

*Ontslagspecialist.nl*



# Vaststellingsovereenkomst

*de complete handleiding*

## Vaststellingsovereenkomst - de complete handleiding

### Over deze handleiding

Elk jaar worden duizenden arbeidsovereenkomsten beëindigd via een vaststellingsovereenkomst. De vaststellingsovereenkomst is zelfs de meest gebruikte wijze om arbeidsovereenkomsten te beëindigen.

Gegeven het veelvuldig gebruik van de vaststellingsovereenkomst en de grote gevolgen die een niet correcte toepassing van de vaststellingsovereenkomst kan hebben, heeft [Ontslagspecialist](#) deze handleiding – in de vorm van een brochure - over de vaststellingsovereenkomst voor u samengesteld. In de brochure treft u alle informatie die van belang is bij het aangaan van een vaststellingsovereenkomst.

De informatie in de brochure is bedoeld voor zowel werknemers als werkgevers.

De brochure bevat naast informatie tevens handige checklists, modelbrieven en een voorbeeld-vaststellingsovereenkomst.

Als werkgever kunt u deze brochure aanbieden aan de werknemer die in aanmerking komt voor een vaststellingsovereenkomst, zodat u hem of haar goed informeert.

Als werknemer bent u na lezing van deze brochure goed op de hoogte over alle aspecten van de vaststellingsovereenkomst, zodat u een afgewogen beslissing kunt nemen over het al dan niet akkoord gaan met een vaststellingsovereenkomst.

### Ontslagspecialist helpt

De handleiding over de vaststellingsovereenkomst is geschreven door advocaten en juristen verbonden aan Ontslagspecialist.

De juristen en advocaten van Ontslagspecialist zijn gespecialiseerd in het arbeids- en ontslagrecht en hebben al duizenden werknemers en werkgevers geholpen bij hun ontslagzaak. Onze medewerkers houden nauwgezet de wetgeving en rechtspraak over het arbeidsrecht bij, zodat zij u uitstekend kunnen helpen bij het aangaan van een vaststellingsovereenkomst of het realiseren of voorkomen van ontslag.

Heeft u na het lezen van de handleiding nog vragen, of wenst u concrete rechtshulp ter zake van uw vaststellingsovereenkomst of ontslagzaak, dan kunt u bellen met Ontslagspecialist op **0900- 123 73 24** of mail naar: [info@ontslagspecialist.nl](mailto:info@ontslagspecialist.nl)

Deel deze brochure:



Inhoud handleiding	pagina
Over deze handleiding .....	1
Ontslagspecialist helpt .....	1
Inhoudsopgave .....	2
Wat is een vaststellingsovereenkomst? .....	4
Wanneer wordt een vaststellingsovereenkomst gebruikt? .....	4
Vaststellingsovereenkomst bij ontslag .....	5
Meest gebruikte ontslagroute .....	5
Voordelen vaststellingsovereenkomst .....	7
Nadelen vaststellingsovereenkomst .....	7
Geldigheidsvereisten .....	7
Is een vaststellingsovereenkomst ww-veilig? .....	8
Vereisten voor een ww-veilige vaststellingsovereenkomst .....	9
Toelichting eisen ww-veiligheid .....	9
Wat wordt in een vaststellingsovereenkomst geregeld? .....	12
U bent werkgever .....	16
In welke situaties is een vaststellingsovereenkomst gebruikelijk? .....	16
Hoe biedt u de vaststellingsovereenkomst aan? .....	18
Model aanbiedingsbrieven werkgever .....	18
U bent werknemer .....	19
Voortgangsproces vaststellingsovereenkomst .....	20
Wat is een passende ontslagvergoeding? .....	21
Onderhandelen in geval van een Sociaal Plan? .....	22
Fiscale aspecten van de ontslagvergoeding .....	23
Bedenktermijn .....	25

Inhoud handleiding	pagina
Aantastbaarheid na afloop bedenktermijn .....	25
Ongeldige vaststellingsovereenkomst .....	25
Vernietiging of ontbinding .....	26
Wat als de vaststellingsovereenkomst niet wordt nagekomen? .....	27
Vaststellingsovereenkomst bij ziekte .....	28
Vaststellingsovereenkomst bij zwangerschap .....	29
Checklist bij aanbieden vaststellingsovereenkomst .....	30
Checklist bij wel/niet accepteren vaststellingsovereenkomst .....	32
Wat als ik niet tevreden ben over voorstel werkgever? .....	33
Kan ik als werknemer zelf een vaststellingsovereenkomst voorstellen? .....	33
Hulp bij uw vaststellingsovereenkomst .....	34
Hoe kan Ontslagspecialist u helpen? .....	34
Voordelen inschakelen Ontslagspecialist .....	34
Hoe schakelt u Ontslagspecialist in? .....	35
Bijlage I: <a href="#">voorbeeld vaststellingsovereenkomst</a>	
Bijlage II: <a href="#">voorbeeld aanbiedingsbrief werkgever met vaststellingsovereenkomst</a>	
Bijlage III: <a href="#">voorbeeld aanbiedingsbrief werkgever met kernpunten vaststellingsovereenkomst</a>	
Bijlage IV: <a href="#">voorbeeld reactie werknemer na aanbod vaststellingsovereenkomst</a>	

## Auteursrecht Ontslagspecialist.nl ©

Het overnemen van de tekst of tekstgedeelten van deze brochure is alleen toegestaan met voorafgaande schriftelijke toestemming van Ontslagspecialist.nl

*Hoewel de tekst van deze brochure zorgvuldig is samengesteld, is het gebruik van de informatie en modellen van deze brochure geheel voor risico van de gebruiker. Ontslagspecialist is niet aansprakelijk.*



## Wat is een vaststellingsovereenkomst?

Een vaststellingsovereenkomst is een overeenkomst waarin twee of meer partijen een bindende regeling treffen ter voorkoming of oplossing van een geschil. De vaststellingsovereenkomst wordt gebruikt in verschillende rechtsgebieden.

Zo wordt de [vaststellingsovereenkomst gebruikt in het arbeidsrecht](#), bij mediation, verzekeringsrecht, bestuursrecht en belastingrecht. Een vaststellingsovereenkomst kan over velerlei onderwerpen gaan, zoals de hoogte van een schadevergoeding bij toegebracht letsel, het vaststellen van de omvang van een belastingverplichting en het beëindigen van een arbeidsovereenkomst.

**De inhoud van deze brochure gaat over de vaststellingsovereenkomst die gesloten kan worden ter beëindiging van een arbeidsovereenkomst.**

Let op: een overeenkomst tussen werknemer en werkgever waarbij zij afspreken dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, hoeft niet verplicht een 'vaststellingsovereenkomst' te heten. Partijen mogen er ook een andere benaming aan geven, of zelfs in het geheel geen benaming.

Een veel gebruikte andere benaming is de term 'beëindigingsovereenkomst'.

Het gebruik van de term beëindigingsovereenkomst heeft nauwelijks andere gevolgen, zij het dat als partijen expliciet afspreken dat zij een 'vaststellingsovereenkomst' sluiten, uit de wet ( artikel 7: 900 e.v. Burgerlijk Wetboek) volgt dat de afspraken in een dergelijke overeenkomst zelfs in strijd mogen zijn met dwingendrechtelijke regels.

## Wanneer wordt een vaststellingsovereenkomst gebruikt?

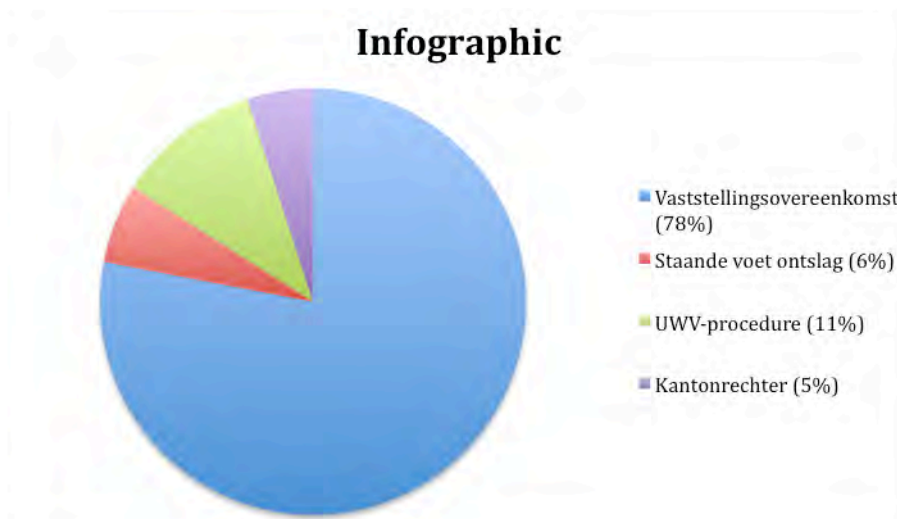
In het algemeen is niemand gebaat bij een onzekere toestand of een gerechtelijke procedure. De uitkomst van een gerechtelijke procedure is vaak onzeker, terwijl procederen veel tijd en geld kan kosten. In geval van een geschil, of dreigend geschil, heeft het daarom vaak de voorkeur met elkaar te onderhandelen en het onderhandelingsresultaat vast te leggen in een vaststellingsovereenkomst. Partijen weten dan, zonder al te veel kosten, waar zij aan toe zijn.

