OCenW-Regelingen

Regeling achterwege laten vermindering van de bekostiging bij niet-herbenoeming ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemers primair onderwijs

Bestemd voor:

- alle bevoegde gezagsorganen van instellingen ressorterende onder de Wet op het primair onderwijs (WPO) en de Wet op de expertisecentra (WEC).

Algemeen verbindend voorschrift

Datum: 17 mei 2005
Kenmerk: CFI/BPO-2005/57525
Datum inwerkingtreding: 3 juni 2005
Geldigheidsduur beleidsregel: n.v.t.
Juridische grondslag: artikel 138, zesde lid, van de Wet op het primair onderwijs en artikel 132, zesde lid, van de Wet op de expertisecentra
Relatie tot eerdere mededelingen: vervolg op OCenW-Regelingen: CFI/FPV-95/1680 van 1 november 1995 (Uitleg OCenW-Regelingen 1995, 26; DI/AB-90036303 van 15 mei 1990 (Gele katern nr. 14a van 30 mei 1990 en DI/AB-90060916 van 26 juni 1990 (Gele katern, nr. 18c van 25 juli 1990. De regeling BenB/PSW-96013156 (Gele katern 1996, 13/14) komt te vervallen.
Informatie verkrijgbaar bij:
CFI/ICO/PO, **tel. 079-3232.333**

De minister van onderwijs, cultuur en wetenschap,

Algemene toelichting

In de wet- en regelgeving voor het primair onderwijs zijn bepalingen opgenomen die bedoeld zijn om te bevorderen dat voormalig onderwijspersoneel met een ontslaguitkering zoveel mogelijk weer in dienst genomen wordt door de voormalige werkgever. Daarmee wordt beoogd de positie van werkloos onderwijs- en onderwijsondersteunend personeel in benoemingsprocedures te verstevigen en tegelijkertijd de kosten als gevolg van ontslaguitkeringen te beperken.

De bepalingen in de onderwijswetten zijn zo vormgegeven dat de Minister verplicht is om in bepaalde gevallen de salarissen, toelagen, uitkeringen of andere bijdragen waarop aanspraak wordt gemaakt door personeel, in mindering te brengen op het bedrag van de bekostiging van een school. Het gaat dan om bedragen bestemd voor personeel dat is benoemd in een functie, met voorbijgaan van (gewezen) personeel dat een gelijksoortige functie uitoefent of heeft uitgeoefend aan een (gelijksoortige) instelling van het bevoegd gezag, voorzover laatstbedoeld personeel in het genot is van een ontslaguitkering op basis van het BWOO, de WW en/of het BBWO (voorheen wachtgeld of andere ontslaguitkering) en direct voorafgaand aan die uitkering langer dan een jaar onafgebroken in dienst is geweest van dat bevoegd gezag.

Voorheen was dit personeel bekend onder de term "eigen wachtgelder", maar gezien de wijzigingen in het uitkeringenstelsel zal het in de vorige zin genoemde (gewezen) personeel in het vervolg van deze tekst worden aangeduid als "ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemer".

Bij CFI komen jaarlijks enige honderden verzoeken om ontheffing van de verplichting tot benoeming van een ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemer binnen. Bij het merendeel van deze verzoeken wordt gebruik gemaakt van het standaard aanvraagformulier (CFI-66901).
Formeel moeten deze aanvragen natuurlijk worden gedaan, maar in het kader van het vereenvoudigen van procedures en vergroten van de eigen verantwoordelijkheid van de bevoegd gezagsorganen, kunnen veel van deze verzoeken worden ondergebracht in de automatische ontheffingsvorm die het zesde lid van artikel 138 van de WPO en artikel 132 van de WEC mogelijk maken.
De uitvoeringspraktijk van de afgelopen jaren, heeft aangetoond dat de verzoeken veelal betrekking hebben op dezelfde soort situaties. Deze verzoeken hebben dus ook steeds dezelfde beoordelingsresultaten. Om de uitvoeringslast van de instellingen kleiner en de bestuurlijke vrijheid en verantwoordelijkheid van de scholen groter te maken, lijkt voor deze gevallen een mechanisme van automatische

