

Uw dienstverband bij uw werkgever kan op verschillende manieren eindigen. Behalve ontslag via UWV WERKbedrijf of via de kantonrechter, kunnen u en uw werkgever ook in onderling overleg afspreken dat uw dienstverband eindigt. Dat heet ook wel ontslag met wederzijds goedvinden. U en uw werkgever leggen de afspraken hierover vast in een beëindigingsovereenkomst. Na uw ontslag kunt u bij het WERKbedrijf een WW-uitkering aanvragen.

Wilt u weten wat het ontslag met wederzijds goedvinden betekent voor uw baan of voor een eventuele WW-uitkering? En wat de gevolgen zijn van het ondertekenen van een beëindigingsovereenkomst? In dit dossier vindt u alle informatie hierover.

- Wat is ontslag met wederzijds goedvinden?
- Beëindigingsovereenkomst
- Na uw ontslag: een WW-uitkering?
- Waar moet u op letten bij ontslag met wederzijds goedvinden?

Wat is ontslag met wederzijds goedvinden?

Bij ontslag met wederzijds goedvinden gaan u en uw werkgever in onderling overleg uit elkaar. Daarbij hoeft uw werkgever geen toestemming aan het WERKbedrijf te vragen om u te mogen ontslaan. Ook hoeft uw werkgever bij de kantonrechter niet om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vragen. De belangrijkste kenmerken van dit ontslag zijn:

- U of uw werkgever stelt voor om het dienstverband te beëindigen.
- U en uw werkgever zijn het met elkaar eens over uw ontslag. U wilt dus allebei dat uw dienstverband eindigt.
- U bent het samen ook eens over de financiële afhandeling van het ontslag. Bijvoorbeeld over de hoogte van de ontslagvergoeding.

Beëindigingsovereenkomst

Het is verstandig de afspraken over uw ontslag schriftelijk vast te leggen. U en uw werkgever leggen de afspraken vast in een beëindigingsovereenkomst. De beëindigingsovereenkomst is het bewijs van de afspraken die u samen maakt.

Bekijk altijd of u het eens bent met de overeenkomst. Het kan bijvoorbeeld zijn dat uw werkgever aangeeft dat u zelf ontslag neemt, terwijl dat niet zo is. Of dat u zich hebt misdragen terwijl

dat niet zo is. Klopt de overeenkomst volgens u niet? Zet dan geen handtekening. Doet u dat wel, dan krijgt u misschien geen WW-uitkering.

Twijfelt u of bent u het niet eens met de beëindigingsovereenkomst? Overleg dan eerst met uw rechtsbijstandverzekeraar, het Juridisch Loket, de vakbond of een advocaat. Besluit u niet akkoord te gaan, dan moet u bezwaar maken tegen het ontslag bij uw werkgever. Doe dat altijd per brief en bewaar een kopie. Uw werkgever moet dan alsnog toestemming vragen aan het WERKbedrijf of de kantonrechter om u te mogen ontslaan.

Na uw ontslag: een WW-uitkering?

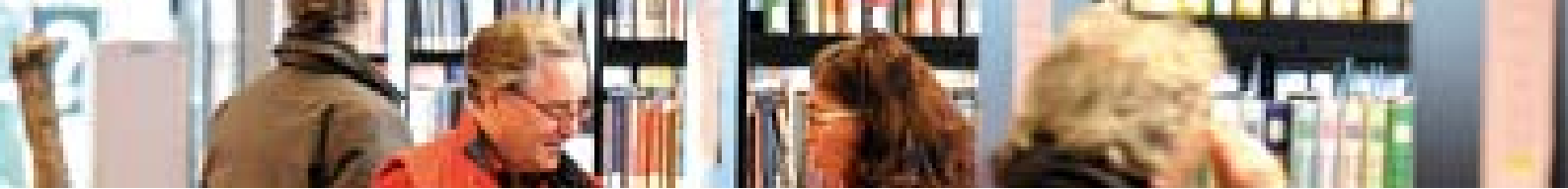
Zijn u en uw werkgever het eens over uw ontslag? En hebben u en uw werkgever de beëindigingsovereenkomst ondertekend? Ga dan direct op zoek naar werk. Lukt het niet om op tijd ander werk te vinden? Dan kunt u een WW-uitkering aanvragen bij het WERKbedrijf of via werk.nl.

