

# Checklist vaststellingsovereenkomst

Goed dat je deze checklist hebt gedownload! Deze checklist geeft je een eerste en beknopt overzicht zaken waarop je als werknemer alert moet zijn, wanneer je over een vaststellingsovereenkomst onderhandelt. De punten die hieronder in het beige blok zijn opgenomen, zijn afspraken die het UWV toetst bij toekenning van een WW-uitkering (werkloosheidsuitkering). Wil je dus na afloop van je arbeidsovereenkomst aanspraak maken op een WW-uitkering, zorg dan dat in elk geval deze afspraken in orde zijn!

## Geen sprake van een opzegverbod (zoals ziekte)

Allereerst is het belangrijk dat je er zeker van bent dat er in jouw geval geen sprake is van een opzegverbod. Indien namelijk sprake is van een opzegverbod, mag de arbeidsovereenkomst niet worden opgezegd. Het kan nadelige gevolgen voor je hebben, indien je in deze situatie wél een vaststellingsovereenkomst ondertekent. Wanneer je bijvoorbeeld een vaststellingsovereenkomst ondertekent terwijl je ziek bent, krijg je mogelijk geen uitkering van het UWV na afloop van je dienstverband.

## Juiste opzegtermijn

Vervolgens is het belangrijk dat bij de beëindiging de juiste opzegtermijn in acht wordt genomen. De wet bepaalt de volgende opzegtermijnen:

- bij een dienstverband korter dan vijf jaar: één maand;
- bij een dienstverband van vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar: twee maanden;
- bij een dienstverband van tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar: drie maanden;
- bij een dienstverband van vijftien jaar of langer: vier maanden.

In jouw arbeidsovereenkomst kan echter een afwijkende opzegtermijn zijn opgenomen. Kijk daarom ook goed in je arbeidsovereenkomst wat over de opzegtermijn is afgesproken.

Het is belangrijk dat de juist opzegtermijn in acht wordt genomen, omdat het UWV pas een uitkering uitkeert na afloop van de geldende opzegtermijn. Indien derhalve niet de juiste opzegtermijn in acht wordt genomen, loop je het risico dat je een of meerdere maanden geen inkomsten hebt.

## Initiatief vanuit werkgever

Voor het recht op een WW-uitkering is het van belang dat in de vaststellingsovereenkomst staat opgenomen dat de werkgever het initiatief heeft genomen voor de beëindiging van het dienstverband. Indien dit namelijk niet in de vaststellingsovereenkomst staat opgenomen, bestaat de kans dat het UWV je als verwijtbaar werkloos aangemerkt en je daarom geen WW-uitkering toekent.

## Neutrale beëindigingsgrond

Verder is het van belang dat de vaststellingsovereenkomst een neutrale beëindigingsgrond bevat, zoals "bedrijfseconomische redenen" of "een verschil van inzicht". Belangrijk is daarbij wel dat wordt toegevoegd dat de werknemer geen verwijt kan worden gemaakt voor de beëindiging.

## Geen dringende reden

Het is belangrijk dat in de vaststellingsovereenkomst staat opgenomen, dat er aan de beëindiging geen dringende reden ten grondslag ligt. Dit betekent dat er geen sprake is van ontslag op staande voet. Ook dit is een eis van het UWV, voor toekenning van een WW-uitkering.

## Concurrentie- en/of relatiebeding

Indien er in jouw arbeidsovereenkomst een concurrentie- en/of relatiebeding staat, is het raadzaam in de vaststellingsovereenkomst af te spreken dat dit beding na afloop van de arbeidsovereenkomst niet meer geldig is.



## Ontslagvergoeding

- In de vaststellingsovereenkomst kunnen afspraken worden gemaakt over de toekenning van een ontslagvergoeding. Voor het bepalen van de hoogte hiervan, kun je aansluiting zoeken bij de wijze waarop de transitievergoeding wordt berekend. Je bent echter vrij om een hogere of lagere vergoeding overeen te komen.

*Tip! Raadpleeg in geval van onderhandelingen over (de hoogte van) de ontslagvergoeding altijd een arbeidsrechtadvocaat. Deze specialisten hebben kennis van de actuele uitgangspunten en rechtspraak op het gebied van ontslagvergoedingen, zodat zij het maximale uit jouw vaststellingsovereenkomst kunnen halen!*



## Vrijstelling van werk / vakantiedagen

- Het is raadzaam om in de vaststellingsovereenkomst overeen te komen dat je wordt vrijgesteld van werk tot de einddatum. Vaak gaat vrijstelling van werk gepaard met de afspraak dat de opgebouwde vakantiedagen in die periode worden opgenomen. Bedenk dus wat je belangrijker vindt: vrijstelling van werk of uitbetaling van vakantiedagen.

## Getuigschrift

- Een werkgever is verplicht om bij het einde van het dienstverband een getuigschrift uit te reiken. Je doet er verstandig aan om te vragen naar een positief getuigschrift. Dit kan helpen bij het vinden van een nieuwe baan.



## Bedenktijd

- Een werknemer heeft het wettelijk recht om binnen 14 dagen na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst aan de werkgever kenbaar te maken dat hij de vaststellingsovereenkomst toch niet wil sluiten. De werkgever is verplicht om de werknemer binnen twee dagen na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst te wijzen op dit recht.



## Kosten juridisch advies

- Spreek met je werkgever af dat hij de kosten voor jouw juridisch advies/bijstand (deels) vergoedt.



## Finale kwijting

- Het is belangrijk om af te spreken dat beide partijen na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst (en naleving van die afspraken) niets meer van elkaar te vorderen hebben. Zo weet je zeker dat je achteraf niet voor verrassingen komt te staan.



## Overige afspraken



Tot slot kunnen over de navolgende zaken, indien in jouw geval van toepassing, afspraken worden gemaakt:  
Pensioen;

- 
- Geen verrekening van opleidingskosten;
  - Spullen van de werkgever die in jouw bezit zijn/waren: teruggeven of behouden?
  - Leaseauto: teruggeven over overnemen?
  - Vergoeding voor de kosten van omscholing/outplacement.

*Let op!*

*Deze checklist bevat een eerste bondige indruk van de zaken waarover in het kader van een vaststellingsovereenkomst afspraken kunnen worden gemaakt. Je doet er verstandig aan een arbeidsrechtsspecialist te benaderen om jouw positie, rechten en mogelijkheden volledig in beeld te brengen en je deskundig te laten adviseren en bijstaan!*

*Neem contact op voor een gratis en vrijblijvend kennismakingsgesprek!  
mr. Cuijten Advocatuur  
Kerkhofstraat 21  
5554 HG Valkenswaard  
040-2089240*