Regeling achterwege laten vermindering van de bekostiging bij niet-herbenoeming ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemers primair onderwijs

ontheffing op zijn plaats. In deze ministeriële regeling wordt uitgewerkt bij welk soort verzoeken, in welke omstandigheden en onder welke voorwaarden er geen ontheffingsverzoek meer behoeft te worden ingediend. De genoemde administratieve lastenverlichting voor de bevoegd gezagsorganen bestaat eruit dat moet worden beschikt over dezelfde set documenten als onder de aanvraagprocedure, maar nu kan worden volstaan met het opnemen van deze documenten in de personeelsadministratie in plaats van een verzoek in te dienen bij CFI.

Deze regeling is een vervolg op:
- de regelingen CFI/FPV-95/1680 van 1 november 1995,
- DI/AB-90036303 van 15 mei 1990 en DI/AB-90060916 van 26 juni 1990.

Verder formaliseert deze regeling de procedure die is beschreven in de publicatie BenB/PSW-96013156 van 1 juni 1996. Deze laatste publicatie komt hierbij dan ook te vervallen.

Gelet op:
- artikel 138, zesde lid, van de Wet op het primair onderwijs en
- artikel 132, zesde lid, van de Wet op de expertisecentra;

Besluit

■ *Artikel 1*

Inhoudelijke voorwaarden bij ontheffing vanwege de aard van het ontslag

In afwijking van artikel 138, eerste lid, van de Wet op het primair onderwijs en artikel 132, eerste lid, van de Wet op de expertisecentra vindt geen vermindering van de bekostiging plaats indien wordt voldaan aan de voorwaarden gesteld in de artikelen 2, 3 en 4 en sprake is van één van de volgende ontslaggronden:

a. onbekwaamheid of ongeschiktheid van de ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemer voor de door hem uitgeoefende functie anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken;
b. een onherroepelijk geworden vonnis waarbij een ontslaguitkeringsgerechtigde ex- werknemer is veroordeeld tot vrijheidsstraf wegens een misdrijf;
c. ontslag of ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een van de volgende gewichtige redenen indien, met het oog op de belangen van de instelling en van het onderwijs, de mogelijkheid van benoeming in een vacature redelijkerwijs uitgesloten moet worden geacht:
   1. onverenigbaarheid van karakters,
   2. onherstelbaar verstoorde werkrelatie, of
   3. onoplosbare verschillen van inzicht omtrent de wijze waarop de taken van de ontslaguitkeringsgerechtigde ex werknemer moeten worden uitgevoerd;
d. ziekte of arbeidsongeschiktheid die ten minste 24 maanden heeft geduurd en binnen 6 maanden na die 24 maanden geen herstel te verwachten is of was en een functie ongeschiktheidadvies is afgegeven voor de eigen functie door het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen en voor zover het herplaatsingsonderzoek heeft uitgewezen dat herplaatsing in de eigen functie bij de eigen werkgever niet tot de mogelijkheden behoort.

■ *Artikel 2*

Administratieve voorwaarden bij ontheffing vanwege de aard van het ontslag

In geval van ontheffing vanwege de aard van het ontslag moet in de personeelsadministratie van het bevoegd gezag in ieder geval van de betreffende ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemer aanwezig zijn:

a. een afschrift van de akte van aanstelling van zijn laatste functie bij het bevoegd gezag, waaruit in ieder geval blijkt in welke functie betrokkene was aangesteld,
b. een afschrift van de akte van ontslag van betrokkene waarin de ontslagreden expliciet is opgenomen of, in geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter, de uitspraak van de kantonrechter, in voorkomend geval aangevuld met het verzoekschrift van het bevoegd gezag, waaruit de reden van ontbinding expliciet blijkt,
c. een verklaring van betrokkene waarin hij aangeeft dat hij op de hoogte is van de inhoud van deze regeling en van de redenen op grond waarvan het bevoegd gezag toepassing heeft gegeven aan deze regeling.

