

# Checklist vaststellingsovereenkomst





Een medewerker van je gaat uit dienst. Waar moet je dan als werkgever op letten als je een vaststellingsovereenkomst (VSO) opstelt?

### Initiatief vanuit werkgever

Voor het veiligstellen van het recht op een WW-uitkering voor jouw werknemer is het van belang dat in de vaststellingsovereenkomst wordt opgenomen dat je als werkgever het initiatief hebt genomen voor de beëindiging van het dienstverband. Dit moet altijd worden opgenomen, omdat anders een werknemer niet zal meewerken.

### Neutrale beëindigingsgrond

Verder is het van belang dat de vaststellingsovereenkomst een neutrale beëindigingsgrond bevat, zoals een verschil van inzicht of bedrijfseconomische redenen.

### Geen verwijt voor werknemer

Ook moet worden opgenomen dat de werknemer geen verwijt kan worden gemaakt voor de beëindiging en dat er geen sprake is van een dringende reden (ontslag op staande voet).

### Geen sprake van een opzegverbod

In de overeenkomst is het ook gebruikelijk dat wordt opgenomen dat er geen sprake is van een opzegverbod, zoals ziekte. Als jouw werknemer een vaststellingsovereenkomst ondertekent terwijl hij ziek is en ziek uit dienst gaat, krijgt de werknemer waarschijnlijk geen uitkering van het UWV. Hij zal zich dan vervolgens weer melden, met alle gevolgen van dien. Bovendien is het voor de werkgever voor de hoogte van de verschuldigde premies nadelig als een werknemer ziek uit dienst gaat. Het is dus aan te bevelen om af te spreken dat een werknemer zich beter meldt voordat hij uit dienst gaat.



### Opzegtermijn

Om ervoor te zorgen dat de WW-uitkering aansluitend aan het dienstverband kan ingaan, is het van belang dat bij de beëindiging de juiste opzegtermijn (van jou als werkgever) 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 de arbeidsovereenkomst of in de eventueel toepasselijke cao kan echter een afwijkende opzegtermijn zijn opgenomen. Deze contractuele opzegtermijn is dan bepalend.

### Ontslagvergoeding

In de vaststellingsovereenkomst kunnen afspraken worden gemaakt over de toekenning van een ontslagvergoeding. Dit mag de wettelijke transitievergoeding zijn, maar ook een hogere of lagere vergoeding is toegestaan. Ook kan worden afgezien van een vergoeding.

### Vrijstelling van werk / eindafrekening

Je kunt afspreken dat de werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden tot de einddatum en hoe de eindafrekening eruit ziet. Bij een (langere periode van) vrijstelling van werkzaamheden is het gebruikelijk dat (een deel van) de opgebouwde vakantiedagen moeten worden opgenomen en niet worden uitbetaald. Verder kan gedacht worden aan het uitbetalen van het opgebouwde vakantiegeld en de eindejaarsuitkering.





### Nieuwe baan

Het is aan te bevelen om in de vaststellingsovereenkomst op te nemen dat de werknemer bij ondertekening van de vaststellingsovereenkomst nog geen concreet zicht heeft op een nieuwe baan of andere inkomensbron. Als dit wel het geval blijkt, kun je opnemen dat dan het recht op de ontslagvergoeding komt te vervallen. Verder kun je afspreken dat als de werknemer vóór de einddatum een nieuwe baan vindt, hij niet aan de opzegtermijn wordt gehouden en de arbeidsovereenkomst eindigt per de eerdere datum.

### Concurrentie-, relatie-, of geheimhoudingsbeding

In de vaststellingsovereenkomst kunnen afspraken worden gemaakt over uiteenlopende bedingen die tijdens en na het einde van de arbeidsovereenkomst al dan niet (blijven) gelden. Zo kan worden opgenomen dat deze bedingen worden gehandhaafd of komen te vervallen. Ook een aanpassing van het beding is mogelijk door in de vaststellingsovereenkomst afwijkende afspraken te maken.

### Getuigschrift en referenties

Het afgeven van een (positief) getuigschrift en (positieve) referenties kan worden opgenomen om een werknemer behulpzaam te zijn bij het vinden van een andere dienstbetrekking.

### Bedenktime

Een werknemer mag binnen 14 dagen na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst zonder opgaaf van redenen laten weten dat hij afziet van de vaststellingsovereenkomst. Dit recht moet worden opgenomen in de vaststellingsovereenkomst. Staat de bedenktijd er niet in, dan geldt een termijn van 21 dagen.

### Finale kwijting

Om "losse eindjes" te voorkomen is het van belang dat partijen na uitvoering van de afspraken niets meer van elkaar te vorderen hebben. Een bepaald onderwerp uitzonderen van de finale kwijting is ook mogelijk.

### Geheimhouding over regeling

Een gebruikelijke bepaling in een vaststellingsovereenkomst is dat beide partijen geheimhouding betrachten ten aanzien van de aanleiding en de inhoud van de vaststellingsovereenkomst.





## Checklist vaststellingsovereenkomst

### Overige afspraken

Er valt natuurlijk nog veel meer te regelen, zoals het al dan niet verrekenen van studiekosten, het inleveren van bedrijfseigendommen (waaronder de lease-auto), het eventueel overnemen van het mobiele nummer, het al dan niet betalen van bonussen, het vergoeden van outplacement, het betalen van de kosten van juridische bijstand en de wijze waarop optie- of aandelenregelingen worden afgewikkeld. Een vaststellingsovereenkomst is uiteindelijk maatwerk.

### Hulp nodig bij het opstellen van een VSO?

Wij kunnen je helpen met het controleren of opstellen van een VSO bij uitdiensttreding van een medewerker. We geven professioneel advies en leveren de juiste stukken aan, zodat je verzekerd bent van een nette afhandeling die juridisch goed op orde is. Vrijblijvend een (online) afspraak maken? Neem contact met ons op.

**Heeft u een juridisch vraagstuk? Neem dan contact met ons op.**

**Bezoekadres**

Dr. Holtropaan 42  
5652 XR Eindhoven

**Telefoon**

040 250 14 14

**E-mailadres**

[advocaten@boskampwillems.nl](mailto:advocaten@boskampwillems.nl)

[www.boskampwillems.nl](http://www.boskampwillems.nl)

