

FiscContact 'Het dienstverband beëindigen met een vaststellingsovereenkomst'

Inleiding

Ontslag van werknemers vindt in de dagelijkse praktijk vooral plaats door middel van een beëindigingsovereenkomst ofwel een vaststellingsovereenkomst (meestal afgekort als vso). De weg via de kantonrechter of het UWV is allang niet meer de meest gevolgde route. Een ontslag met wederzijds goedvinden biedt je een snellere en (vaak goedkopere) oplossing dan een procedure. Een vso biedt niet alleen uitkomst bij een arbeidsconflict, of een (gedeeltelijk) bedrijfseconomisch ontslag, maar ook nadat een werknemer 2 jaar arbeidsongeschikt is.

Flexibiliteit en afspraken zijn helder

Je maakt in onderling overleg definitieve afspraken over de voorwaarden van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Voor een werknemer zal onder meer van belang zijn:

- op welke ontslagvergoeding (transitievergoeding) hij of zij recht heeft;
- welke vakantiedagen jij zult uitbetalen;
- of het concurrentiebeding overeind blijft; en
- of hij of zij de werkzaamheden moet voortzetten tot het einde van het dienstverband of wordt vrijgesteld van werk.

Al deze aspecten bieden beide partijen mogelijkheden om maatwerkafspraken te maken die aansluiten bij hun specifieke situatie en behoeften.

De (fictieve) opzegtermijn

Voor een werknemer zal het van belang zijn dat de WW-uitkering wordt veiliggesteld. In de overeenkomst zal daarom moeten staan dat jij als werkgever het initiatief neemt voor het ontslag en er ook geen dringende reden is voor het ontslag. Er moet in ieder geval rekening worden gehouden met een opzegtermijn. Dit laatste zal afhangen van de duur van het dienstverband en ook van wat er in de arbeidsovereenkomst of cao hierover is geregeld. Als een werknemer ziek is, moet je hier rekening mee houden. Je hebt dan immers te maken met het ontslagverbod.

Waar moet je nog verder aan denken?

Mogelijk is bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een concurrentie- en/of relatiebeding overeengekomen. Wil je hieraan vasthouden? Het is dan zaak om expliciet in de vaststellingsovereenkomst op te nemen dat dit beding van kracht blijft. Als er nog andere vorderingen zijn op jouw werknemer, bijvoorbeeld een studieschuld, dan moeten hier ook afspraken over worden gemaakt. Ook is niet onbelangrijk om af te stemmen welke bedrijfseigendommen nog moeten worden ingeleverd.

Een goede voorbereiding is het halve werk

Een werknemer zal moeten worden overtuigd dat de vaststellingsovereenkomst voor beide partijen de beste oplossing biedt. Je zult het gesprek moeten aangaan en de werknemer gelegenheid bieden om jouw voorstel te overdenken en advies in te winnen. Vaak is het daarom goed om een werknemer een week de tijd te geven om hierover te beslissen. Het kan verstandig zijn hem/haar ook in die periode vrij te stellen van werk. Dat soms moet worden onderhandeld over een aantal voorwaarden is niet te vermijden. Maar dit is altijd nog beter dan een geschil te moeten uitvechten via het UWV of de kantonrechter.