■ *Artikel 3*

Geldigheid van de ontheffing vanwege de aard van het ontslag

1. Bij de ontslagreden, genoemd in artikel 1, onder a, b en d, is de ontheffing geldig voor alle vacatures in gelijksoortige functies aan alle scholen van dezelfde schoolsoort, vallend onder het bevoegd gezag van de school waaraan betrokkene laatstelijk is ontslagen.
2. Bij de ontslagreden, genoemd in artikel 1, onder c. 1, 2 en 3, is de ontheffing geldig voor alle vacatures in gelijksoortige functies die ontstaan aan dezelfde school als waar betrokkene laatstelijk werd ontslagen. Slechts in die bijzondere gevallen waarbij de ontslagreden ook is vastgesteld op andere scholen van hetzelfde bevoegd gezag, is de ontheffing ook geldig voor die scholen. Uit de in de personeelsadministratie opgenomen documenten blijkt in dat geval dat betrokkene voorafgaand aan zijn ontslag, in het kader van een reïntegratietraject of

anderszins, ook aan die scholen te werk is gesteld en dat ook daar de ontslagreden is geconstateerd.

■ *Artikel 4*

Duur van de ontheffing vanwege de aard van het ontslag

1. Bij de ontslagreden, genoemd in artikel 1, onder c. 1 en 2, is de duur van de ontheffing tijdelijk. In het kader van deze automatische ontheffing wordt de periode van de tijdelijke ontheffing vastgesteld op 1 schooljaar. De ontheffing wordt aan het begin van ieder schooljaar opnieuw vastgesteld.
2. Bij de ontslagreden, genoemd in artikel 1, onder a, b en d, is de duur van de ontheffing permanent.
3. Bij de ontslagreden, genoemd in artikel 1, onder c. 3, is de duur van de ontheffing tijdelijk. De ontheffing wordt bij iedere vacature opnieuw vastgesteld.

Artikel 5

Ontheffing wegens vacatures in de loop van het jaar

In afwijking van artikel 138, eerste lid, van de Wet op het primair onderwijs en artikel 132, eerste lid, van de Wet op de expertisecentra vindt geen vermindering van de bekostiging plaats bij een vacature:

a. die in de loop van een schooljaar ontstaat, en
b. waarin slechts kan worden voorzien door middel van benoeming van een ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemer, nadat in verband met de bevoegdheden van de beschikbare ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemer een roosterwijziging is getroffen, en
c. in verband waarmee het bevoegd gezag overgaat tot benoeming van een ander dan de ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemer.

De ontheffing geldt tot uiterlijk het einde van het schooljaar.

■ *Artikel 6*

Ontheffing bij uitbreiding van de benoeming van zittend parttime onderwijspersoneel en bij geringe omvang van de voormalige betrekking

1. In afwijking van artikel 138, eerste lid, van de Wet op het primair onderwijs en artikel 132, eerste lid, van de Wet op de expertisecentra, vindt geen vermindering van de bekostiging plaats indien:
   a. de omvang van de vrijkomende formatieruimte kleiner dan 8 uur per week is en die formatieruimte kan worden toegewezen aan een zittende parttimer, tewerkgesteld bij de school waar de formatieruimte is ontstaan, of
   b. de omvang van de voormalige betrekking van de ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemer op grond waarvan een ontslaguitkering is verleend, kleiner is dan 8 uur per week.
2. Bij de toepassing van het eerste lid wordt voor `8 uur¥ `1 uur¥ gelezen indien de vrijkomende formatieruimte of voormalige betrekking als bedoeld in dat lid de functie van vakleraar of lid van het onderwijsondersteunend personeel betreft.

■ *Artikel 7*

Ontheffing bij gedwongen meeverhuizen met de partner

1. In afwijking van artikel 138, eerste lid, van de Wet op het primair onderwijs en artikel 132, eerste lid, van de Wet op de expertisecentra vindt geen vermindering van de bekostiging plaats indien:
   a. het ontslag heeft plaatsgevonden wegens meeverhuizen met de partner;
   b. het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen de verhuizing heeft aangemerkt als onvermijdelijk, en
   c. het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen tevens heeft vastgesteld dat in redelijkheid niet van betrokkene verlangd kan worden om heen en weer te reizen tussen de nieuwe woonplaats en de plaats waar de vroegere dienstbetrekking werd uitgeoefend.