## Vaststellingsovereenkomst bij ontslag

Een arbeidsovereenkomst kan op diverse manieren worden beëindigd, waaronder via een procedure bij de kantonrechter of het UWV. Ook hier geldt dat een procedure tussen partijen onzekerheid en kosten met zich meebrengt. Een procedure zal bovendien de verhoudingen tussen partijen onnodig schaden. Vanwege deze nadelen van een procedure, is het zogenaamde ontslag 'met wederzijds goedvinden' erg populair. Bij een ontslag met wederzijds goedvinden bepalen werkgever en werknemer zelf de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. De beëindigingsvoorwaarden worden daarbij opgetekend in een vaststellingsovereenkomst.

## Vaststellingsovereenkomst bij ontslag is populair

Uit dossieronderzoek van Ontslagspecialist blijkt dat ontslag via een vaststellingsovereenkomst ongeveer 5 x vaker plaatsvindt dan ontslag via de kantonrechter en het UWV tezamen. In onderstaande infographic wordt de 'populariteit' van de ontslagroutes weergegeven.



## Voordelen vaststellingsovereenkomst

Dat de vaststellingsovereenkomst zo populair is, heeft alles te maken met de vele voordelen die zitten aan het beëindigen van een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden ten opzichte van een procedure bij de kantonrechter of het UWV.

## Hieronder noemen wij de belangrijkste voordelen:

- a. meestal sneller resultaat; een procedure bij het UWV of de kantonrechter duurt vaak 1 à 2 maanden. Veel vaststellingsovereenkomsten komen (ruim) binnen die tijd tot stand, in sommige gevallen zelfs binnen enkele dagen of enkele uren;
- b. partijen hoeven nauwelijks rekening te houden met vormvoorschriften; een procedure bij de kantonrechter of het UWV kent bepaalde (vorm)voorschriften waaraan moet zijn voldaan bij het indienen van een ontslagaanvraag. De vaststellingsovereenkomst kent alleen het voorschrift dat deze schriftelijk wordt aangegaan; verder is de inhoud vrijelijk te bepalen (mits niet in strijd met openbare orde en goede zeden);
- c. beëindigen arbeidsovereenkomst ook mogelijk als niet aan alle ontslagvoorwaarden is voldaan; in de wet en rechtspraak worden tal van (strengere) voorwaarden gesteld waaraan moet zijn voldaan wil het UWV of de kantonrechter een ontslagverzoek van werkgever honoreren. Als partijen met elkaar een vaststellingsovereenkomst aangaan hoeft niet aan die voorwaarden te zijn voldaan.
- d. minder schadelijk voor de (arbeids)relatie: omdat partijen die een vaststellingsovereenkomst met elkaar aangaan uiteindelijk 'akkoord' gaan met het ontslag, zal de (arbeids)relatie vaak minder verstoord zijn dan na een procedure bij het UWV of de kantonrechter;
- e. completere regeling: een uitspraak van het UWV of de kantonrechter bevat (meestal) geen regeling over zaken als een positief getuigschrift, het concurrentiebeding, het inleveren van de bedrijfseigendommen, vrijstelling van werk, enzovoorts. In een vaststellingsovereenkomst kunnen dergelijke zaken wel geregeld worden;
- f. geen beroep mogelijk: tegen een uitspraak van het UWV of de kantonrechter kunnen partijen in beroep gaan, waardoor de procedure nog langer duurt, kostbaarder wordt en de onzekerheid voortduurt. Een vaststellingsovereenkomst voorkomt juist een onzekere situatie;
- g. geringere kosten: waar voor een procedure veelal het inschakelen van een advocaat of jurist nodig of dringend te adviseren is, kunnen partijen bij het aangaan van een vaststellingsovereenkomst veel zelf regelen, desnoods met enige adviezen of andere hulp van een advocaat of jurist.



## Nadelen vaststellingsovereenkomst

Tegenover de vele voordelen van de vaststellingsovereenkomst staan slechts enkele nadelen, namelijk:

### **Niet executabel:**

de afspraken die partijen maken in een vaststellingsovereenkomst buiten de rechter om zijn niet 'executabel'. Een deurwaarder kan de gemaakte afspraken niet ten uitvoer leggen.

Daartoe is een afzonderlijke procedure nodig bij de rechter;

### **Objectief oordeel:**

de kantonrechter of het UWV zal een objectief oordeel geven over de ontslagzaak.

Bij het aangaan van een vaststellingsovereenkomst kan het daarentegen voorkomen dat de werknemer onder psychische of financiële druk akkoord gaat met ontslag, of ongunstige voorwaarden bij zijn ontslag;

### **Bedenktijd:**

voor de werkgever zal de vaststellingsovereenkomst het nadeel hebben dat werknemer de mogelijkheid heeft de ondertekende vaststellingsovereenkomst binnen veertien dagen ( of soms zelfs binnen 21 dagen, lees verderop) te herroepen.

## Geldigheidsvereisten vaststellingsovereenkomst:

Aan de vaststellingsovereenkomst worden nauwelijks geldigheidseisen gesteld.

De enige eisen die volgen uit de wet is dat de inhoud van de vaststellingsovereenkomst niet in strijd mag zijn met de openbare orde en goede zeden en dat een vaststellingsovereenkomst slechts geldig is als deze schriftelijk is aangegaan.





## Is een vaststellingsovereenkomst ww-veilig?

De vaststellingsovereenkomst is de laatste jaren vooral zo populair geworden, omdat ontslag – mits juist geregeld en uitzonderingen daargelaten– ww-veilig is. Dat was tot 2006 anders. Vóór 2006 werd van een werknemer geëist dat hij zich verzette tegen zijn ontslag en in ieder geval niet meewerkte aan zijn ontslag. Verzette de werknemer zich niet tegen zijn ontslag of werkte hij daaraan mee, dan bestond geen recht op een werkloosheidsuitkering omdat de werknemer ‘verwijtbaar’ werkloos zou zijn.

Hoewel ook de huidige Werkloosheidswet eist dat een (ex)werknemer niet ‘verwijtbaar’ mag zijn aan zijn werkloosheid, is het begrip ‘verwijtbaar’ nu sterk ingeperkt.

### Er is slechts sprake van een verwijtbare werkloosheid als:

- a. aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van art. 7:678 BW en de werknemer ter zake een verwijt kan worden gemaakt;
- b. de dienstbetrekking is beëindigd door of op verzoek van de werknemer zonder dat aan de voorzetting ervan zodanige bezwaren waren verbonden, dat deze voortzetting niet van hem kon worden gevegd.

In de meeste gevallen komt het hierboven onder letter a genoemde neer op ‘ontslag op staande voet’ en beschrijft het gestelde onder letter b de situatie waarin de werknemer de arbeidsovereenkomst zelf opzegt of niet wenst te verlengen.

Het niet voeren van verweer door de werknemer tegen een ontslagverzoek van werkgever is in ieder geval niet meer verwijtbaar aan werknemer ( *met uitzondering tijdens de periode van een loonsanctie voor werkgever (zie verderop)*). Hetzelfde geldt voor het instemmen van de werknemer met beëindiging van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever. In deze gevallen verliest werknemer dus niet zijn eventuele ww-aanspraken.

## Vereisten voor een ww-veilige vaststellingsovereenkomst.

Voor veel werknemers is het van belang dat de vaststellingsovereenkomst ww-veilig is en dat de ww-uitkering aansluit op de laatste loonbetaling. Een belangrijke vraag is dan ook aan welke voorwaarden een vaststellingsovereenkomst moet voldoen om deze ww-veilig te laten zijn en de ww-uitkering direct te laten ingaan na einddatum arbeidsovereenkomst?

### Daartoe moet een vaststellingsovereenkomst voldoen aan drie eisen:

- 1 het initiatief voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet uitgaan van werkgever;
- 2 het ontslag houdt geen verband met een door werknemer veroorzaakte dringende reden voor ontslag, zoals ontslag op staande voet;
- 3 de voor werkgever geldende opzegtermijn behorende bij de arbeidsovereenkomst moet volledig in acht genomen worden (zie verderop).

### Toelichting voorwaarden voor een ww-veilige vaststellingsovereenkomst

*Het initiatief voor de vaststellingsovereenkomst dient bij werkgever te liggen.*

Van wezenlijk belang is dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot stand komt op *initiatief* van de werkgever. Het is namelijk niet de bedoeling dat de werknemer, om wat voor reden dan ook, geen zin meer heeft in zijn werk en aanstuurt op het einde van zijn arbeidsovereenkomst, waarna hij aanspraak denkt te kunnen maken op een ww-uitkering.

Dat het initiatief genomen is door werkgever dient bij voorkeur letterlijk te worden opgeschreven in de vaststellingsovereenkomst. Maar ook omschrijvingen met dezelfde strekking volstaan.

