

Vaststellingsovereenkomst ontslag wegens bedrijfsbeëindiging

De ondergetekenden:

1. [Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

en

2. De heer/mevrouw [naam], geboren op [datum], wonende te [adres en woonplaats], verder te noemen: 'werknemer'

In aanmerking nemende dat:

[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

- Werkgever heeft werknemer te kennen gegeven de onderneming met ingang van [datum] te zullen beëindigen. Er zijn geen interne of externe bedrijfsopvolgers. Werkgever heeft zijn bedrijfsgebouwen in verband met de staking van de onderneming verkocht/heeft de huur van het bedrijfspand beëindigd (keuze). In dit verband zullen alle bestaande arbeidsovereenkomsten worden beëindigd, waaronder de onderhavige arbeidsovereenkomst;

[Redacted]
[Redacted]

- Er is geen sprake van een dringende reden zoals genoemd in artikel 7:678 BW, werknemer treft uitdrukkelijk geen enkel verwijt en er is ook geen sprake van een opzegverbod zoals bedoeld in artikel 7:670 BW;

[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

- de vaststellingsovereenkomst betreft een uitputtende en alles omvattende regeling.

Komen overeen als volgt:

[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

- 2 (Optie:)Werknemer zal vanaf de datum van ondertekening van deze overeenkomst tot de datum van het einde van deze arbeidsovereenkomst van zijn/haar (keuze) werkzaamheden worden vrijgesteld met doorbetaling van het loon en de overige emolumenten. (Optie:) Werknemer zal in deze periode zijn/haar (keuze) vakantiedagen en/of overuren opnemen zodat per einde dienstverband geen vakantiedagen en/of overuren meer resteren.

Eindafrekening salaris en transitievergoeding

- 3 In de salarisverwerking van de maand [datum] zal de werkgever een deugdelijke eindafrekening maken ter zake van het salaris, de opgebouwde maar niet opgenomen vakantiedagen en de opgebouwde rechten vakantietoelage (*let op de optie in artikel 2; als werknemer zijn vakantiedagen opneemt hier uitbetaling van vakantiedagen verwijderen*).
- 4 Tevens zal gelijktijdig met de eindafrekening door de werkgever aan de werknemer in verband met de beëindiging van het dienstverband een transitievergoeding worden toegekend van € [bedrag] bruto (zegge: [bedrag] Euro).

Getuigschrift en inlevering bedrijfseigendommen

- 5 Werknemer zal bij het einde van het dienstverband van werkgever een neutraal/positief (keuze) geformuleerd getuigschrift ontvangen.
- 6 Werknemer zal aan werkgever alle bedrijfseigendommen, waaronder uitdrukkelijk te verstaan [opsomming zaken] die hij/zij uit hoofde van zijn functie onder zich heeft uiterlijk voor [datum] in goede staat bij de werkgever inleveren en ontvangt daarvan een schriftelijke ontvangstbevestiging.

Geheimhouding

- 7 Werkgever en werknemer zullen geheimhouding betrachten ten aanzien van hetgeen zij in deze vaststellingsovereenkomst zijn overeengekomen, uiteraard behoudens voor zover partijen wettelijk verplicht zijn tot het verstrekken van inlichtingen.
- 8 Werkgever en werknemer zullen zich onthouden van het doen van negatieve uitslatingen of uitslatingen die op enigerlei wijze schadelijk zij of kunnen zijn voor (de goede naam) van de wederpartij bij deze overeenkomst.

Bedenktermijn

- 9 Werknemer heeft het recht om deze overeenkomst binnen 14 dagen na ondertekening te ontbinden door middel van een aan de werkgever te richten schriftelijke verklaring.

Slotbepalingen

- 10 Partijen doen nadat de bedenktijd is verstreken uitdrukkelijk afstand van het recht deze overeenkomst om welke reden dan ook in of buiten rechte te (doen) ontbinden en/of vernietigen.

- 11 Partijen erkennen dat behoudens de afspraken zoals vastgelegd in de onderhavige vaststellingsovereenkomst, geen andere afspraken en/of overeenkomsten meer bestaan, althans deze afspraken en/of overeenkomsten teniet worden gedaan met deze vaststellingsovereenkomst die bedoelt de afspraken om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst c.q. het tussen partijen gerezen geschil, uitputtend te regelen.
- 12 Na voldoening aan hetgeen tussen partijen in deze vaststellingsovereenkomst is overeengekomen zullen partijen elkaar over en weer finale kwijting verlenen ter zake van de arbeidsovereenkomst en de beëindiging hiervan en zullen zij niets meer van elkander te vorderen hebben.
- 13 Deze overeenkomst is een vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 Burgerlijk Wetboek.
- 14 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

In tweevoud opgesteld en voor akkoord getekend te [plaatsnaam] op [datum]

1. _____ [naam werkgever]

2. _____ [naam werknemer]

Toelichting

Algemeen

In het model wordt uitgegaan van een bedrijfsbeëindiging. Daarbij is het zaak in de considerans (overwegingen) ook zoveel mogelijk te omschrijven wat in verband met beëindiging van de onderneming heeft plaatsgevonden (huuropzegging/verkoop bedrijfsvoorraad/verkoop onroerende zaken).