   De ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemer toont dit aan door overlegging van een uitkeringsbeschikking van het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen. Betrokkene verklaart voorts dat hij met goedkeuring van het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen is vrijgesteld van de verplichting om in de oude woonplaats en bij de ex-werkgever aangeboden vacatures te accepteren.
2. De ontheffing vervalt zodra de ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemer aan zijn ex-werkgever kenbaar maakt dat hij in verband met een nieuwe verhuizing naar een woonplaats die dichter bij één van de scholen van dit bevoegd gezag is gelegen, weer in aanmerking wil komen voor vacante betrekkingen.
3. Van deze ontheffing en de wijzigingen daarop doet het bevoegd gezag schriftelijk mededeling aan de betrokken ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemer en aan het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen.
4. Afschriften van de in het eerste lid genoemde bewijsstukken worden ten behoeve van controle door de accountant in de personeelsadministratie opgenomen.

■ *Artikel 8*

Ontheffing indien een aanvullend bewijs van bekwaamheid is vereist

In afwijking van artikel 138, eerste lid, van de Wet op het primair onderwijs en artikel 132, eerste lid, van de Wet op de expertisecentra vindt geen vermindering van de bekostiging plaats indien dit zou leiden tot benoeming van

Regeling achterwege laten vermindering van de bekostiging bij niet-herbenoeming ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemers primair onderwijs

gewezen personeel dat niet in het bezit is van een door het bevoegd gezag vereist, en door Onze Minister erkend, aanvullend bewijs van bekwaamheid.

■ *Artikel 9*

Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van het Gele katern waarin zij wordt geplaatst.

■ *Artikel 10*

Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling achterwege laten vermindering van de bekostiging bij niet-herbenoeming ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemers primair onderwijs.

Deze regeling zal met de toelichting in het Gele katern worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

De minister van onderwijs, cultuur en wetenschap,
M.J.A. van der Hoeven

Artikelsgewijze toelichting:

Artikel 1

In dit artikel worden ontslaggronden opgesomd waarbij sprake kan zijn van een automatische ontheffing van de verplichting tot benoeming van de ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemer. In gevallen waarin sprake is van één van deze ontslaggronden, is de automatische ontheffing in voorkomende vacatures van toepassing indien wordt voldaan aan de in artikel 2 genoemde voorwaarden.

Artikel 2

Aangetoond moet worden dat er inderdaad sprake is van een ontslaggrond als hierboven bedoeld. Dat moet gebeuren aan de hand van objectieve, ook door derden te controleren, administratieve criteria. Deze zijn in dit artikel opgenomen.

Jaarlijks zal in het Controleprotocol een controlepunt "automatische ontheffingen ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemers" worden opgenomen.
Verder moet uit de documenten blijken dat ze in de personeelsadministratie zijn opgenomen voorafgaand aan de vervulling van de vacature met voorbijgaan van de betrokken ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemer. Dat kan blijken uit de datum van de brief waarbij aan betrokkene de verklaring als bedoeld onder punt c. is gevraagd, de datum van zijn reactie daarop c.q. de afgegeven verklaring, of uit een gewaarmerkte datumaantekening op de documenten.

Overigens betekent deze systematiek niet dat voor de ex-werknemer het recht om zijn mening kenbaar te maken komt te vervallen. In voorkomende gevallen omvat de verklaring ook het standpunt van de betrokkene.

Artikel 3

De geldigheid van de ontheffing kan verschillend van omvang zijn, in die zin dat in de ene situatie de ontheffing geldt voor één bepaalde vacature, in een andere situatie de ontheffing geldt voor alle toekomstige vacatures aan de school waaraan betrokkene is ontslagen en in zeer uitzonderlijke situaties de ontheffing zelfs kan gelden voor alle toekomstige vacatures aan alle scholen vallend onder het bevoegd gezag. In dit artikel wordt aangegeven in welke situatie welke omvang van toepassing is.

