

## VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

### De ondergetekenden:

1. de (rechtsvorm van werkgever) **WERKGEVER.**, gevestigd en kantoorhoudende te xxxx (adres: straatnaam, postcode en plaats) , te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer/ mevrouw X in de functie van X, hierna te noemen: "**Werkgever**";

### EN

2. de heer/ mevrouw **WERKNEMER**, wonende te te xxxx (adres: straatnaam, postcode en plaats), geboren op x-x-xxxx, hierna te noemen: "**Werknemer**";

Hierna gezamenlijk aan te duiden als: "Partijen" en ieder afzonderlijk als "Partij".

### Nemen het volgende in aanmerking

Dit zijn kort gezegd de relevante uitgangspunten waarvan partijen uitgaan bij het aangaan van de vaststellingsovereenkomst.

#### Datum in dienst

Hier wordt kort toegelicht wanneer een werknemer bij werkgever in dienst is getreden, welke functie werknemer bekleedt en welk salaris en overige emolumenten en arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn.

#### Reden voor ontslag

Kort toelichting op de ontslagredenen van de werkgever voor het aanbieden van de vaststellingsovereenkomst, bijvoorbeeld verschil van inzicht over het functioneren van werknemer of bedrijfseconomische redenen of reorganisatie en verval van functie of arbeidsongeschiktheid die langer dan twee jaar heeft geduurd.

#### Passende functie

In dit onderdeel wordt toegelicht wat werkgever heeft gedaan om ontslag te voorkomen. Is er bijvoorbeeld gezocht naar ander passende functie ter voorkoming van ontslag?

#### Initiatief voor ontslag

Hier wordt toegelicht van wie het initiatief van ontslag uitgaat en wie hiervan een verwijt kan worden gemaakt. Het is voor het **veilig stellen van de WW-aanspraken** van een werknemer belangrijk dat dit goed wordt geformuleerd in de vaststellingsovereenkomst. Immers, een werknemer mag geen "schuld" c.q. "verwijt" gemaakt worden van zijn ontslag. Wordt dit in de vaststellingsovereenkomst niet goed geformuleerd, dan is de kans groot dat een werknemer geen WW-uitkering krijgt of niet aansluitend bij de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst een WW-uitkering krijgt, waardoor er een inkomensgat zou kunnen ontstaan tussen de Einddatum van zijn arbeidsovereenkomst bij werkgever en de aanvangsdatum van een eventuele WW-uitkering. Flexx van DAS kan voor u beoordelen of de formulering voldoet aan de eisen die het UWV stelt om een WW-uitkering te kunnen aanvragen en of dit naadloos aansluit op de voorgestelde Einddatum van de arbeidsovereenkomst.

#### Juridische hulp

Er wordt toegelicht of werknemer in de gelegenheid is gesteld om zich in juridische zin te laten adviseren en door wie. Ook wordt in dit artikel aangegeven of werknemer op de hoogte is van de (juridische) gevolgen van de tussen partijen gemaakte afspraken en de gevolgen voor een eventuele WW-uitkering.

#### Doel van de vaststellingsovereenkomst

In dit artikel wordt vaak aangegeven wat partijen met de vaststellingsovereenkomst beoogd hebben te bereiken en of de afspraken die gemaakt zijn allesomvattend zijn danwel er nog andere zaken spelen?

#### Geldigheid overeenkomst

In dit gedeelte kan worden aangegeven dat een werknemer bij het ondertekenen c.q. aangaan van de vaststellingsovereenkomst geen concreet vooruitzicht mag hebben op een baan c.q. inkomsten elders en als dit wel het geval is de afspraken in deze overeenkomst niet geldig zijn.

#### **En verklaren te zijn overeengekomen als volgt**

Dit zijn afspraken die partijen kunnen maken in de vaststellingsovereenkomst, let wel dit is niet limitatief.