Werkgevers zijn ook een transitievergoeding verschuldigd als de onderneming wordt gestaakt vanwege pensionering, ziekte of overlijden van de werkgever. Kleine werkgevers krijgen echter vanaf 1 januari 2021 compensatie voor de daarmee gepaard gaande transitievergoedingen.

De WAB verbindt de volgende voorwaarden aan de compensatie van de verstrekte transitievergoeding bij de beëindiging van de onderneming:

- Er moet sprake zijn van het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.
- Het gaat om een onderneming die minder dan 25 werknemers in dienst had op 1 januari van het kalenderjaar waarin het verzoek is ingediend voor het verkrijgen van toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Uitzendkrachten of payrollwerknemers tellen niet mee voor de berekening van het aantal werknemers.
- De transitievergoeding was verschuldigd in verband met eindigen van een arbeidsovereenkomst in een periode van ofwel zes maanden voorafgaand aan het verzoek om de toestemming of de ontbinding ofwel negen maanden na de verleende toestemming of inwilliging van het verzoek om ontbinding.
- De werkgever heeft de pensioengerechtigde leeftijd bereikt of hij gaat deze bereiken binnen zes maanden nadat het verzoek is ingediend voor het verkrijgen van toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.
- De werkgever is dusdanig ziek dat niet te verwachten is dat hij zijn werkzaamheden redelijkerwijs kan of, als de werkzaamheden van de onderneming al beëindigd zijn, had kunnen voortzetten binnen een periode van zes maanden nadat een bedrijfsarts hierover geadviseerd heeft.

De werkgever is bij een eenmanszaak, vennootschap onder firma, commanditaire vennootschap of maatschap de natuurlijke persoon met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst is aangegaan. Maar ook de bv of nv komen in aanmerking voor compensatie in aanmerking als de directeur-groootaandeelhouder aan de voorwaarde voor ziekte of pensionering voldoet.

Ook als de werkgever van een onderneming komt te overlijden, en de onderneming vervolgens wordt beëindigd kunnen de erfgenamen of medewerkgevers bij het UWV compensatie krijgen voor de verstrekte transitievergoedingen.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

De (fictieve) opzegtermijn is van belang voor het bepalen van de ingangsdatum van een WW-uitkering voor de werknemer. Pas na het aflopen van de fictieve opzegtermijn zal een WW-uitkering kunnen ingaan. Bij het bepalen van de duur van de fictieve opzegtermijn wordt aangesloten bij de wettelijke opzegtermijn (7:672 BW). Belangrijk is om de arbeidsovereenkomst erop na te slaan en de eventueel van toepassing zijnde cao te raadplegen. Indien een verkeerde opzegtermijn wordt berekend en verdisconteerd in de overeenkomst zal de werknemer een benadelingshandeling in de zin van de WW plegen en over de opzegtermijn een uitkering worden geweigerd. Dit kan ertoe leiden

dat de werknemer (noodgedwongen) de nietigheid van de beëindigingsovereenkomst inroept tegenover de werkgever en een procedure voor de kantonrechter het gevolg kan zijn. Bij de bepaling van de duur van de opzegtermijn gaat artikel 7:672 BW uit van de volgende opzegtermijn:

Duur dienstverband	Opzegtermijn
korter dan 5 jaar	1 maand
5 tot 10 jaar	2 maanden
10 tot 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden

Het kan zijn dat partijen in hun arbeidsovereenkomst een nog langere opzegtermijn hebben opgenomen. Ook kan uit de CAO een andere opzegtermijn volgen dan de hiervoor uit de wet voortvloeiende termijnen. Dit controleren.

Artikel 2 en 3

Bij de datum zal worden gekozen voor een datum gelegen in de maand na het einde dienstverband. Het kan zijn dat vanwege een tekort aan werkzaamheden een werkgever er belang in stelt om de werknemer gedurende de opzegtermijn vrij te stellen van werkzaamheden (non-actief). Indien het aantal dagen dat werknemer niet meer hoeft te werken fors afwijkt van het nog maar geringe aantal vakantiedagen, kan in ruil worden bedongen dat de werknemer zijn vakantiedagen inlevert. Als werknemer akkoord is met afboeking van zijn vakantiedagen (artikel 2) dan in het volgende artikel 3 weglaten dat deze dagen per einde dienstverband zullen worden uitbetaald.

Artikel 5

Een werknemer zal er belang bij hebben om een getuigschrift te ontvangen. Vaak zal worden aangedrongen op een positieve verklaring.

Artikel 6

Bedrijfseigendommen moeten worden ingeleverd. Om misverstanden te voorkomen is het aan te bevelen om hier de specifieke zaken uitdrukkelijk te benoemen, bijvoorbeeld telefoon, aantal sleutels, kleding, auto etc.

Artikel 9

Werknemers hebben op grond van de wet een bedenktijd. Binnen 14 dagen na totstandkoming van de overeenkomst hebben zij het recht om te ontbinden, zonder overigens hiervoor een reden te hoeven opgeven. Indien deze bepaling niet zou worden opgenomen, bestaat op grond van de wet een verlengde termijn (3 weken) waarbinnen de werknemer kan ontbinden.