Als u WW aanvraagt, bekijkt UWV eerst of u aan de basiseisen voldoet (bijv. wekeneis en voldoende urenverlies). Daarna beoordeelt UWV of het ontslag niet uw eigen schuld is. Dat noemen we ook wel 'verwijtbaar werkloos'. U bent verwijtbaar werkloos als u zich bijvoorbeeld ernstig hebt misdragen. Meestal zal uw werkgever u dan op staande voet ontslaan. Ook als u zelf het initiatief neemt om uw baan op te zeggen, zonder dat daar een dringende reden voor is, bent u meestal verwijtbaar werkloos.

Als u verwijtbaar werkloos bent, krijgt u meestal geen WW-uitkering of u krijgt de eerste tijd een lagere uitkering. Meer informatie hierover kunt u vinden op uwv.nl.

Bent u niet verwijtbaar werkloos en heeft uw werkgever het initiatief genomen om uw dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen? Als u daarmee akkoord gaat, dan heeft dat geen nadelige gevolgen voor uw eventuele WW-uitkering. U hoeft dus ook niet te protesteren tegen uw ontslag om een WW-uitkering te krijgen.





Waar moet u op letten bij ontslag met wederzijds goedvinden?

Let op uw opzegtermijn

Uw werkgever moet bij uw ontslag normaal gesproken rekening houden met een opzegtermijn. Ook bij ontslag met wederzijds goedvinden speelt deze termijn een belangrijke rol:

- U en uw werkgever spreken schriftelijk af dat hij rekening houdt met uw opzegtermijn. In de beëindigingsovereenkomst leggen u en uw werkgever vast op welke datum uw dienstverband eindigt. De periode tussen het ondertekenen van de overeenkomst en de ontslagdatum moet dan minimaal zo lang zijn als uw opzegtermijn. Uw werkgever betaalt uw loon in die periode door.
- U kunt in de beëindigingsovereenkomst ook schriftelijk afspreken dat uw werkgever u eerder ontslaat. In deze situatie is het belangrijk om goed te letten op de financiële afhandeling van uw ontslag. Dring er bij uw werkgever op aan dat hij u een ontslagvergoeding betaalt die minimaal even hoog is als uw salaris dat hij u tijdens de opzegtermijn had moeten betalen. Bij een schriftelijke overeenkomst begint deze termijn op de datum waarop de schriftelijke beëindigingsovereenkomst is ondertekend en loopt door tot en met de einddatum die zou gelden als uw werkgever wel rekening zou hebben gehouden met de opzegtermijn.
- Als u alleen mondeling met uw werkgever afspreekt om uw dienstverband te beëindigen, zit het anders met uw opzegtermijn. Deze begint dan vanaf de datum dat uw dienstverband daadwerkelijk eindigt en loopt door tot en met de einddatum die zou gelden als uw werkgever wel rekening zou hebben gehouden met de opzegtermijn.

Als u na uw ontslag een WW-uitkering aanvraagt, wordt rekening gehouden met de opzegtermijn. Zijn u en uw werkgever geen of een te korte opzegtermijn overeengekomen? Dan kan het zijn dat u de eerste tijd nog geen WW krijgt. Dan wordt gekeken naar de 'fictieve opzegtermijn'.

Voorbeeld

U en uw werkgever ondertekenen op 15 september een beëindigingsovereenkomst waarin is vastgelegd dat uw dienstverband op 30 september afloopt. Omdat u 6 jaar in dienst bent, geldt voor u een opzegtermijn van twee kalendermaanden. Als u een WW-uitkering aanvraagt, wordt daarom toch uitgegaan van een fictieve opzegtermijn van twee kalendermaanden. Die loopt van 1 oktober tot en met 30 november.

Hoe lang is uw opzegtermijn?

Hoe lang uw opzegtermijn is, hangt af van het aantal jaar dat u in dienst bent. U vindt de opzegtermijn meestal in uw arbeidsovereenkomst of in de cao. Is daarin niets afgesproken? Ga dan uit van de volgende opzegtermijnen:

Hoe lang bent u in dienst?	Hoe lang is uw 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

Tijdens de opzegtermijn moet uw werkgever uw loon nog gewoon doorbetalen. Houdt uw werkgever zich niet aan de opzegtermijn of is de beëindigingsvergoeding te laag? Stuur uw werkgever dan een brief waarin u aangeeft dat de opzegtermijn niet klopt of de vergoeding te laag is. Dit is belangrijk voor uw WW-uitkering.