#### Einddatum van de arbeidsovereenkomst

In dit onderdeel wordt opgenomen wanneer de arbeidsovereenkomst tussen partijen eindigt, wat de Einddatum van de arbeidsovereenkomst is, en op welke grond er wordt beëindigd. Als het goed is wordt hierin opgenomen dat het een beëindiging met wederzijds goedvinden betreft.

Daarnaast wordt er in dit onderdeel vaak aangegeven of er bij deze Einddatum van de arbeidsovereenkomst rekening is gehouden met de voor werkgever geldende opzegtermijn. Ook al staat dit er niet in. Het is in beide gevallen belangrijk om dit goed na te gaan. Wordt er namelijk geen rekening gehouden met de opzegtermijn of wordt er een verkeerde opzegtermijn gehanteerd, dan kan het gevolg zijn dat u niet aansluitend bij de Einddatum van uw arbeidsovereenkomst aanspraak maakt op een WW-uitkering. Het UWV brengt u als werknemer namelijk een wachttermijn in rekening voor u een WW-uitkering toe te kennen, als er niet met de juiste opzegtermijn rekening is gehouden. U zou dan dus geconfronteerd kunnen worden met een inkomensgat.

#### Wel of geen vrijstelling van werk?

Hier wordt beschreven hoe partijen tot de Einddatum van de arbeidsovereenkomst de arbeidsovereenkomst invulling geven. Moet een werknemer bijvoorbeeld wel of niet doorwerken tot de Einddatum c.q. wordt een werknemer wel of niet vrijgesteld van werkzaamheden? En is deze vrijstelling van werk met behoud van salaris en andere emolumenten en arbeidsvoorwaarden? Wat gebeurt er met vakantiedagen tijdens een vrijstelling van werk? Moet u deze vakantiedagen (deels) opnemen tijdens de vrijstelling van werk of niet? En wat gebeurt er met bedrijfseigendommen tot de Einddatum, zoals een mobiele telefoon, laptop, lease-auto etc?

#### Ontslagvergoeding

Hier wordt beschreven of er een ontslagvergoeding aan een werknemer toekomt bij de Einddatum van de arbeidsovereenkomst en hoe hoog deze ontslagvergoeding is. Hoe verhoudt de aangeboden ontslagvergoeding zich tot de thans geldende transitievergoeding? Hoe komt de ontslagvergoeding tot stand? Is er in de berekening van de ontslagvergoeding rekening gehouden met alle relevante looncomponenten?

Het is belangrijk om na te gaan of de aangeboden ontslagvergoeding in uw geval in juridische zin redelijk is. Of zit meer in? Wat in uw geval een redelijke ontslagvergoeding is, hangt af van de vraag of uw werkgever in juridische zin een goede ontslagreden c.q. ontslagdossier heeft. Hoe groot is de kans dat uw werkgever – als partijen er in onderling overleg niet uitkomen met een vaststellingsovereenkomst – succesvol ontslag voor u zou kunnen aanvragen bij het UWV of de Kantonrechter? En wat zou in dat alternatief dan de hoogte zijn van een ontslagvergoeding die u mogelijk zou toekomen?

In algemene zin heeft te gelden dat als uw werkgever in juridische zin een goede ontslagreden heeft c.q. een goed ontslagdossier de aangeboden ontslagvergoeding in de buurt zal liggen van de

transitievergoeding. Heeft uw werkgever in juridische zin geen goede ontslagreden, dan is de kans groot dat er aanleiding is voor een (aanzienlijk) hogere vergoeding. Flexx van DAS kan dit voor u beoordelen op basis van uw specifieke situatie en op basis daarvan uiteraard met uw werkgever in onderhandeling gaan over een hogere ontslagvergoeding.

