



## Een vaststellingsovereenkomst. En nu?

Wanneer u tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek nietsvermoedend een vaststellingsovereenkomst onder uw neus geschoven krijgt, kan er paniek ontstaan.

Dat snap ik.

Wat nu? Moet u akkoord gaan met ontslag? Wat zijn uw rechten? Op welke vergoeding heeft u recht? Krijgt u de juridische advieskosten vergoed? En hoe zit het met een WW-uitkering als u dit ondertekent? In dit artikel loods ik u door deze moeilijke situatie.

Voordat u gaat nadenken over hoe een ontslagregeling eruit zou moeten zien, is het belangrijk te beseffen dat het – sinds de invoering van de Wet Werk en Zekerheid in 2015 – moeilijker is geworden voor uw werkgever om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden door de rechter. Daar zijn hoge(re) eisen aan gesteld dan voorheen. Wanneer u überhaupt niet met het ontslag akkoord wilt gaan, kunt u er dus ook voor kiezen geen vaststellingsovereenkomst te ondertekenen en indien nodig verweer te voeren in een ontbindingsprocedure. Zie ter illustratie bijvoorbeeld dit [nieuwsartikel](#).

## Stel, u kunt zich neerleggen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Waar moet u dan op letten ten aanzien van de inhoud van de vaststellingsovereenkomst?

- **Behoud WW-rechten:**

Sinds 2006 is het mogelijk een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst, met behoud van het recht op een WW-uitkering, mits aan enkele voorwaarden wordt voldaan:

- In ieder geval moet de opzegtermijn die geldt voor de werkgever in acht worden genomen. In zijn algemeenheid geldt: de opzegtermijn bedraagt één maand bij een dienstverband korter dan 5 jaren, twee maanden bij een dienstverband tussen de 5 en 10 jaren, drie maanden bij een dienstverband tussen de 10 en 15 jaren en vier maanden bij een dienstverband langer dan 15 jaren.
- Ook is het belangrijk om de juiste bewoordingen op te nemen ten aanzien van de reden van en het initiatief voor de beëindiging (dat bij werkgever behoort te liggen) en opzegverboden (die niet aan de orde mogen zijn).

- **De vergoeding:**

Ter compensatie van het wegvallen van uw vaste inkomen, zult u willen praten over een ontslagvergoeding. Het tijdperk van de kantonrechttersformule en de bijbehorende abc-

berekeningen ligt inmiddels achter ons. De transitievergoeding vormt in de regel het uitgangspunt, maar in een traject van wederzijds goedvinden, bestaat contractsvrijheid. Er is geen verplichting om de vergoeding vast te stellen op de hoogte van de transitievergoeding en het is onder omstandigheden mogelijk dat een hogere vergoeding wordt afgesproken. Dat is een product van onderhandeling en is afhankelijk van de omstandigheden. Voor de werknemer vormt de transitievergoeding in de regel wel de bodem.

In het geval de vaststellingsovereenkomst volgt op een (later in te trekken) ontslag op staande voet, is het verstandig wel een (kleine) vergoeding op te nemen. Het ontbreken van een vergoeding kan voor een uitkeringsinstantie aanleiding vormen om aanvullend onderzoek te doen naar de reden van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien uit dat onderzoek naar voren zou komen dat er toch sprake is van een aan u verwijtbaar ontslag (en dus verwijtbare werkloosheid) kan de WW-uitkering alsnog in gevaar komen.

- **Vrijstelling van werkzaamheden:**

In de regel wordt een arbeidsovereenkomst niet voor niets beëindigd. Vooral na het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst zal de motivatie en onderlinge verstandhouding niet zijn verbeterd. In een vaststellingsovereenkomst wordt daarom vastgelegd of en zo ja, vanaf welk moment u wordt vrijgesteld van de verplichting nog werkzaamheden te verrichten. Een eventuele vrijstelling staat overigens los van de verplichting van de werkgever om uw salaris door te betalen tot de beëindigingsdatum; die verplichting blijft gewoon bestaan.

Soms is het mogelijk hier nog “wisselgeld” te behalen, wanneer de onderhandelingen over de hoogte van de vergoeding niet op het gewenste resultaat uitkomen. De praktijk wijst uit dat een werkgever bij het geven van een vrijstelling vaak wel bedingt dat het openstaande saldo aan verlofuren dan wordt geacht door u te zijn opgenomen, zodat het niet meer in de eindafrekening (die bij het einde van het dienstverband moet plaatsvinden) wordt meegenomen. Ook dat is uiteindelijk een resultaat van de onderhandelingen.

- **De werking van concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbedingen:**

Deze bedingen komen veelvuldig voor in arbeidsrelaties. Bekijk of dat voor u ook het geval is. Wanneer dat zo is, moeten er in de vaststellingsovereenkomst afspraken worden gemaakt over de beëindiging of reikwijdte van deze bedingen na het einde van het dienstverband. Uw werkgever zal in het voorstel waarschijnlijk al een voorzet hebben gegeven. Gebruikelijk is dat een geheimhoudingsbeding ook na het einde van het dienstverband van kracht blijft. Informatie van de werkgever blijft informatie van de werkgever en er is een belang bij om dat te beschermen.

Mogelijk is er meer winst te behalen ten aanzien van het concurrentie- en relatiebeding, al hangt dat deels ook samen met het daadwerkelijke initiatief en de reden voor de beëindiging. Zijn partijen nog ‘on speaking terms’ of niet? En is er sprake van een zeer specialistische functie? Wat is het voordeel voor een concurrent wanneer u daar in dienst zou treden? Dat zijn relevante vragen, die maken dat hier op voorhand geen vuistregels voor te geven zijn. Maar dit is wederom onderhandelbaar. Wel is duidelijkheid zeer belangrijk.