### **Niet verwijtbaar werkloos**

Om voor een ww-uitkering in aanmerking te kunnen komen moet de werknemer **niet verwijtbaar** werkloos zijn. Kort gezegd moet werknemer zich niet zodanig gedragen hebben dat om die reden de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

Denk daarbij aan dringende redenen voor ontslag zoals diefstal, geweldpleging en fraude.

Let op: *Het niet goed functioneren* van de werknemer is over het algemeen niet een verwijtbare reden.

Vanwege de eis van niet- verwijtbaarheid heeft het de voorkeur in de vaststellingsovereenkomst een zogeheten 'neutrale reden' voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst op te nemen. Meestal wordt een neutrale reden ingevuld met de bewoordingen 'verschil van inzicht over de wijze van de uit te voeren werkzaamheden', of wordt bij een bedrijfseconomisch ontslag de bedrijfseconomische situatie van de werkgever (kort) omschreven.

### ***In acht nemen opzegtermijn werkgever***

Bij opzegging van een arbeidsovereenkomst dienen werknemer en de werkgever – normaal gesproken – een opzegtermijn in acht te nemen. De lengte van de opzegtermijn kan tussen partijen contractueel in de arbeidsovereenkomst of via de CAO worden afgesproken. Eerst dient daarom in het arbeidscontract en de eventueel van toepassing zijnde CAO te worden gekeken. In het geval partijen geen afspraak over de opzegtermijn hebben gemaakt en er evenmin een CAO is, is de lengte gebaseerd op de wet, zodat gesproken wordt over de 'wettelijke opzegtermijn'. De lengte van de wettelijke opzegtermijn varieert van 1 tot 4 maanden en is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst en wel als volgt:



Duur arbeidsovereenkomst	lengte opzegtermijn
0 – 5 jaar	1 maand
5-10 jaar	2 maanden
10-15 jaar	3 maanden
15 jaar en langer	4 maanden

Om een vaststellingsovereenkomst zodanig ww-veilig te maken dat de ww-uitkering *direct* ingaat na einddatum arbeidsovereenkomst (dus aansluit op de laatste salarisbetaling), dient de vaststellingsovereenkomst rekening te houden met de lengte van de opzegtermijn die de **werkgever** in acht moet nemen. Kijk dus naar de opzegtermijn voor werkgever in de arbeidsovereenkomst of CAO, of zo deze ontbreekt, naar de lengte van het dienstverband en de daarbij behorende wettelijke opzegtermijn. De opzegtermijn eindigt op de laatste dag van de betreffende maand.

Als de opzegtermijn is bepaald, dient de lengte van die opzegtermijn in acht te worden genomen door minimaal die termijn aan te houden tussen datum ondertekening van de vaststellingsovereenkomst en de einddatum( laatste dag van de maand) van de arbeidsovereenkomst.

### Voorbeeld:

als de opzegtermijn van werkgever 3 maanden bedraagt, dient de einddatum van de arbeidsovereenkomst op 30 september gesteld te worden als in juni een akkoord over de vaststellingsovereenkomst wordt bereikt.

Het UWV, de organisatie waar de ww-uitkering moet worden aangevraagd, hanteert overigens de term '*fictieve opzegtermijn*'. Daarmee wordt de opzegtermijn die in de onderhavige arbeidsrelatie voor werkgever geldt bedoeld. Die fictieve opzegtermijn moet eerst voorbij zijn, wil aanspraak gemaakt kunnen worden op ww-rechten.

## **Wat wordt in een vaststellingsovereenkomst geregeld?**

Uiteraard is de inhoud van de vaststellingsovereenkomst van belang. Wat spreken werknemer en werkgever met elkaar af? Hieronder staan de meest voorkomende zaken waarover afspraken worden gemaakt in de vaststellingsovereenkomst.

### **Einddatum arbeidsovereenkomst:**

Dit is het belangrijkste onderwerp van de vaststellingsovereenkomst. Wanneer gaan werkgever en werknemer uit elkaar? Ofwel per welke datum eindigt de arbeidsrelatie?

### **Eindafrekening:**

Als een werknemer uit dienst treedt dan moet er een afspraak worden gemaakt over de datum waarop er een eindafrekening wordt gemaakt. Uiterlijk dient dat binnen 1 maand na einde dienstverband te gebeuren. De eindafrekening betreft uitbetaling van nog openstaande posten. Denk hierbij aan: vakantiegeld; niet opgenomen vakantiedagen; dertiende maand; bonus; studiekosten. De werkgever dient te zorgen voor een correcte afwikkeling van de eindafrekening en verstrekt gelijktijdig met de eindafrekening een specificatie.

### **Ontslagvergoeding:**

In de meeste vaststellingsovereenkomsten wordt een ontslagvergoeding ten gunste van werknemer afgesproken. Maar dat is niet verplicht. De hoogte van de ontslagvergoeding kan worden bepaald aan de hand van de [wettelijke regels over de transitievergoeding](#).

Maar partijen kunnen daarvan afwijken. Een hogere of lagere vergoeding is mogelijk, afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Lees hierover verderop.

### **Vrijstelling van werk:**

Door het ontslag kan de arbeidsverhouding verstoord zijn geraakt. Het ligt dan minder voor de hand dat werknemer door blijft werken tot einde arbeidsovereenkomst. Regelmatig wordt werknemer daarom (deels of geheel) vrijgesteld van werk met loondoorbetaling. Een andere reden voor vrijstelling van werk kan zijn, dat er onvoldoende werk is, of werkgever werknemer vrij 'gunt' om te solliciteren naar ander werk.

## **Verval of uitbetaling verlofdagen:**

Normaal gesproken heeft de werknemer die uit dienst gaat recht op uitbetaling van niet- genoten verlofdagen. Partijen kunnen daar echter andere afspraken over maken. Zo wordt regelmatig de afspraak gemaakt dat in ruil voor vrijstelling van werk de verlofdagen (deels) vervallen.

## **Inleveren bedrijfseigendommen:**

Tijdens het werk maakt werknemer in meer of mindere mate gebruik van eigendommen van het bedrijf. Voor zover werknemer die eigendommen in zijn bezit heeft, zal hij deze bij einde arbeidsovereenkomst ( of eventueel eerder ) terug moeten geven aan werkgever.

Partijen kunnen daar echter andere afspraken over maken. Zo komt het voor dat afgesproken wordt dat werknemer de mobiele telefoon en de leaseauto kan behouden of overnemen.

## **Outplacement:**

Vooraf voor werknemers die minder kans hebben op eigen kracht ander werk te vinden kan het aantrekkelijk zijn als zij daarbij geholpen worden door een outplacement bureau. Werkgever en werknemer kunnen in dat verband bijvoorbeeld afspreken dat werkgever een financieel budget aan werknemer ter beschikking stelt voor het inhuren van een outplacementbureau.

## **Geheimhoudingsbeding:**

In veel arbeidsovereenkomsten is voor werknemers de verplichting opgenomen dat hij de bedrijfsgeheimen niet openbaar mag maken of anderszins schenden. Voor werkgevers kan het van belang zijn deze verplichting in de vaststellingsovereenkomst te benadrukken.

## **Concurrentiebeding:**

Als voor werknemer een concurrentiebeding geldt, ondervindt hij daar mogelijk de nadelen van bij het vinden van ander werk. Werknemer doet er in dat geval goed aan om te bepleiten dat in de vaststellingsovereenkomst wordt opgenomen dat het concurrentiebeding komt te vervallen of wordt beperkt. Andersom dient werkgever ervoor te waken dat voor een werknemer waarvan hij concurrentie verwacht het concurrentiebeding en een eventueel relatiebeding blijft gelden als werknemer uit dienst gaat. Werkgever doet er daarom goed aan in de vaststellingsovereenkomst op te nemen dat dergelijke bedingen van kracht blijven.

## **Getuigschrift en referenties:**

Uiteraard wil de werknemer een goede kans maken op 'de arbeidsmarkt'.

Met een positief getuigschrift en gunstige referenties is de kans op het verkrijgen van een nieuwe baan een stuk groter. Werknemer doet er daarom goed aan dit te bepleiten bij het aangaan van de vaststellingsovereenkomst.

## **Terugbetaling studiekosten?:**

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst beogen veel werkgevers een lange(re) relatie met werknemer aan te gaan. In dat verband wordt ook geïnvesteerd in de werknemer door het aanbieden van een opleiding en/of het voorschieten of vergoeden van studiekosten.

Als werkgever met werknemer heeft afgesproken dat de studiekosten deels of geheel terugbetaald moeten worden bij ontslag, verdient dit onderwerp aandacht bij het aangaan van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer kan de onderhandelingen over de vaststellingsovereenkomst aangrijpen om te bedingen dat hij er niet toe gehouden is studie- of opleidingskosten terug te betalen.