### Eindafrekening

In dit artikel is opgenomen welke eindafrekening, slotbetaling, een werkgever aan een werknemer behoort te voldoen en wat deze eindafrekening omvat? Van belang is om dat wat een werknemer in het kader van een eindafrekening toekomt concreet te benoemen in de vaststellingsovereenkomst. Zaken die in het kader van een eindafrekening meegenomen kunnen worden zijn bijvoorbeeld:

- (pro rato) vakantiegeld;
- (pro rato) 13de maand / eindejaarsuitkering/ winstuitkering;
- vakantiedagen (hoeveel en tot wanneer opgebouwd?)
- bonus (hoeveel aan bedrag of percentage, zo concreet mogelijk)
- declaraties
- wat gebeurt er met eventuele andere schulden?

### Juridische kostenvergoeding

In dit onderdeel kan worden geregeld of werkgever een werknemer compenseert in de juridische kosten en tot welk bedrag. Indien een dergelijke bepaling niet is opgenomen in de vaststellingsovereenkomst, dan is het uitgangspunt dat iedere partij zelf zijn juridische kosten draagt. Laat Flexx van DAS hierover een gesprek met uw werkgever aangaan. De ervaring leert namelijk dat hoewel een juridische kostenvergoeding niet kan worden afgedwongen, in veel gevallen de werkgever bereid is de juridische kosten of een deel daarvan aan werknemer te vergoeden als partijen overeenstemming kunnen bereiken over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van het sluiten van een vaststellingsovereenkomst.

### Mogelijkheid om eerder bij andere werkgever in dienst te treden?

Hier kan worden opgenomen of het een werknemer is toegestaan om voor in de vaststellingsovereenkomst opgenomen Einddatum van de arbeidsovereenkomst ergens anders in dienst te kunnen treden? En als dit mogelijk wordt gemaakt, wat zijn daarvan dan de gevolgen? Wat betekent dit dan voor de salarisbetaling, eindafrekening en ontslagvergoeding en moet werknemer dan rekening houden met een opzegtermijn? Van belang is dit in de vaststellingsovereenkomst duidelijk te regelen en dit goed te laten formuleren, zodat u later niet voor verrassingen komt te staan.

### Bedrijfseigendommen

Hier wordt opgenomen wanneer u de bedrijfseigendommen van werkgever dient in te leveren, danwel tot wanneer de bedrijfseigendommen mag behouden en tegen welke voorwaarden. Vooral ten aanzien van mobiele telefoon, laptop en lease-auto is het van belang over het gebruikt tot de einddatum concrete afspraken te maken, om zodoende bij de eindafrekening niet voor verrassingen te komen staan (ten aanzien van verkeersboetes, boetes wegens het voortijdig openbreken van een lease-contract etc).

### Communicatie en geheimhouding

In dit onderdeel wordt opgenomen of de vaststellingsovereenkomst onder geheimhouding wordt getroffen, hetgeen een werkgever bijna altijd als voorwaarde zal stellen, ter voorkoming van precedentwerking. Ook is er ruimte in een dergelijk artikel afspraken te maken of, hoe en wanneer er intern- en/of extern gecommuniceerd zal worden over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

### Getuigschrift en referenties

In dit artikel kan worden afgesproken of een werkgever een werknemer een getuigschrift verstrekt en of een werkgever bereid is referenties te verstrekken. Op grond van de wet is werkgever verplicht een

getuigschrift te verstrekken. Echter, dit hoeft geen positief getuigschrift te zijn. Het is daarom aan te raden in het kader van een vaststellingsovereenkomst afspraken te maken over een positief getuigschrift en de bereidheid van uw werkgever desgevraagd positieve referenties af te geven.