Ga niet akkoord met uw ontslag als u ziek bent Als u ziek bent, mag uw werkgever u niet zo maar ontslaan in de eerste twee jaar dat u ziek bent. Hij kan u in die situatie voorstellen om met wederzijds goedvinden uit elkaar te gaan. Let op! In dat geval loopt u het risico dat u geen Ziektewet-uitkering krijgt.

Als u door uw ziekte na uw ontslag niet op zoek kunt gaan naar een nieuwe baan, kunt u ook geen WW-uitkering krijgen. Ga daarom niet zomaar akkoord met uw ontslag als u niet kunt werken door ziekte. Overleg eerst met uw rechtsbijstandverzekeraar, het Juridisch Loket, de vakbond of een advocaat.

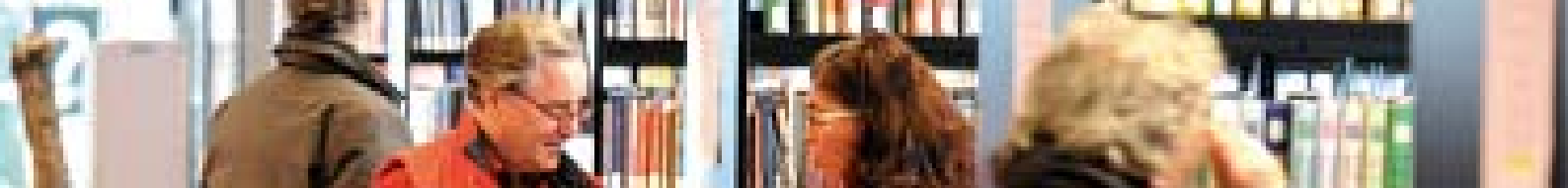
Als u langer dan twee jaar ziek bent, mag uw werkgever u wel ontslaan.

Model beëindigingsovereenkomst

Bij ontslag met wederzijds goedvinden leggen u en uw werkgever de afspraken over uw ontslag schriftelijk vast. Dit gebeurt in een beëindigingsovereenkomst. U ondertekent deze overeenkomst allebei.

Hoe ziet een beëindigingsovereenkomst eruit?

Hier vindt u een voorbeeld van hoe een beëindigingsovereenkomst eruit kan zien. U en uw werkgever kunnen dit model gebruiken om de afspraken vast te leggen. Het is belangrijk dat u de overeenkomst die uw werkgever u voorlegt goed doorleest voordat u uw handtekening zet. Ga na of uw gegevens kloppen en of de afspraken die u hebt gemaakt goed zijn vastgelegd.



Kijk ook goed of alle afspraken die u hebt gemaakt in de overeenkomst zijn opgenomen. Als u er later achterkomt dat u of uw werkgever vergeten zijn om een afspraak te vermelden, kan dat achteraf meestal niet meer worden hersteld.

Welke onderdelen bevat de beëindigingsovereenkomst?

In de overeenkomst moet in ieder geval staan:

- naam en adres van u en uw werkgever;
- dat uw werkgever u heeft voorgesteld het dienstverband te beëindigen en waarom hij dat doet;
- dat er geen dringende reden is voor uw ontslag;
- dat het gaat om een beëindiging met wederzijds goedvinden;
- de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt;
- de afspraak dat uw werkgever op de einddatum een eindafrekening maakt;
- de datum waarop u en uw werkgever de overeenkomst hebben ondertekend.

Welke aanvullende afspraken kunnen u en uw werkgever opnemen?

Naast de verplichte onderdelen kunnen u en uw werkgever nog meer afspraken vastleggen in de beëindigingsovereenkomst.