## **Vergoeding kosten rechtsbijstand:**

De meeste werknemers zullen, in tegenstelling tot hun werkgever, geen belang hebben bij hun ontslag. Extra pijnlijk voor werknemer kan het daarbij zijn dat hij kosten moet maken om zich te laten informeren over zijn juridische positie en mogelijke verdere rechtshulp. Het is dan ook veelal gepast en gebruikelijk dat werkgever werknemer een budget voor kosten rechtshulp aanbiedt. Voor werkgevers zijn deze kosten aftrekbaar van de winst, voor werknemers zijn juridische kosten niet aftrekbaar van hun inkomen. De afspraak over vergoeding voor de kosten van rechtshulp kan vervolgens worden vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.

## **Bedenktijd:**

Werknemer heeft het recht de vaststellingsovereenkomst zonder opgave van redenen binnen veertien dagen te ontbinden door een schriftelijke aan werkgever gerichte verklaring.

Is deze bedenktijd niet in de vaststellingsovereenkomst vermeld, dan is de bedenktijd 21 dagen.

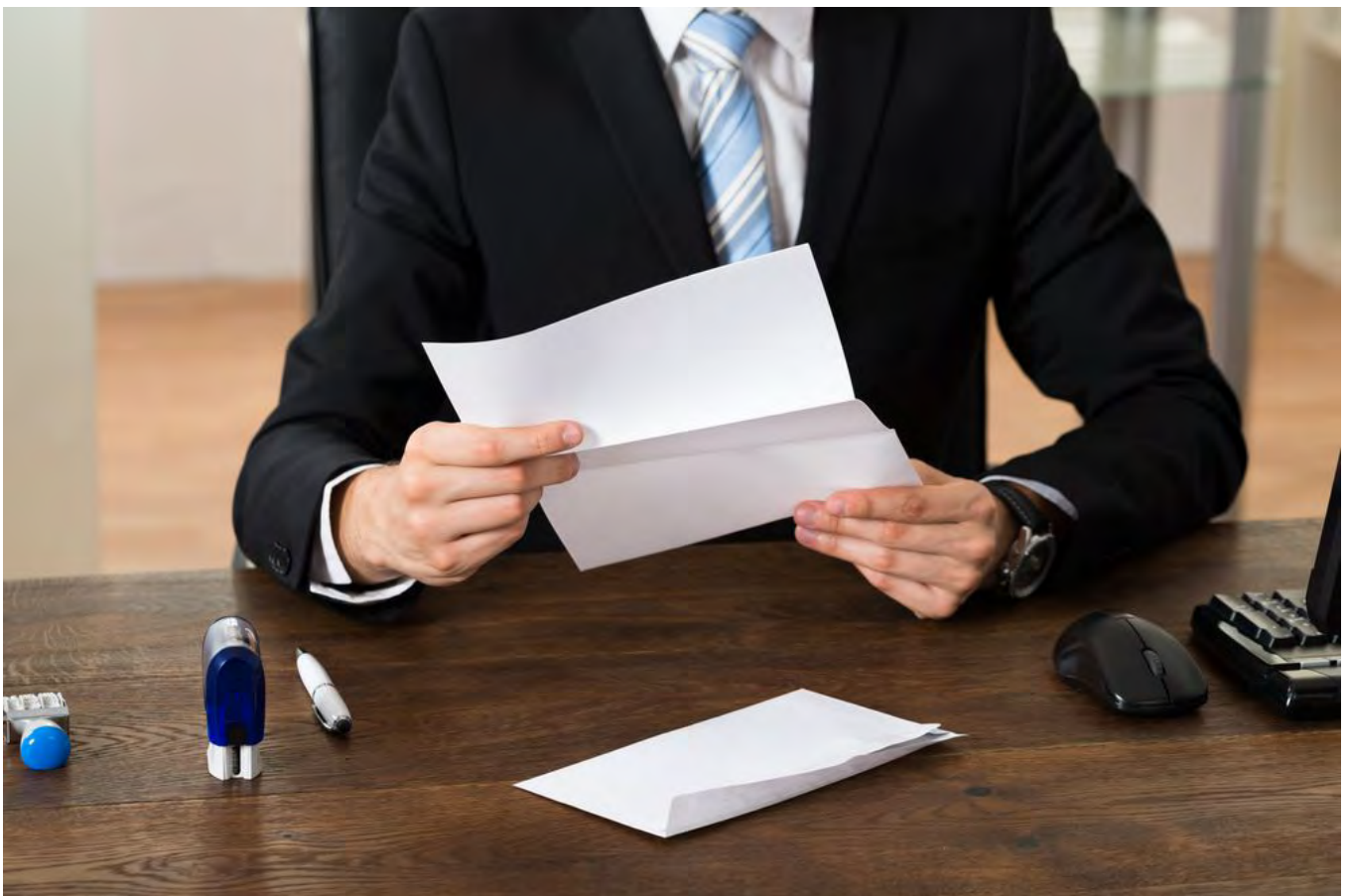


## **Finale kwijting:**

Een vaststellingsovereenkomst beoogt een definitief einde van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer te bewerkstelligen, waarbij bij voorkeur alle kwesties worden geregeld. Dat voorkomt dat partijen later nog juridische geschillen krijgen over bijvoorbeeld vakantiegeld, een getuigschrift, enzovoorts. Omdat partijen een allesomvattende regeling nastreven, wordt veelal in de vaststellingsovereenkomst de bepaling opgenomen dat partijen over en weer finaal van elkaar gekweten zijn zodra de vaststellingsovereenkomst is nagekomen. Partijen dienen zich daarom vóór het sluiten van de vaststellingsovereenkomst af te vragen welke zaken zij geregeld willen zien.

## **Datum ondertekening**

Tenslotte is het van belang te vermelden op welke datum de vaststellingsovereenkomst wordt aangegaan/ondertekend.



## U bent werkgever

In dit hoofdstuk wordt de vaststellingsovereenkomst vanuit de werkgever benaderd.

In welke gevallen biedt u een vaststellingsovereenkomst aan?, hoe doet u dat?  
en welke financiële vergoeding biedt u aan?

Een vaststellingsovereenkomst kunt u op elk moment aanbieden. Er zijn geen regels die voorschrijven dat u eerst een bepaald traject moet hebben doorlopen, of dat er sprake moet zijn van bepaalde omschreven situaties.

Toch doet u er verstandig aan de werknemer niet te 'overvallen' met een vaststellingsovereenkomst. Voor de meeste werknemers heeft het einde van de arbeidsovereenkomst grote gevolgen. Als dat einde bovendien totaal onverwachts komt, wordt het afsluiten van een vaststellingsovereenkomst alleen maar lastiger.

## In welke situaties is een vaststellingsovereenkomst gebruikelijk?

Voordat ingegaan wordt op hoe een vaststellingsovereenkomst kan worden aangeboden, eerst een aantal voorbeelden waarbij het aangaan van een vaststellingsovereenkomst voor de hand ligt.

### Voorbeeld verstoorde arbeidsrelatie:

Mieke werkt bij u als boekhoudster. In uw bedrijf wordt de boekhouding al jaren volgens een bepaalde methodiek gedaan. Mieke heeft een 'andere kijk' op de wijze waarop de boekhouding moet worden uitgevoerd en stelt telkens uw methodiek ter discussie, en erger, zij probeert haar eigen methodes door te voeren. Dat botst. U heeft Mieke al meerdere keren aangesproken op haar eigenwijze houding en haar zelfs schriftelijk gewaarschuwd. Maar dat alles heeft niet geholpen. Een andere passende functie is evenmin voorhanden. Een vaststellingsovereenkomst kan de verstoorde relatie beëindigen.

## **Voorbeeld disfunctioneren:**

Jan werkt al enige tijd voor u als verkoper van verzekeringen. De laatste 1,5 jaar lopen de verkoopresultaten van Jan almaar terug. Hij haalt bij lange na niet meer de targets. De targets zijn realistisch want de collega verkopers van Jan behalen de targets wel. U heeft Jan al meerdere malen aangesproken over zijn werkprestaties onder meer tijdens functioneringsgesprekken, waarvan de inhoud in functioneringsverslagen is vastgelegd. U heeft inmiddels met Jan een verbetertraject doorlopen, waarbij u Jan extra gecoacht en geschoold heeft om zijn prestaties te verbeteren. Dat is helaas niet gelukt en u heeft ook geen andere geschikte functie voor Jan. U besluit uit elkaar te gaan met een vaststellingsovereenkomst.

## **Voorbeeld bedrijfseconomisch ontslag:**

Stefanie werkt voor u als receptioniste met 3 andere collega's met dezelfde functie. Vanwege de toename van digitale contacten met klanten komen er minder klanten bij u langs en heeft u 1 receptioniste teveel in dienst. Vanwege deze 'boventaligheid' verwacht u een ontslagvergunning voor Stefanie te kunnen verkrijgen bij het UWV. Volgens het ['afspiegelingsbeginsel'](#) komt Stefanie namelijk als eerste van de receptionistes in aanmerking voor ontslag. Bovendien is er geen vervangend werk voor haar. U heeft echter geen zin in de rompslomp die het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV met zich meebrengt en besluit Stefanie een vaststellingsovereenkomst aan te bieden.

## Hoe biedt u de vaststellingsovereenkomst aan?

Er zijn geen voorgeschreven regels waaraan u zich moet houden bij het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst. Zo kunt u werknemer mondeling aangeven dat u van plan bent hem een vaststellingsovereenkomst aan te bieden, maar u kunt hem dat ook per brief of e-mail berichten.

