

**Datum:** 10 mei 2019

**Van:** Christiaan Rooseboom

**Betreft:** Internetconsultatie modernisering participatiefonds

---

## Terug naar de praktijk van pro-forma ontbindingen?

### *Doelen van de modernisering*

Met de modernisering van het participatiefonds worden een aantal doelen nagestreefd:

- Vereenvoudigen van het systeem
- Vergroten van de voorspelbaarheid van de instroomtoets
- Initieren van financiële prikkels om ter beheersing van lopende en nieuwe werkloosheidskosten.

Ik ondersteun de doelen die met het wetsvoorstel worden nagestreefd.

### *Realiseren van de doelen*

Uit de Memorie van Toelichting blijkt dat deze doelen (onder meer) worden bereikt door:

- Standaard eigen bijdrage in de werkloosheidskosten voor het schoolbestuur
- Mogelijkheid tot vermindering eigen bijdrage via een instroomtoets
- Vermindering van aantal gevallen waarin een vergoedingsverzoek wordt toegewezen (instroomgronden).

De beoogde situatie is als volgt:

Schoolbesturen krijgen standaard 50% van de uitkeringskosten vergoed. Dit geldt bij elk ontslag dat tot werkloosheidskosten leidt. Een schoolbestuur hoeft hier verder geen vergoedingsverzoek voor in te dienen.

Voldoet het ontslag aan een van de beëindigingsgronden in het reglement en voldoet de werkgever aan de inspanningsverplichting om het ontslag te voorkomen? Dan kan de werkgever een verzoek indienen om de vergoeding te verhogen tot 90%.

De kosten voor werkloosheid van ex-werknemers loopt al snel op. Schoolbesturen zal er dus veel aan gelegen zijn ook de extra 40% vergoed te krijgen van het participatiefonds.

### *Gevolgen*

In de praktijk worden de meeste ontslagen in het onderwijs bewerkstelligd middels het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. Na de modernisering van het participatiefonds leidt een ontslag dat met een vaststellingsovereenkomst is bewerkstelligd echter niet meer tot vergoeding door het participatiefonds (bedrijfseconomische redenen uitgezonderd). Ik wijs erop dat deze maatregel mogelijk onbedoeld tot effect zal hebben dat het aantal ontbindingsprocedures bij de kantonrechter toeneemt.

Ter toelichting:

Een werkgever die een werknemer wil ontslaan wegens bijvoorbeeld disfunctioneren doorloopt in de regel de volgende stappen. De werkgever stelt vast dat de werknemer niet goed functioneert, hij

stelt vervolgens de werknemer in de gelegenheid zijn functioneren te verbeteren. Als dat er niet toe leidt dat het functioneren van de werknemer verbetert, onderzoekt de werkgever of er andere passende arbeid beschikbaar is voor deze werknemer.

De werkgever kan dan twee paden bewandelen: hij dient een ontbindingsverzoek in bij de rechtbank, of hij gaat in gesprek met de werknemer. Als beide partijen dan tot de conclusie komen dat het beter is om uit elkaar te gaan, sluiten werkgever en werknemer een vaststellingsovereenkomst waarmee een einde wordt gemaakt aan het dienstverband. Een vaststellingsovereenkomst kan dus alleen gesloten worden als de werknemer berust in het ontslag. Werkgever en werknemer kunnen dan het dienstverband onderling overleg beëindigen.

Door het verdwijnen van de mogelijkheid om de uitkeringskosten van deze ex-werknemers vergoed te krijgen, gaat er voor werkgevers een sterke financiële prikkel vanuit om niet langer met de werknemer in gesprek te gaan over ontslag. Immers, vanuit financiële overwegingen is het dan beter om bij de kantonrechter een ontbindingsverzoek in te dienen. Rechtshulpverleners en andere belangenbehartigers zullen de schoolbesturen dat vermoedelijk ook adviseren. Dat heeft tot gevolg dat:

- De rechtspraak onnodig wordt belast
- De verhouding werkgever/werknemer in het onderwijs onnodig juridiseert
- Dit meer juridische kosten met zich brengt voor de schoolbesturen
- De relatie tussen werkgever en werknemer onnodig verslechtert bij het beëindigen van de arbeidsrelatie

Ik wijs er in dat verband op dat het UWV tot 2006 in verband met de verwijtbaarheidstoets voor het bepalen van het recht op een WW-uitkering ook van werknemers verlangde dat zij zich verzetten tegen hun ontslag. Een werknemer moest zich verzetten tegen zijn ontslag om in aanmerking te komen voor een uitkering. Het gevolg: werkgever en werknemer moeten onnodig procederen bij de kantonrechter om de werknemer in aanmerking te laten komen voor een uitkering.

Ik betwijfel of het beperken van de gevallen van ontslag die voor vergoeding in aanmerking komen zal leiden tot een lager instroom in de werkloosheidsregelingen. Ik voorzie in ieder geval een toename van het aantal ontbindingsverzoeken bij de rechtbanken en een onnodige druk op de relatie werkgever/werknemer.