U kunt bijvoorbeeld afspreken:

- of u uw werk tot de laatste dag moet blijven doen of dat u eerder mag stoppen;
- hoeveel vakantiedagen u nog hebt en wanneer u die kunt opnemen;
- wat er gebeurt met uw pensioen dat u via uw werkgever hebt opgebouwd;
- hoe het verder gaat met uw (collectieve) zorgverzekering;
- wanneer u spullen van uw werkgever moet inleveren. Denk bijvoorbeeld aan sleutels of een pasje, mobiele telefoon, gereedschap, laptop of leaseauto;
- hoe en wanneer uw collega's worden geïnformeerd over uw ontslag;

- hoe en wanneer u afscheid neemt van het bedrijf;
- of u een positief getuigschrift krijgt of niet;
- wat er gebeurt als u ziek bent op uw laatste werkdag;
- dat u bedrijfsinformatie geheim moet houden;
- dat u een bepaalde periode niet voor een concurrent of een zakelijke relatie van uw werkgever mag werken. Niet in loondienst en niet als zelfstandige. Dit heet een concurrentie- of relatiebeding;
- wie de kosten van juridische bijstand betaalt;
- als u in een ander land woont dan uw werkgever is gevestigd: welk recht van toepassing is op de overeenkomst;
- bij welke instantie of welke rechter u of uw werkgever terecht kunnen als de ander de afspraken niet nakomt. Of als er achteraf verschil van mening is over de uitleg van de overeenkomst;
- dat u en uw werkgever verder niets meer van elkaar te vorderen hebben. Dit heet finale kwijting. Daarna kunt u niet meer procederen over iets waar u wel recht op hebt, maar wat niet in de overeenkomst staat.

Deze tekst is opgesteld door UWV WERKbedrijf, afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening en wordt gepubliceerd op www.werk.nl (thema ontslag) en op www.uvw.nl (bij informatie voor particulieren over werkloosheid). Deze tekst is afgesloten per 1 maart 2008.

Het WERKbedrijf is niet aansprakelijk voor de schade, van welke aard ook, voortvloeiend uit het gebruik van deze bijsluiter. Deze informatie kan op een bepaald moment niet langer volledig of juist zijn. Aan de inhoud daarvan kunnen dan ook geen rechten worden ontleend. We raden u aan om de juistheid en volledigheid van de informatie te verifiëren alvorens actie te ondernemen.

Model beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden

1 Gegevens werkgever

De werkgever:

Naam: <Bedrijfsnaam>
Adres: <Vestigingsadres>
<Postcode en plaats>

De werkgever wordt vertegenwoordigd door:

Naam: <Voorletters en achternaam>

De werkgever heeft de volgende persoon gemachtigd om namens hem de overeenkomst te ondertekenen:

Naam: <Voorletters en achternaam>
Adres: <Woonadres>
<Postcode en plaats>

2 Gegevens werknemer

De werknemer:

Naam: <Voorletters en achternaam>
Adres: <Woonadres>
<Postcode en plaats>
Geboortedatum: <Geboortedatum>

De werknemer heeft de volgende persoon gemachtigd om namens hem de overeenkomst te ondertekenen:

Naam: <Voorletters en achternaam>
Adres: <Woonadres>
<Postcode en plaats>

3 Aanleiding

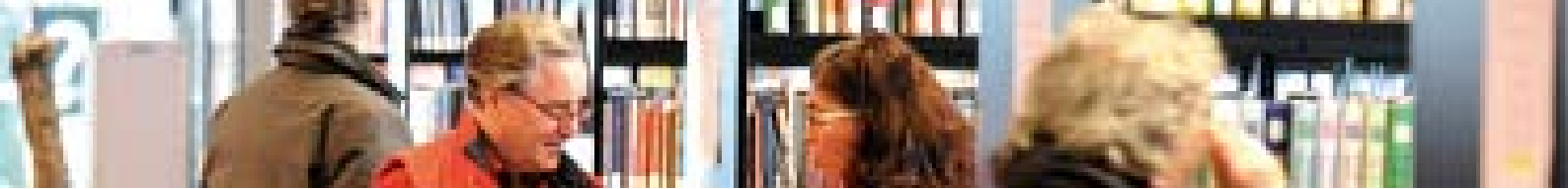
- 3.1 De werknemer werkt op basis van een arbeidsovereenkomst als <naam functie> bij de werkgever. Hij verdient daarmee € <bedrag brutosalaris> bruto per <salarisperiode>. Dit bedrag is exclusief vakantiegeld en andere arbeidsvoorwaarden.
- 3.2 De werkgever neemt het initiatief om het dienstverband met de werknemer te beëindigen. Voor dit initiatief is geen dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW.
- 3.3 Kies één van de volgende mogelijkheden:
 - 3.3.1 De werkgever wil het dienstverband met de werknemer beëindigen om bedrijfseconomische redenen.

