



Vaststellingsovereenkomst: een korte checklist

Er bestaan diverse methoden om een arbeidsovereenkomst te beëindigen. Een van de meest voorkomende methode is met wederzijds goedvinden. Werkgever en werknemer komen hierbij gezamenlijk tot overeenstemming over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. In deze situatie leggen zij de voorwaarden om tot een beëindiging te komen vast in een beëindigingsovereenkomst, ook wel een vaststellingsovereenkomst genoemd. Maar waar moet je als werkgever bij de vaststellingsovereenkomst op letten? Hieronder vind je de belangrijkste zaken (een korte checklist) om op te letten bij een vaststellingsovereenkomst.

• Wel of géén vergoeding voor de werknemer?

Bij een vaststellingsovereenkomst is het aanbieden van een transitievergoeding niet verplicht: de arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden. Toch wordt er in de meeste gevallen wel een transitievergoeding toegekend, zeker als de vaststellingsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt gesloten.

Het is denkbaar dat in sommige situaties de ontslagvergoeding van de werknemer hoger is dan de transitievergoeding. Dit is afhankelijk van de reden om tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen.

• Wanneer eindigt de arbeidsovereenkomst?

Om de ww-rechten van de werknemer zoveel mogelijk veilig te stellen en voor zover mogelijk te realiseren dat een werknemer direct aansluitend op het einde van de arbeidsovereenkomst aanspraak maakt op een ww-uitkering, is het van belang om de opzegtermijn in acht te nemen. Om te bepalen welke opzegtermijn in acht genomen moet worden, is het van belang zowel in de cao als de arbeidsovereenkomst te kijken.

• Wordt de werknemer vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden?

Het kan voorkomen dat jullie als werkgever het niet gewenst vinden om de werknemer werkzaamheden te laten verrichten tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Ook is het denkbaar dat een werknemer aangeeft zelf behoefte te hebben aan vrijstelling. In dat geval kan de werknemer vrijgesteld van werkzaamheden worden tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Het is hierbij van belang duidelijke afspraken te maken over de doorbetaling van loon, opbouw van de vakantiedagen en de toekenning van overige emolumenten.

• Krijgt de werknemer de juridische kosten vergoed?

In de meeste vaststellingsovereenkomsten vergoedt de werkgever (een deel van) de juridische kosten van de werknemer. Hiermee wordt voorkomen dat een werknemer later stelt dat hij of zij niet begreep wat hij of zij tekende.

• Worden vakantiedagen wél of niet uitbetaald?

Bij elk einde van de arbeidsovereenkomst ontvangt een werknemer een eindafrekening. In de vaststellingsovereenkomst kun je bepalen welke emolumenten daarin worden

meegenomen. Wordt de werknemer bijvoorbeeld drie maanden lang vrijgesteld van werkzaamheden? Dan kan je er als werkgever voor kiezen om de openstaande vakantie-dagen niet uit te betalen bij het einde van een arbeidsovereenkomst. Van belang is ook hier zorgvuldig stil te staan bij hetgeen wordt uitbetaald.

• **Blijft het concurrentie- en relatiebeding gelden na beëindiging?**

Staat er een concurrentie- en relatiebeding in de arbeidsovereenkomst van de werknemer en wil je dat deze hun werking blijven houden? Neem dan expliciet in de vaststellingsovereenkomst op dat deze bedingen, ondanks het einde van de arbeidsovereenkomst, hun werking behouden. Dit om te voorkomen dat achteraf discussie ontstaat of het beding nog wel van toepassing is.

• **Hebben partijen nog iets van elkaar te vorderen?**

Een van de belangrijkste bepalingen om op te nemen in de vaststellingsovereenkomst, is de finale kwijting. Werkgever en werknemer beloven dan dat ze van elkaar niets meer zullen vorderen nadat ze de afspraken in het document hebben uitgevoerd.

Finale kwijting betekent dat alles wat in de vaststellingsovereenkomst staat, als definitief wordt gezien. Zelfs als later blijkt dat er een bepaalde vordering nog niet was meegenomen of er nog een vordering uit werkgeversaansprakelijkheid ingesteld zou kunnen worden, veranderen de afspraken meestal niet.

Vrijgesteld door JPR advocaten, mei 2024
www.jpr.nl