

Poortwachterbijeenkomst
't Gooi en Eemland
22 september 2009

Spaans Advocaten
mr B.W.G. Orth
orth@spaansadvocaten.nl

Programma

- Beëindigen arbeidsovereenkomst door middel van een beëindigings-/vaststellingsovereenkomst

De vaststellingsovereenkomst

Artikel 7:900 BW bepaalt:

“bij een vaststellingsovereenkomst binden partijen, ter beëindiging of ter voorkoming van onzekerheid of geschil omtrent hetgeen tussen hen rechtens geldt, zich jegens elkaar aan een vaststelling daarvan, bestemd om ook te gelden voor zover zij van tevoren bestaande rechtstoestand mocht afwijken.”

Vaststellingsovereenkomst in het arbeidsrecht

- wordt sinds oktober 2006 gebruikt bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst tussen partijen met wederzijds goedvinden
- mits goed geformuleerd, waarborgt werknemer hiermee zijn eventuele aanspraken op WW-uitkering
- kosten- en tijdbesparing voor werkgevers
- afname van de pro forma ontbinding

Inhoud

- juiste partijen
- uitgebreide considerans
- beëindigingsdatum
- datum van overeenstemming (van belang voor fictieve opzegtermijn)
- beëindigingsvergoeding c.q. andere vergoedingen en uitbetaling hiervan
- eindafrekening (let op studiekosten, leaseboetes etc.), afspraken over opnemen vakantiedagen
- werkzaamheden tot einde dienstverband
- inleveren eigendommen
- relatie-/concurrentiebeding
- vertrouwelijkheid/communicatie
- vermelding van geen sprake van dringende reden en/of opzegverbod(en)
- afstand recht op ontbinding/vernietiging
- finale kwijting

Let op

- geef werknemer voldoende tijd om na te denken
- vergewis je ervan of werknemer de gevolgen van de beëindiging begrijpt, zo niet laat hem juridisch advies inwinnen
- verstrek geen onjuiste informatie
- geen finale kwijting voor bijv. nog niet bekende verkeersboetes opgelopen voor datum einde dienstverband

Vervolg

- goede formulering

Dus niet:

“Werkgever zal werknemer gedurende 24 maanden na datum einde dienstverband, voor het eerst op 1 oktober 2009, suppleren zodanig dat hij aanspraak blijft houden op een maandelijks bedrag gelijk aan 90% van zijn laatst verdiende salaris.”

Risico bij vaststellingsovereenkomst

- Werknemer kan de vaststellingsovereenkomst vernietigen wegens dwaling als gevolg van verkeerde voorstelling van zaken gegeven door werkgever
- werkgever doet er verstandig aan de arbeidsovereenkomst in dat geval alsnog voorwaardelijk te laten ontbinden door de kantonrechter

Vragen?

Bart Orth
Advocaat

Spaans advocaten
De Ruyterstraat 4
1271 SV Huizen
Tel: 035-52 62 780
Mob: 06 11916798
E-mail: orth@spaansadvocaten.nl