In het tweede lid van artikel 3 is opgenomen dat ontslag wegens onverenigbaarheid van karakters, een onherstelbaar verstoorde werkrelatie of onoplosbare verschillen van inzicht omtrent de wijze waarop taken moeten worden uitgevoerd alleen kan leiden tot een ontheffing van de benoemingsverplichting voor andere scholen dan de school waaraan het ontslag heeft plaatsgevonden indien aan een extra voorwaarde wordt voldaan. Deze extra voorwaarde bestaat eruit dat moet worden aangetoond dat aanstelling van de betrokkene ook op die andere scholen zal leiden tot een onwerkbare situatie. Het aantonen hiervan kan alleen op grond van in de praktijk opgedane ervaringen met betrokkene. Dat wil zeggen dat een bevoegd gezag aan de hand van verslagen en of gespreksnotities moet kunnen aantonen dat geprobeerd is betrokkene op die andere school/scholen in te zetten, maar dat dit geleid heeft tot situaties, gelijksoortig aan de situatie die tot het ontslag geleid heeft. Slechts dan kan sprake zijn van een ontheffing van de herbenoemingsverplichting voor al die scholen waaraan die situaties zijn (of dreigden te) ontstaan.

Artikel 4

Ook de duur van de automatische ontheffing varieert per situatie. In dit artikel is beschreven in welke situaties de ontheffing voor bepaalde tijd, of voor onbepaalde tijd geldt.
Wanneer de duur van de ontheffing op één schooljaar wordt vastgesteld, betekent dit dat de automatische ontheffing aan het begin van ieder schooljaar opnieuw moet worden bezien. In geval van (ongewijzigde) omstandigheden die ertoe nopen bij benoemingen aan de betrokken ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemer voorbij te gaan, dient opnieuw toepassing te worden gegeven aan het gestelde in artikel 2 (administratieve voorwaarden). Alle documenten moeten worden vernieuwd, ook de door betrokkene af te geven verklaring.

Indien in een situatie een ontheffing zou moeten worden verleend om andere redenen dan genoemd in artikel 1, met andere administratieve voorwaarden dan genoemd in artikel 2, met een andere omvang dan genoemd in artikel 3 of een andere geldigheid dan genoemd in artikel 4, dan kan gebruik worden gemaakt van de gebruikelijke aanvraagprocedure. Zie de publicatie CFI/FPV-95/1680 van 1 november 1995 (Gele Katern nr. 26 van 8 november 1995).

Artikel 5

De in dit artikel genoemde ontheffing was al aangegeven in de publicatie BenB/PSW-96013156 van 1 juni 1996 (Gele Katern nr. 13 en 14 van 29 mei 1996). De formalisering in een ministeriële regeling vindt thans plaats.

Artikel 6

De in dit artikel genoemde ontheffing was al aangegeven in de publicatie DI/AB 90036303 van 15 mei 1990 (Gele Katern nr. 14a van 30 mei 1990 en DI/AB90060916 van 26 juni 1990 (Gele Katern nr. 18c van 25 juli 1990). Voor de volledigheid wordt deze mogelijkheid in deze regeling wederom opgenomen.
De in dit artikel genoemde omvang van 8 uur, resp, 1 uur, per week komt overeen met een benoemingsomvang met een werktijdfactor van 0,1929 (8 x 40 : 1659), resp. 0,0241 (1x 40 : 1659).

Artikel 7

De in dit artikel genoemde ontheffing was al aangegeven in de Vragenrubriek informatiecentrum algemeen, opgenomen in het Gele katern nr. 15 van 6 juni 2001. De formalisering in een ministeriële regeling vindt thans plaats.

Artikel 8

Deze situatie kan zich voordoen bij formatieruimte die ontstaat aan een Montessorischool of een Jenaplanschool. Indien een gewezen personeelslid niet in het bezit is van een Montessori-, respectievelijk Jenaplandiploma, behoeft het bevoegd gezag de beschikbare formatie niet aan te bieden, tenzij betrokkene bereid is het desbetreffende diploma te behalen.