Gebaseerd op vele jaren praktijkervaring hebben wij echter de voorkeur voor de volgende aanpak:

- u nodigt de betrokken werknemer uit voor een bespreking, al dan niet in aanwezigheid van een HR-medewerker;
- u geeft een duidelijke uitleg waarom u genoodzaakt bent de arbeidsovereenkomst te beëindigen;
- u licht toe wat de voordelen zijn van een ontslag met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst ten opzichte van een ontslag via de kantonrechter of het UWV;
- u licht toe op welke wijze u bereid bent werknemer te compenseren voor de gevolgen van het ontslag;
- u geeft het door u medegedeelde op schrift mee aan werknemer, of u zegt hem toe dat hij dat zo spoedig mogelijk ontvangt;
- u kunt werknemer een redelijke termijn, bij voorkeur minimaal 1 week, om te reageren op de aangeboden regeling.
- u agendaert met werknemer alvast een vervolgspraak op een datum die rekening houdt met de redelijke reactietermijn.

## Model aanbiedingsbrieven werkgever

Hoewel het aanbod om een vaststellingsovereenkomst aan te gaan mondeling kan worden uitgebracht, heeft het de voorkeur het aanbod op schrift te stellen.

Dat voorkomt onduidelijkheden en werknemer kan met een schriftelijk stuk eenvoudiger advies krijgen van rechtshulpverleners.

Voor zover u nog niet beschikt over een aanbiedingsbrief kunt u gebruik maken van de twee voorbeeldbrieven dat wij voor u hebben samengesteld ( zie bijlage II en III).

Het eerste voorbeeld betreft een begeleidende brief waaraan een vaststellingsovereenkomst dient te worden toegevoegd.

Het tweede voorbeeld is een brief waarin de belangrijkste onderwerpen van de vaststellingsovereenkomst die u wenst te sluiten zijn opgenomen.

## **U bent werknemer: hoe reageert u op het aanbod van de werkgever?**

Als u als werknemer een vaststellingsovereenkomst krijgt aangeboden adviseren wij als volgt te handelen.

Probeer bij voorkeur – hoe moeilijk ook – kalm te blijven en maak geen ruzie.

Vraag hetgeen u wordt aangeboden op schrift (voor zover dat nog niet is gebeurd).

Laat (vooralsnog) blijken dat uw voorkeur uitgaat naar voortzetting van uw arbeidsovereenkomst, zelfs als dat niet het geval is. Dat versterkt uw onderhandelingspositie.

Vraag voldoende bedenktijd om op het voorstel te reageren.

Ga (voorlopig) niet akkoord met inleveren van de (eventuele) bedrijfsauto, bedrijfstelefoon, etc en houd u beschikbaar voor het uitvoeren van uw werk. Gebruik bijvoorbeeld de modelbrief die als bijlage IV aan deze brochure is toegevoegd om uw beschikbaarheid voor werk aan uw werkgever kenbaar te maken.

Laat het voorstel beoordelen door een ter zake deskundige, bij voorkeur door een gespecialiseerde advocaat of jurist.

Vraag u af of u bij de werkgever wilt blijven werken, of dat uw voorkeur uitgaat naar een beëindigingsregeling met voor u acceptabele voorwaarden. Ga onderhandelen over de beëindigingsvoorwaarden als uw voorkeur uitgaat naar een acceptabele beëindigingsregeling, of verstrek werkgever de argumenten waarom ontslag in uw situatie niet gepast is.

In beide gevallen is het raadzaam u te laten helpen door een gespecialiseerde advocaat/jurist.



## Voortgangproces vaststellingsovereenkomst

Als werkgever een beëindigingsregeling heeft aangeboden en werknemer akkoord gaat met de in het beëindigingsvoorstel opgenomen beëindigingsvoorwaarden dan kunnen partijen al snel tot een overeenkomst komen. Wenst werknemer

gunstigere voorwaarden opgenomen te zien in de vaststellingsovereenkomst, dan ligt het doen van een tegenvoorstel voor de hand.

Een tegenvoorstel beoogt meestal een verhoging van de ontslagvergoeding en verdaging van de datum van uit dienst treden, maar kan feitelijk allerlei zaken betreffen.

Een tegenvoorstel kan schriftelijk worden uitgebracht, maar kan ook mondeling worden gedaan. Ook een bespreking met de werkgever, waarbij de werknemer eventueel vergezeld wordt van een advocaat/jurist of andere vertrouwenspersoon, kan tot doel hebben de beëindigingsvoorwaarden te verbeteren.

In veel gevallen wordt na enige malen over en weer 'loven en bieden' overeenstemming tussen partijen bereikt over de inhoud van de vaststellingsovereenkomst. Meestal is het bereiken van overeenstemming slechts een kwestie van enkele weken en soms zelfs van slechts enkele dagen of uren. Komen partijen niet tot overeenstemming dan heeft werkgever feitelijk twee keuzes: ofwel hij laat het dienstverband met werknemer (voorlopig) in stand, of hij vraagt toestemming voor ontslag aan de kantonrechter of het UWV (afhankelijk van de ontslagreden). Voor deze keuze wordt werkgever uiteraard ook gesteld als werknemer van meet af aan niet bereid is te onderhandelen over zijn vertrek, maar in dienst wil blijven.

## Wat is een passende ontslagvergoeding?



Bij het aangaan van een vaststellingsovereenkomst kan elke ontslagvergoeding, of eventueel geen ontslagvergoeding, worden overeengekomen. Partijen zijn niet gebonden aan enige wettelijke regel. Een uitzondering geldt voor topfunctionarissen werkzaam in de (semi)publieke sector op wie de Wet Normering Topinkomens (WNT) van toepassing is. Voor deze werknemers geldt dat er een wettelijk maximum gesteld is aan de ontslagvergoeding.

Voor werknemers die niet onder de WNT vallen is dus vrijelijk te onderhandelen over de ontslagvergoeding, zij het dat die onderhandeling kan zijn ingeperkt door een ontslagvergoeding vermeld in een eventueel Sociaal Plan dat van toepassing is, of een vooraf in de arbeidsovereenkomst afgesproken ontslagvergoeding. Dat laatste komt nogal eens voor bij directieleden van multinationals die een zogeheten 'golden parachute' hebben bedongen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst.

In de praktijk vormt een vergoeding volgens de wettelijke regels van de **transitievergoeding** vaak een *uitgangspunt* bij de onderhandelingen over de ontslagvergoeding.

Volgens deze wettelijke regels, die niet verplicht zijn bij de vaststellingsovereenkomst, hebben de meeste werknemers die langer dan 2 jaar werkzaam zijn bij de werkgever recht op een vergoeding van 1/6 maandsalaris per gewerkt half jaar. Deze vergoeding wordt hoger als de werknemer langer dan 10 jaar in dienst is en verder verhoogd als werknemer 50 jaar of ouder is. Voor werkgevers die minder dan 25 werknemers in dienst hebben en in geval van een zeer slechte bedrijfseconomische situatie kan de ontslagvergoeding weer lager zijn.

Voor de details verwijzen wij u naar: [hoe hoog is de transitievergoeding](#).

Afhankelijk van specifieke kenmerken van de zaak kan bepleit worden waarom de in de vaststellingsovereenkomst af te spreken ontslagvergoeding hoger of lager zou moeten zijn dan de vergoeding volgens de regels van de transitievergoeding. In onderstaand schema is opgenomen in welke gevallen een hogere of lagere vergoeding voor de hand ligt.



## **Lager:**

- werknemer wilt eigenlijk zelf weg, en werkgever helpt hem met een WW-veilige vaststellingsovereenkomst;
- werknemer wordt een lange periode van vrijstelling van werk gegund;
- werkgever heeft geïnvesteerd in scholing/studie waardoor werknemer breder inzetbaar is in de arbeidsmarkt;
- werkgever biedt werknemer een budget voor outplacement;
- werkgever is bereid het concurrentiebeding te laten vervallen;
- werkgever laat zijn aanspraak op terugbetaling studiekosten door werknemer vallen.

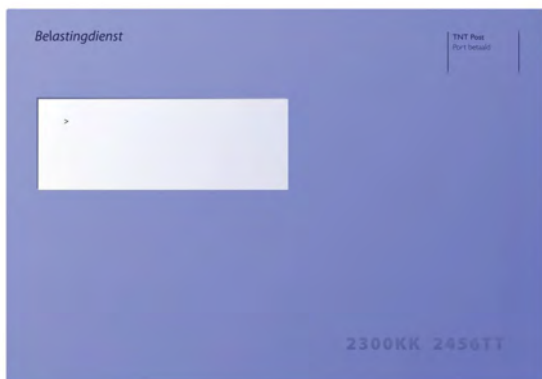
## **Hoger:**

- de door werkgever gehanteerde ontslaggrond is niet deugdelijk of discutabel;
- er zijn herplaatsingsmogelijkheden voor de werknemer binnen het bedrijf van werkgever, of werkgever heeft de herplaatsingsmogelijkheden onvoldoende onderzocht;
- werkgever hanteert het afspiegelingsbeginsel niet correct;
- er geldt een opzegverbod ten aanzien van de werknemer ( bijvoorbeeld als gevolg van ziekte of zwangerschap);
- er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever ( bijvoorbeeld discriminatie, of werkgever heeft de arbeidsrelatie bewust verstoord )

## **Onderhandelen in geval van een Sociaal Plan?**

Bij collectieve ontslagen ( werkgever ontslaat 20 of meer werknemers tegelijkertijd ) onderhandelt de werkgever meestal met vertegenwoordigers van werknemers over een collectieve beëindigingsregeling die wordt opgetekend in een Sociaal Plan.