Wanneer een concurrentie- of relatiebeding van kracht blijft na het einde van het dienstverband, probeer dit dan zo duidelijk en specifiek mogelijk in de vaststellingsovereenkomst op te nemen. Daarbij gaat het om een concrete einddatum of bijvoorbeeld om een lijst met 'verboden' klanten of concurrenten. Omdat op overtreding van deze bedingen in de regel (hoge) boetes staan, bent u gebaat bij deze duidelijkheid. Onduidelijke situatie kunnen immers discussies en eventueel zelfs boetes tot gevolg hebben.

[ ONTVANGT U EEN  
VASTSTELLINGSOVEREENKOMST  
TERWIJL U ZIEK BENT?  
LET DAN EXTRA GOED OP EN  
RAADPLEEG EEN SPECIALIST.  
AKKOORD GAAN MET  
BEËINDIGING KAN GEVOLGEN  
HEBBEN VOOR UW UITKERING... ]

- **Positief getuigschrift en geheimhouding over de beëindiging:**

Een positief getuigschrift kan erg belangrijk zijn bij een volgende sollicitatie. Uw werkgever mag (desgevraagd) niet alle informatie aan een opvolgend werkgever verstrekken, maar mijn advies is om het daar niet op aan te laten komen. Spreek af dat er positief wordt verklaard en vraag om een getuigschrift.

Geheimhouding over de beëindiging is niet hetzelfde als een geheimhoudingsbeding uit de arbeidsovereenkomst. Bij geheimhouding over de beëindiging spreken partijen af zich niet uit te laten over de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, bijvoorbeeld over de hoogte van de vergoeding. Daar kan uw werkgever belang aan hechten, om die vergoeding niet tegengeworpen te krijgen bij onderhandelingen met eventuele andere werknemers. Ook kan hierin worden opgenomen dat beide partijen zich binnen en buiten het bedrijf niet negatief zullen uitlaten over de ander. Wel zo chique!

## **Wat kan ik doen als mijn werkgever de gemaakte afspraken niet nakomt?**

Stel nu dat de afgesproken vergoeding niet (tijdig) wordt betaald. Een vaststellingsovereenkomst is geen zogenaamde executorialle titel. Dat wil zeggen dat u met een getekende vaststellingsovereenkomst niet via een deurwaarder betaling kunt afdwingen. U moet alsnog naar de rechter. Om dat te voorkomen is het mogelijk toch een (pro forma) ontbindingsverzoek bij de rechter in te dienen of de gemaakte afspraken vast te laten leggen door een notaris. Zie voor meer informatie daarover ook dit [artikel](#).

## **Wat als u zich bedenkt?**

Het is belangrijk om te beseffen dat een vaststellingsovereenkomst een definitief karakter heeft. Uw werkgever moet u erop wijzen dat u recht heeft op 14 dagen bedenktijd. Gedurende die periode kunt u zonder opgaaf van reden terugkomen op de gemaakte afspraken door schriftelijk de ontbinding van de vaststellingsovereenkomst in te roepen. Indien uw werkgever u niet op deze bedenkt termijn wijst, bedraagt de bedenkt termijn zelfs 21 dagen. Maar na het verstrijken van de bedenkt termijn, zijn de afspraken geldig. Na het verstrijken van de opzegtermijn zal uw arbeidsovereenkomst dan ook definitief geëindigd zijn.

## Gevolgen voor het pensioen

De beëindiging van uw arbeidsovereenkomst zal hoogstwaarschijnlijk ook gevolgen hebben voor het pensioen. Het is raadzaam een pensioenspecialist te raadplegen om de gevolgen in kaart te brengen én te ondervangen. Volgens de rechtbank te Amsterdam is uw werkgever overigens ook verplicht u duidelijk op de gevolgen voor het pensioen te wijzen. Klik op deze [link](#) voor de uitspraak.

## Conclusie

Een vaststellingsovereenkomst kan een win-win situatie betekenen voor zowel werkgever als werknemer, maar er moet goed bij de inhoud stilgestaan worden. Het is en blijft maatwerk. Laat u niet onder druk zetten en vraag om een termijn, waarbinnen u op het voorstel van de werkgever mag reageren. Zoek in de tussentijd specialistische hulp bij dit traject. Vaak stelt de werkgever een budget beschikbaar voor juridisch advies, zodat de kosten uiteindelijk door uw werkgever zullen worden gedragen, dus vraag daar ook naar.



***Over de auteur:*** mr. Dirk School is verbonden aan Bogaerts & Groenen advocaten, met vestigingen te Boxtel en Tilburg. Hij houdt zich naast vaststellingsovereenkomsten ook bezig met reorganisaties en faillissementen, als curator of als raadsman van bijvoorbeeld personeelsleden, bestuurders of de onderneming. Zie [www.bgadvocaten.nl](http://www.bgadvocaten.nl) of stuur een e-mail aan [school@bgadvocaten.nl](mailto:school@bgadvocaten.nl) voor meer informatie.

*Dit artikel is met zorg opgesteld, maar is een algemene weergave en er wordt geen garantie gegeven over de juistheid en volledigheid van de informatie. Op iedere individuele situatie kunnen afwijkende regels van toepassing zijn. Aan de inhoud van dit artikel kunnen dan ook nimmer enige rechten worden ontleend.*