#### Postcontractuele verplichtingen (zoals bv concurrentiebeding/ relatiebeding/ studiekostenbeding)

Als u als werknemer gebonden bent aan postcontractuele bedingen, bijvoorbeeld een concurrentiebeding, relatiebeding, geheimhoudingsbeding, studiekostenbeding etc, dan blijven die postcontractuele bedingen in beginsel ook geldig na een ontslag door middel van een vaststellingsovereenkomst, tenzij u hierover in de vaststellingsovereenkomst expliciet andere afspraken maakt. Als over deze postcontractuele bedingen in de vaststellingsovereenkomst niets is opgenomen, en deze bedingen zijn wel aanwezig, dan blijven deze bedingen ook geldig na de Einddatum van uw arbeidsovereenkomst. Als u gebonden bent aan deze bedingen is het dus belangrijk om deze onderwerp van gesprek te maken met uw werkgever in de onderhandeling en de uitkomst hiervan op te nemen in de vaststellingsovereenkomst.

De ervaring leert dat er in veel gevallen bereidheid bestaat om afspraken te maken over een ontheffing of matiging van een concurrentiebeding en relatiebeding. Belangrijk is om deze afspraken concreet te maken ter voorkoming van onduidelijkheid achteraf. Flexx van DAS is bedreven in deze onderhandelingen en het concreet maken van deze afspraken.

#### Pensioenregeling/Verzekeringen

In dit gedeelte is het mogelijk afspraken te maken over een eventuele pensioenregeling en verzekeringen die via werkgever lopen. Gebruikelijk is dat deze regelingen/ verzekeringen ongewijzigd worden voortgezet tot de Einddatum van de arbeidsovereenkomst.

#### Bedenktermijn

In dit artikel kan worden opgenomen of een werknemer na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst een mogelijkheid heeft om hierop – middels een aan werkgever schriftelijk gerichte verklaring – terug te komen c.q. zich te bedenken en binnen welke termijn. Dit wordt ook wel de zogenoemde bedenktijd genoemd. Een werknemer heeft op grond van de wet een bedenktijd van 2 weken, als deze bedenktijd schriftelijk in de vaststellingsovereenkomst is opgenomen. Als de bedenktijd niet is opgenomen in de vaststellingsovereenkomst, heeft de werknemer op grond van de wet een bedenktijd van 3 weken. Let wel, een werknemer kan als hij zich beroept op de bedenktijd geen aanspraak meer maken op de afspraken in de vaststellingsovereenkomst en alsdan herleeft zijn arbeidsovereenkomst en alle verplichtingen die hierin zijn opgenomen.

#### Finale kwijting

Dit artikel is gebruikelijk op te nemen in de vaststellingsovereenkomst. Uit dit artikel zou moeten blijken dat beide partijen elkaar over en weer finale kwijting verlenen, nadat de afspraken die partijen in de vaststellingsovereenkomst hebben gemaakt over en weer ook correct zijn nagekomen. Dit houdt kort gezegd in dat werkgever en werknemer afspreken dat er naast de afspraken die partijen hebben gemaakt in de vaststellingsovereenkomst, geen andere afspraken meer zijn. Het is dus van belang goed na te gaan of alle onderwerpen die je geregeld wilt hebben ook daadwerkelijk in de vaststellingsovereenkomst zijn opgenomen. Je kunt namelijk geen rechten meer ontlenen aan andere afspraken die eerder zijn gemaakt of toezeggingen die zijn gedaan als die niet in de vaststellingsovereenkomst zijn opgenomen. Ga dus na of de vaststellingsovereenkomst alles regelt.

#### Slotbepalingen

In een dergelijk artikel wordt vaak geregeld wat de rechtsgevolgen van de ondertekening van de vaststellingsovereenkomst zijn. Welke wetsartikelen en welk recht (Nederlands recht?) is van toepassing is en welke rechter is bevoegd om over geschillen die voortvloeien uit de vaststellingsovereenkomst te mogen oordelen.

**Aldus in tweevoud overeengekomen en ondertekend op: x-x-xxxx (datum)**

.....  
(plaats)

.....  
(plaats)

.....  
(handtekening)

.....  
(handtekening)

Partij 1:  
Werkgever  
De heer/ mevrouw X

Partij 2:  
Werknemer

VOORBEELD