De ontslagvergoeding is vaak een belangrijk onderdeel van het Sociaal Plan. Als het Sociaal Plan tot stand is gekomen in samenspraak met de vakbonden zal afwijking van het Sociaal Plan en de daarin opgenomen ontslagvergoeding vrijwel nooit mogelijk zijn. Werkgevers en kantonrechters zullen – uitzonderingen daargelaten - niet bereid zijn van de ontslagvergoeding opgenomen in het Sociaal Plan af te wijken. Het Sociaal Plan is voor hen leidend. Afwijking is soms wel mogelijk als het Sociaal Plan een 'hardheidsclausule' bevat en werknemer daar terecht beroep op doet, of als het Sociaal Plan éézijdig door werkgever zonder instemming van de vakbond is opgesteld.



## Fiscale aspecten van de ontslagvergoeding

Tot 1 januari 2014 waren er diverse 'fiscaalvriendelijke' mogelijkheden om belastingheffing over de ontslagvergoeding uit te stellen en te verlagen.

De stamrecht BV en de bankspaarrekening

waren bekende fenomenen. Sinds 1 januari 2014 zijn er nog nauwelijks mogelijkheden voor fiscaal voordeel. Over de ontslagvergoeding moet inkomstenbelasting worden betaald. Welk percentage moet worden betaald hangt af van het totale belastbare inkomen van de werknemer in het jaar dat de ontslagvergoeding wordt uitgekeerd. Als voorschot op de belastingheffing dient werkgever bij de uitkering van de ontslagvergoeding direct belasting (loonheffing) in te houden en af te dragen aan de belastingdienst. Werknemer ontvangt de ontslagvergoeding dus netto (bruto ontslagvergoeding minus loonheffing). Het percentage van de loonheffing is afhankelijk van het belastbaar inkomen.

Het percentage loonheffing dat door werkgever wordt ingehouden kan hoger zijn dan het percentage inkomstenbelasting dat werknemer uiteindelijk blijkt te moeten betalen over zijn inkomen genoten in het jaar van uitkering van de ontslagvergoeding. In dat geval kan werknemer de teveel betaalde belasting aan de belastingdienst terug vragen.

### Middelingsregeling

Doordat werknemers die ontslagen worden vaak in het jaar dat de ontslagvergoeding wordt uitbetaald een hoger inkomen hebben dan in andere jaren, is het raadzaam om na te gaan of spreiding van het inkomen over meerdere jaren tot een lagere belastingdruk leidt. De zogeheten 'middelingsregeling' biedt die faciliteit. De middelingsregeling geeft de mogelijkheid om het inkomen van 3 jaren op te tellen en door drie te delen waarna over het dan berekende gemiddelde jaarinkomen belasting moet worden betaald. Als de belasting over dat gemiddelde jaarinkomen lager is dan de betaalde belasting over het jaar dat de ontslagvergoeding is uitbetaald, kan werknemer teruggaaf vragen van het teveel betaalde.

## Outplacement budget

Werknemer en werkgever kunnen er voor kiezen om in plaats van een ontslagvergoeding een outplacementbudget overeen te komen. Dat is fiscaal gunstiger voor de werknemer die zijn arbeidspositie wenst te versterken via outplacement. Als werknemer namelijk zelf een outplacement bureau wil inschakelen na zijn uitdiensttreding, zal hij dit normaal gesproken met zijn 'netto-geld' moeten betalen. Als hij echter met zijn werkgever in de vaststellingsovereenkomst afsprekt dat hem een outplacementbudget ter beschikking wordt gesteld, hoeft over dat budget geen loonheffing te worden ingehouden, zodat meer geld overblijft voor outplacement.

### Voorbeeld:

Jan ontvangt een ontslagvergoeding van € 25.000. Na aftrek van 52% loonheffing blijft daarvan € 12.000 netto over. Het outplacement bureau kost Jan € 4.000 netto, zodat Jan per saldo € 8.000 over houdt. Als alternatief had Jan er voor kunnen kiezen de ontslagkosten van werkgever als volgt te verdelen: € 21.000 als ontslagvergoeding en € 4.000 als outplacementbudget. Van de ontslagvergoeding houdt Jan dan na aftrek van de 52% loonheffing € 10.080 over, terwijl zijn outplacementkosten uit het outplacementbudget worden voldaan. Dit alternatief is dus € 2.080 voordeliger voor Jan.

## Ontslagvergoeding gebruiken voor pensioentekort

Sommige werknemers hebben een pensioentekort. Zij kunnen een deel van de netto ontslagvergoeding gebruiken als inleg voor een lijfrentespaarrekening of lijfrenteverzekering. Onder bepaalde voorwaarden is die inleg aftrekbaar van de inkomstenbelasting.

Wel moet belasting worden betaald als de lijfrente tot uitkering komt. Maar als tegen die tijd de belastingdruk lager is, bijvoorbeeld als op de AOW-gerechtigde leeftijd sprake is van een lager inkomen, wordt hiermee belasting bespaard.

Hoeveel een werknemer met een pensioentekort mag aftrekken van zijn inkomen bij storting als lijfrente hangt af van zijn zogenaamde jaarruimte. De jaarruimte kan worden berekend op de website van de belastingdienst.

## Bedenktermijn

Op grond van de wet heeft de werknemer het recht de vaststellingsovereenkomst binnen veertien dagen na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen zonder opgave van redenen te ontbinden door een aan de werkgever gerichte schriftelijke verklaring. Werkgever dient deze bedenktermijn in de vaststellingsovereenkomst te vermelden. Doet werkgever dat niet, dan bedraagt de bedenktermijn 21 dagen. De werkgever heeft geen 'bedenktermijn'.

**Tip: de werknemer die van zijn ontbindingsrecht gebruik wil maken doet er verstandig aan de ontbindingsverklaring aangetekend te versturen ter vermijding van bewijsproblemen.**

De bedenktermijn heeft de werknemer niet nogmaals als hij na een eerdere herroeping binnen 6 maanden opnieuw een vaststellingsovereenkomst sluit met dezelfde werkgever.

Let op: Een afspraak met de werknemer die erop neerkomt dat de werknemer geen gebruik zal maken van zijn bedenkrecht is niet geldig!

## Aantastbaarheid vaststellingsovereenkomst na afloop bedenktermijn

Ook na afloop van de bedenktermijn zijn er situaties mogelijk waarbij de vaststellingsovereenkomst, of het bestaan daarvan, kan worden aangetast. Hieronder een overzicht van de meest voorkomende situaties.

### Ongeldige vaststellingsovereenkomst

In sommige gevallen kan de vraag worden gesteld of werknemer daadwerkelijk akkoord is gegaan met het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst. Heeft werknemer die de Nederlandse taal niet machtig is wel begrepen wat hij ondertekende?, of heeft de werknemer wellicht in een emotionele toestand de vaststellingsovereenkomst ondertekend, terwijl hij eigenlijk niet uit dienst wilde? In dergelijke gevallen kan beweerd worden dat er geen ontslag met wederzijds goedvinden tot stand is gekomen.

## Vernietiging of ontbinding van de vaststellingsovereenkomst

Gelet op het bijzondere doel van de vaststellingsovereenkomst ( het oplossen of vermijden van een geschil), zal een rechter niet snel een beroep op vernietiging of ontbinding van de vaststellingsovereenkomst honoreren. Een vaststellingsovereenkomst is immers bedoeld om een juridische verhouding tussen partijen vast te stellen. Voorkomen moet worden dat door een te gemakkelijk beroep op vernietiging en/of ontbinding opnieuw onzekerheid ontstaat.

## Dwaling, bedrog, misbruik van omstandigheden

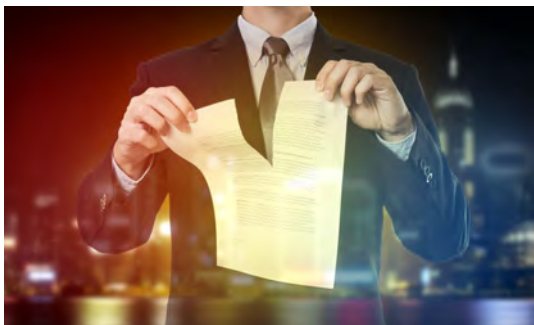
Als sprake is van dwaling, bedrog of misbruik van omstandigheden ( de zogeheten 'wilsgebreken") kan een eenmaal gesloten overeenkomst achteraf worden vernietigd. Zoals gezegd zal de rechter een beroep op vernietiging van een vaststellingsovereenkomst niet snel honoreren.

