

Checklist vaststellingsovereenkomst

In een vaststellingsovereenkomst worden meestal afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen.

✓ **Beëindiging op initiatief van de werkgever**

Teneinde het recht op een WW-uitkering veilig te stellen, dient in de vaststellingsovereenkomst te worden opgenomen dat de beëindiging geschiedt op initiatief van de werkgever.

✓ **Geen dringende reden voor ontslag**

Dringende reden voor ontslag is wat in de volksmond 'ontslag op staande voet' wordt genoemd. Indien sprake is van een dringende reden voor ontslag, bestaat de kans dat u geen aanspraak kunt maken op een WW-uitkering. Een dringende reden voor ontslag kan zijn diefstal, dronkenschap of mishandeling.

✓ **Neutrale beëindigingsgrond**

Om uw recht op WW-uitkering veilig te stellen is het van belang dat een neutrale beëindigingsgrond in de vaststellingsovereenkomst wordt opgenomen. Er mag geen schijn worden gewekt dat sprake is van ontslag wegens verwijtbaar handelen. Belangrijk is dat wordt vermeld dat aan u, als werknemer, geen verwijt voor het ontslag kan worden gemaakt.

Een veel gebruikte neutrale beëindigingsgrond is 'bedrijfseconomische redenen'.

✓ **De datum waarop het dienstverband eindigt**

Wettelijk gelden de volgende opzegtermijnen:

- bij een dienstverband van korter dan 5 jaar: 1 maand;
- bij een dienstverband tussen 5 tot 10 jaar: 2 maanden;
- bij een dienstverband tussen 10 en 15 jaar: 3 maanden;
- bij een dienstverband van langer dan 15 jaar: 4 maanden.

Het is van belang minimaal deze in de wet neergelegde opzegtermijnen ook in de vaststellingsovereenkomst aan te houden. Het UWV betaalt namelijk pas WW-uitkering na afloop van de fictieve opzegtermijn.

✓ **Eindafrekening**

In de vaststellingsovereenkomst moet staan dat alle openstaande saldo's zullen worden uitbetaald. Bij beëindiging van het dienstverband heeft u, als werknemer, recht op uitbetaling van niet genoten vakantiedagen en vakantietoelage. Wanneer u, als werknemer, recht heeft op bijvoorbeeld een dertiende maand, bonus of winstuitkering, heeft u na beëindiging van het dienstverband in beginsel recht op een evenredige nabetaling van deze onderdelen.

✓ **Opnemen van vakantiedagen**

Werkgever en werknemer kunnen in de vaststellingsovereenkomst afspreken dat de werknemer zijn nog niet genoten vakantiedagen dient op te nemen. Let op! In beginsel kunt u hiertoe niet worden verplicht. Aan het einde van het dienstverband heeft u recht op uitbetaling van de niet genoten vakantiedagen.

In beginsel mag u aan het einde van het dienstverband ervoor kiezen uw vakantiedagen op te nemen. Dit is slechts anders indien de werkgever gewichtige redenen heeft om het opnemen van vakantiedagen te weigeren. Zo mag van een werknemer binnen redelijke grenzen worden verlangd dat hij rekening houdt met de planning en hem bekende bedrijfsbelangen.

✓ **Finale kwijting**

Hier spreken werkgever en werknemer af dat zij, na het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst, niets meer van elkaar te vorderen te hebben. Buiten hetgeen in de vaststellingsovereenkomst staat beschreven, kunnen zij niets meer van elkaar claimen. Het is daarom belangrijk dat u, voordat u een vaststellingsovereenkomst tekent, goed nakijkt of alle nog te verrekenen elementen in de overeenkomst zijn opgenomen.

✓ **Ontslagvergoeding**

Anders dan bij opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst, hebt u in geval van beëindiging met wederzijds goedvinden geen recht op een transitievergoeding. Wel kunt u met uw werkgever in de vaststellingsovereenkomst vastleggen dat er een ontslagvergoeding zal worden betaald. In beginsel mogen u en uw werkgever zelf de hoogte van de ontslagvergoeding bepalen. Voor de hoogte van deze ontslagvergoeding kan aansluiting worden gezocht bij de transitievergoeding.

✓ **Vrijstelling van werkzaamheden**

Uw werkgever en u kunnen afspreken dat u, bijvoorbeeld vanaf het moment van tekenen van de vaststellingsovereenkomst, wordt vrijgesteld van werkzaamheden. Dit betekent dat u nog steeds in dienst bent en nog steeds salaris krijgt uitbetaald, maar dat u niet meer hoeft te werken. Dit kan bijvoorbeeld fijn zijn indien sprake is van een conflict.

✓ **Concurrentie- en/of relatiebeding**

Indien voor u een concurrentie en/of relatiebeding geldt, kunt u trachten in de vaststellingsovereenkomst op te nemen dat van de werking hiervan zal worden afgezien. U zult dit samen met uw werkgever moeten afspreken. U kunt dit in beginsel niet afdwingen.

✓ **Geheimhouding**

In een vaststellingsovereenkomst kan een bepaling over geheimhouding worden opgenomen. Hierin staat beschreven dat zowel werkgever als werknemer de details van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor zich zullen houden en elkaars naam niet zullen schaden.

✓ **Getuigschrift**

Uw werkgever is verplicht om u, op uw verzoek, bij het einde van het dienstverband een getuigschrift uit te reiken. Als hij dit weigert, is hij schadeplichtig.

✓ **Inleveren van bedrijfseigendommen**

In de vaststellingsovereenkomst kunnen afspraken worden gemaakt over het inleveren van bijvoorbeeld bedrijfskleding, zakelijke telefoon of de auto van de zaak.

✓ **Kosten van juridisch advies**

Het is verstandig een vaststellingsovereenkomst altijd door een deskundige te laten checken. Omdat ook de werkgever er belang bij heeft dat u, als werknemer, begrijpt wat in de vaststellingsovereenkomst is opgenomen, komt het vaak voor dat de werkgever de kosten van juridisch advies naar aanleiding van de vaststellingsovereenkomst voor zijn rekening neemt. U kunt hiertoe in de vaststellingsovereenkomst op laten nemen dat de kosten voor juridische bijstand (tot een bepaald bedrag) door de werkgever voldaan zullen worden.

Let op! Bovenstaande checklist bevat slechts enkele kernelementen. Afhankelijk van de omstandigheden van het geval dient beoordeeld te worden of een vaststellingsovereenkomst recht doet aan uw situatie. Laat uw vaststellingsovereenkomst daarom altijd door een deskundige checken!