mate heeft getoetst of aan de bovengenoemde voorwaarden, zoals vastgelegd in het reglement BWGS 2020-2021 , is voldaan.

Datum :
Plaats :
Werkgever :
Naam :
Handtekening :

Bijlage 7: Verklaring Uitkeringsverleden

Hierbij verklaar ik (naam)

met BSN.....

dat ik direct voorafgaand het in dienst treden d.d.

bij schoolbestuur.....

met BRINnummer..... (in te vullen door schoolbestuur) meer dan 8 weken een uitkering heb ontvangen vanuit een dienstverband onder de cao PO of cao bestuurders.

Hierbij geef ik toestemming aan mijn werkgever, indien gewenst, om bovenstaande verklaring bij het BWGS te verifiëren, zodat mijn werkgever weet dat ik onder de doelgroep van de vrijstellingsregeling voor de instroomtoets val.

Heeft u als werknemer/uitkeringsgerechtigde nog vragen, kunt u altijd contact opnemen met BWGS.

Naam werknemer/uitkeringsgerechtigde :

Handtekening werknemer/ uitkeringsgerechtigde :

Datum ondertekening :