Niettemin kunnen zowel werknemer als werkgever in bijzondere gevallen beroep doen op een wilsgebrek.

Geslaagde voorbeelden in de rechtspraak waarbij de werknemer met succes beroep deed op een wilsgebrek zijn:

- de situatie waarin de werknemer foutief was geïnformeerd over het kunnen verkrijgen van een ww-uitkering;
- de situatie waarbij werkgever ten onrechte de werknemer dreigde met ontslag op staande voet en hem geen tijd gunde voor het inwinnen van advies alvorens de vaststellingsovereenkomst te ondertekenen.

Een voorbeeld van een situatie waarin werkgever beroep zou kunnen doen op bedrog betreft de situatie waarbij werknemer voorafgaande aan het sluiten van de vaststellingsovereenkomst heeft verklaard geen uitzicht te hebben op ander werk, terwijl werknemer dat uitzicht wel had. Overigens blijft in dat geval de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wel in stand, maar kan werknemer geen aanspraak meer maken op de overeengekomen ontslagvergoeding.



## Wat als de vaststellingsovereenkomst niet wordt nagekomen?

De bij de vaststellingsovereenkomst betrokken contractspartijen dienen hun verplichtingen die opgenomen zijn in de vaststellingsovereenkomst uiteraard na te komen.

Als een partij zijn verplichtingen niet nakomt, dan kan de andere partij zo nodig de rechter verzoeken de niet nakomende partij tot nakoming te veroordelen.

Als een partij zijn verplichtingen als afgesproken in een overeenkomst niet nakomt, bestaat voor de andere partij, in beginsel ook de mogelijkheid de overeenkomst geheel of gedeeltelijk te ontbinden. Dat is niet anders wanneer de overeenkomst een vaststellingsovereenkomst betreft. Maar zoals reeds vermeld, dient de rechter terughoudend te zijn bij het honoreren van een gevraagde ontbinding van de vaststellingsovereenkomst. Wel zal duidelijk zijn dat de kans op ontbinding groter is naarmate de ernst van het niet presteren groter is.

## Vaststellingsovereenkomst bij ziekte

Is het voor een werknemer verstandig een vaststellingsovereenkomst aan te gaan als hij ziek is?

Nee, in de meeste gevallen is dat niet verstandig. Op grond van de wet is de werkgever in de eerste twee jaar van ziekte verplicht om het loon door te betalen aan de werknemer.

De werknemer mag in deze periode in beginsel niet ontslagen worden. Als werknemer

desondanks toch meewerkt aan een ontslag met wederzijds goedvinden en hij vervolgens bij het UWV een Ziektewetuitkering aanvraagt, zal het UWV de Ziektewetuitkering weigeren.

Hetzelfde geldt als de doorbetalingsverplichting voor de werkgever is verlengd ( de loondoorbetalingsverplichting kan met maximaal 1 jaar worden verlengd als de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht ). Ook tijdens die periode van verlengde

loondoorbetalingsplicht geldt een ontslagverbod en zal het UWV stellen dat zij benadeeld wordt als werknemer een Ziektewetuitkering aanvraagt en op die grond de aanvraag niet honoreren.

Als de werknemer na afloop van de loondoorbetalingsverplichting nog steeds ziek is dan mag de werkgever hem wel ontslaan. Het moet dan wel duidelijk zijn dat de werknemer zijn eigen werk of aangepast werk niet kan doen. In die gevallen kan werknemer wel meewerken aan een vaststellingsovereenkomst. Meestal ligt er al een WIA beslissing waaruit blijkt in welke mate werknemer arbeidsongeschikt is en of, en zo ja op welke uitkering werknemer recht heeft (WGA/IVA).

## ***Wel of geen recht op ww?***

De zieke werknemer die meewerkt aan een vaststellingsovereenkomst en ook na afloop van de overeengekomen einddatum van de arbeidsovereenkomst ziek is, komt evenmin in aanmerking voor een ww-uitkering. Voor een ww-uitkering is namelijk vereist dat de werknemer beschikbaar is voor de arbeidsmarkt zodat hij kan solliciteren naar ander werk.

Als er sprake is van 'tijdelijk' ziek zijn, waarbij de verwachting is dat werknemer op de in de vaststellingsovereenkomst afgesproken einddatum van de arbeidsovereenkomst voldoende hersteld is, zodat hij beschikbaar is voor de arbeidsmarkt, dan komt werknemer in beginsel wel voor een ww-uitkering in aanmerking.

Er is vaak sprake van 'tijdelijke ziekte' als de arbeidsongeschiktheid samenhangt met spanningen op het werk en/of te hoge werkdruk. Als de arbeidsrelatie eindigt zijn veel van deze tijdelijk zieke werknemers weer voldoende hersteld, waardoor zij beschikbaar zijn ander werk te aanvaarden en kunnen solliciteren naar ander werk.





## Vaststellingsovereenkomst bij zwangerschap

Het aangaan van een ww-veilige vaststellingsovereenkomst tijdens zwangerschap is mogelijk. Dat is pas anders als werknemer ziek is als gevolg van de zwangerschap. Het is voor de zwangere werknemer echter niet verstandig te snel akkoord te gaan met een beëindigingsvoorstel van de werkgever. De zwangere werknemer zal immers in verband met haar zwangerschap veel minder kansen hebben bij sollicitaties. Omdat de zwangere werknemer bovendien in verband met haar zwangerschap extra ontslagbescherming geniet, is vaak een betere regeling mogelijk dan werkgever voorstelt. Te denken valt bijvoorbeeld aan het verplaatsen van de ontslagdatum ná het bevallingsverlof of een hogere ontslagvergoeding.



## Checklist bij aanbieden vaststellingsovereenkomst

Als u als werkgever besluit uw werknemer een vaststellingsovereenkomst aan te bieden dan is het raadzaam stil te staan bij de volgende zaken:

- A. Is het aanbieden of aangaan van een vaststellingsovereenkomst de beste oplossing voor het bestaande probleem? Zo kunt u zich afvragen of het niet beter is een (langer) verbetertraject of scholing aan te bieden als uw werknemer niet goed functioneert. Of kunt u wellicht volstaan met een 'laatste waarschuwing' aan de werknemer die zich niet goed gedraagt?
- B. Wat zijn de gevolgen als geen vaststellingsovereenkomst tot stand komt? Zijn die gevolgen (bijv: verstoring arbeidsrelatie, juridische kosten) niet ernstiger dan de bestaande problemen?
- C. Kan ik ontslag via het UWV of de kantonrechter realiseren als werknemer niet akkoord gaat met een vaststellingsovereenkomst? Beantwoord in verband daarmee de volgende deelvragen (I, II en III):

I. Beschik ik als werkgever over een redelijke ontslaggrond, zoals limitatief omschreven in de wet, te weten:

- o bedrijfseconomische redenen;
- o langdurige ziekte;
- o frequent ziekteverzuim;
- o disfunctioneren;
- o verwijtbaar handelen werknemer;
- o gewetensbezwaar werknemer bij het werk;
- o verstoorde arbeidsverhouding;
- o andere omstandigheden.

II. Beschik ik over voldoende bewijs van de redelijke ontslaggrond en wordt voldaan aan de voorwaarden die in rechtspraak, wet en verdere regelgeving worden gesteld aan de ontslaggrond? Komt bijvoorbeeld in geval van bedrijfseconomisch ontslag werknemer volgens het afspiegelingsbeginsel in aanmerking voor ontslag? Of heb ik wel een verbetertraject doorlopen met de disfunctionerende werknemer?

- III. Is herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn in een andere passende functie mogelijk, eventueel met extra scholing? Deze redelijke termijn is gelijk aan de wettelijke opzegtermijn die de werkgever in acht moet nemen. Is herplaatsing mogelijk, dan zal een ontslagverzoek aan de kantonrechter of het UWV (waarschijnlijk) niet succesvol zijn.
- D. In het geval ik als werkgever niet voldoe aan alle voorwaarden voor een succesvolle ontslagaanvraag bij het UWV of de kantonrechter, wil ik werknemer dan toch een vaststellingsovereenkomst aanbieden?
- E. Heeft werknemer ook belang of voordeel bij een vaststellingsovereenkomst, zodat kans is op het tot stand komen van een vaststellingsovereenkomst ondanks het niet voldoen aan alle voorwaarden van een gedwongen ontslag?
- F. Maak ik het beëindigingsvoorstel op in samenspraak met een jurist of advocaat, of doe ik het zelf?
- G. Komt werknemer in aanmerking voor een transitievergoeding? Bied ik werknemer eventueel meer dan de transitievergoeding aan om acceptatie van de vaststellingsovereenkomst te stimuleren?
- H. Welke datum van beëindiging van het dienstverband bied ik aan en welke andere beëindigingsvoorwaarden voorwaarden?
- I. Hoe bied ik de vaststellingsovereenkomst aan? Schrijf ik een begeleidende brief bij het aanbieden van de vaststellingsovereenkomst, of licht ik de vaststellingsovereenkomst mondeling toe?
- J. Hoeveel tijd geef ik werknemer om te reageren op het beëindigingsvoorstel?
- K. Verzoek ik werknemer schriftelijk te reageren, of plan ik alvast een nadere bespreking met werknemer over de vaststellingsovereenkomst?
- L. Wat als werknemer niet akkoord gaat met de vaststellingsovereenkomst? Schakel ik dan (alsnog) een jurist of advocaat in?

## Checklist werknemer bij wel/niet accepteren vaststellingsovereenkomst

Als u als werknemer een vaststellingsovereenkomst krijgt aangeboden, is het verstandig stil te staan bij de volgende vragen en onderwerpen.

- A. Gaat mijn voorkeur uit naar in dienst blijven of naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder voor mij acceptabele voorwaarden?
- B. Als uw voorkeur uitgaat naar in dienst blijven, hoe realistisch is die wens? Heeft werkgever sterke of minder sterke ontslaggronden?
- C. Als u ziek bent: kan ik sowieso wel akkoord gaan met een vaststellingsovereenkomst gezien mogelijke problemen bij het verkrijgen van een Ziektewet of WW-uitkering?
- D. Staan de basisgegevens ( partijnamen, datum in dienst treden, bruto salaris, uitgeoefende functie) correct vermeld?
- E. Is de aangeboden vaststellingsovereenkomst ww-veilig? (zie voorwaarden voor WW vermeld in deze brochure)
- F. Kan ik akkoord gaan met de voorgestelde datum van uit dienst gaan?
- G. Is de geboden ontslagvergoeding acceptabel?
- H. Is er een outplacementvergoeding genoemd? Zo nee, wil ik een dergelijke vergoeding (eventueel deels in plaats van een ontslagvergoeding)?
- I. Krijg ik vrijaf om te solliciteren naar ander werk?
- J. Vervalt mijn (eventuele) concurrentiebeding?
- K. Is er een beding opgenomen over eventuele betaling of kwijtschelding studiekosten?
- L. Wat is bepaald over een (positief) getuigschrift?
- M. Wat is bepaald over inleveren of overnemen van eventuele bedrijfsmiddelen?
- N. Wat is bepaald over uitbetaling vakantiegeld, niet opgenomen verlofdagen, eindejaarsuitkering en eventuele bonussen?
- O. Is er een bepaling opgenomen over vergoeding van rechtsbijstand kosten?
- P. Is de 14 dagen bedenktijd vermeld?
- Q. Wil ik iets afspreken over de wijze van afscheid nemen, bijvoorbeeld van collega's?
- R. Kan ik akkoord gaan met een beding van 'finale kwijting'?
- S. Is het voorstel gunstiger of ongunstiger ten opzichte van de situatie die ontstaat als ik het voorstel niet accepteer, of als het ontslag aangevraagd wordt bij het UWV of de kantonrechter?

## Wat als ik niet tevreden ben over voorstel werkgever?

Als u niet tevreden bent over het voorstel van uw werkgever, kunt u in hoofdlijnen op 2 manieren reageren, namelijk:

- ik wens niet mee te werken aan beëindigen van het dienstverband; ik wil in dienst blijven;
- ik ben eventueel bereid akkoord te gaan met beëindiging van het dienstverband, mits de beëindigingsvoorwaarden voor mij acceptabel zijn.

In het eerste geval zal werkgever de keuze maken om, al dan niet tijdelijk, het dienstverband in stand te houden, of dat hij een ontslagverzoek indient bij het UWV of de kantonrechter.

Als uw voorkeur echter uitgaat naar een beëindigingsregeling tegen voor u acceptabele voorwaarden dan ligt het voor de hand dat u naar aanleiding van het beëindigingsvoorstel van werkgever een 'tegenvoorstel' doet, of op een andere wijze onderhandelt over betere voorwaarden.

## Kan ik als werknemer zelf een vaststellingsovereenkomst voorstellen?

Er zijn situaties waarin werknemers zelf de arbeidsovereenkomst willen beëindigen. Denk daarbij aan een zeer hoge werkdruk waarbij sprake is van (dreigende) 'burnout', of een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Uiteraard kan werknemer in dergelijke situaties zelf de arbeidsovereenkomst opzeggen, maar hij zal dan geen aanspraak kunnen maken op een ww-uitkering. Als een dergelijk financieel vangnet toch gewenst is, kan werknemer aan werkgever voorstellen op een ww-veilige wijze via een vaststellingsovereenkomst de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Het is vervolgens aan de werkgever of hij daarmee akkoord kan gaan. Let op: in het geval werkgever akkoord gaat, zal voor een ww-veilige vaststellingsovereenkomst in de vaststellingsovereenkomst opgenomen moeten worden dat het *initiatief* tot beëindiging van het dienstverband uitgaat van werkgever.



## Hulp bij ontslag via een vaststellingsovereenkomst

Het aangaan van een vaststellingsovereenkomst heeft grote gevolgen voor zowel werkgever als werknemer. De werknemer verliest zijn baan en daarmee zijn bron van inkomen.

Een verkeerde aanpak door werkgever van zijn wens de arbeidsovereenkomst te beëindigen, kan een onnodig verstoorde arbeidsrelatie en hoge ontslagkosten met zich meebrengen. Voor beide partijen is het daarom zaak niet ondoordacht te werk te gaan en bij voorkeur professionele rechtshulp in te schakelen.

## Waarom Ontslagspecialist? Hoe kan Ontslagspecialist u helpen?

De juristen en advocaten van Ontslagspecialist hebben veel ervaring (meer dan 20 jaar!) met het begeleiden van werknemers en werkgevers bij het aangaan van vaststellingsovereenkomsten. Wij kunnen u adviseren over het aangaan van een vaststellingsovereenkomst, maar ook de onderhandelingen voor u voeren en het onderhandelingsresultaat waterdicht op papier zetten. U voorkomt met Ontslagspecialist kostbare missers en behaalt het beste onderhandelingsresultaat, bijvoorbeeld een maximale ontslagvergoeding.

## Inschakelen van Ontslagspecialist biedt u de volgende voordelen:

- ✓ Wij hebben **meer dan 20 jaar ervaring** met ontslagzaken
- ✓ U wordt deskundig geïnformeerd over alle aspecten van de vaststellingsovereenkomst
- ✓ Check op ww-veiligheid van de vaststellingsovereenkomst
- ✓ Beoordeling van de overige voorwaarden van de concept-beëindigingsovereenkomst
- ✓ Een ervaren jurist of advocaat voert de onderhandelingen met uw werkgever of werknemer
- ✓ In veel gevallen kunnen wij betere beëindigingsvoorwaarden voor u realiseren
- ✓ Volledige en correcte afspraken vastgelegd in een waterdichte vaststellingsovereenkomst.
- ✓ Wij staan elke (doordeweekse) dag voor u klaar!
- ✓ Wij helpen u ook bij een procedure bij het UWV of de kantonrechter
- ✓ Wij hanteren betaalbare tarieven

## Hoe schakelt u Ontslagspecialist in?

- Stuur ons uw relevante documenten, zoals de arbeidsovereenkomst, recent loonstrookje en de (concept)vaststellingsovereenkomst, door [hier](#) of op onderstaande knop te klikken, danwel door een rechtstreekse mail te sturen aan [info@ontslagspecialist.nl](mailto:info@ontslagspecialist.nl)
- Wij beoordelen **kosteloos** het ontslagvoorstel en doen u een prijsvoorstel voor verdere rechtshulp.
- Uiteraard kunt u uw vraag ook telefonisch voorleggen, bel **0900- 123 73 24**

**Direct actie:** voorkom kostbare missers en sta sterk bij de onderhandelingen over uw vaststellingsovereenkomst. Mail of bel vandaag nog met Ontslagspecialist voor rechtshulp. Wij zijn u graag van dienst.

[Mail uw vraag](#)

Deel deze brochure:



Bijlage I : [voorbeeld vaststellingsovereenkomst](#)

Bijlage II: [voorbeeld aanbiedingsbrief werkgever met vaststellingsovereenkomst](#)

Bijlage III: [voorbeeld aanbiedingsbrief werkgever met kernpunten vaststellingsovereenkomst](#)

Bijlage IV: [voorbeeld reactie werknemer na aanbod vaststellingsovereenkomst](#)

### Auteursrecht Ontslagspecialist.nl ©

Het overnemen van de tekst of tekstgedeelten van deze brochure is alleen toegestaan met voorafgaande schriftelijke toestemming van Ontslagspecialist.nl

*Hoewel de tekst van deze brochure zorgvuldig is samengesteld, is het gebruik van de informatie en modellen van deze brochure geheel voor risico van de gebruiker. Ontslagspecialist is niet aansprakelijk.*



# Vaststellingsovereenkomst

*de complete handleiding*



Jacob Marisstraat 97  
1058 HX Amsterdam  
tel: 0900- 123 73 24  
fax: 020-6120731

[e mail: info@ontslagspecialist.nl](mailto:info@ontslagspecialist.nl)  
[www.ontslagspecialist.nl](http://www.ontslagspecialist.nl)