- 3.3.2 De werkgever wil het dienstverband met de werknemer beëindigen omdat er een niet op te lossen verschil van mening is. Werkgever en werknemer zijn het niet met elkaar eens over de manier waarop de werknemer zijn werk moet doen.
- 3.3.3 De werkgever wil het dienstverband met de werknemer beëindigen omdat de werknemer langer dan twee jaar niet kan werken omdat hij ziek is. Het is in die periode niet gelukt om de werknemer te reintegreren in zijn eigen functie of in ander passend werk in de onderneming van de werkgever.
- 3.3.4 De werkgever wil het dienstverband met de werknemer beëindigen, omdat <andere reden invullen>
- 3.4 De werknemer heeft in eerste instantie aangegeven dat hij in dienst wil blijven. Beide partijen hebben daarover verschillende keren overlegd. Het resultaat daarvan is dat werkgever en werknemer allebei geen mogelijkheden zien om het dienstverband voort te zetten. Beide partijen hebben daarom afgesproken om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De afspraken die zij daarbij maken zijn vastgelegd in deze overeenkomst.

4 Afspraken

- 4.1 De arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden op <datum>, de eerste dag na de einddatum van het dienstverband.
Kies een van de volgende twee mogelijkheden:
 - a. Bij de beëindigingsdatum is rekening gehouden met de opzegtermijn.
 - b. De opzegtermijn is verdisconteerd in de beëindigingsvergoeding.
- 4.2 De werkgever betaalt de werknemer een beëindigingsvergoeding van € <brutobedrag> bruto. Hij maakt het netto-equivalent van dit bedrag (na verplichte inhoudingen door werkgever) uiterlijk <datum> over aan de werknemer. De werknemer kan de werkgever uiterlijk <datum> laten weten dat hij de beëindigingsvergoeding op een andere fiscaal toelaatbare en verantwoorde wijze wil ontvangen. Bijvoorbeeld in de vorm van een lijfrente of een stamrecht voor een pensioenvoorziening. De manier waarop de werknemer het bedrag wil ontvangen mag geen hogere kosten voor de werkgever met zich meebrengen.





4.3 Kies een van de volgende mogelijkheden:

- 4.3.1 Van <datum 1> tot en met <datum 2: laatste dag van het dienstverband> hoeft de werknemer zijn werk niet meer te doen. Zo heeft hij voldoende tijd om een nieuwe baan te vinden.
- 4.3.2 Van <datum 1> tot en met <datum 2: laatste dag van het dienstverband> werkt de werknemer gewoon door.
- 4.3.3 Van <datum 1> tot en met <datum 2> werkt de werknemer gewoon door. Van <datum 3> tot en met <datum 4: laatste dag van het dienstverband> neemt de werknemer <aantal> vakantiedagen op.
- 4.3.4 Van <datum 1> tot en met <datum 2: laatste dag van het dienstverband> hoeft de werknemer zijn werk niet meer te doen. Zo heeft hij voldoende tijd om een nieuwe baan te vinden. Van <datum 3> tot en met <datum 4: laatste dag van het dienstverband> neemt de werknemer <aantal> vakantiedagen op.
- 4.4 De werkgever betaalt de werknemer zijn loon door tot aan het einde van het dienstverband. Ook bouwt de werknemer tot dat moment vakantiegeld en vakantiedagen op en blijft hij gebruikmaken van de andere arbeidsvoorwaarden, bestaande uit <opsomming>.
- 4.5 De werkgever stelt uiterlijk op <datum> de financiële eindafrekening van het dienstverband op. Daarin staat een overzicht van:
- vakantiedagen die de werknemer heeft opgebouwd maar niet heeft opgenomen;
 - vakantiegeld dat de werknemer heeft opgebouwd;
 - reiskosten die de werknemer nog vergoed krijgt;
 - declaraties die de werknemer heeft ingediend;
 - schulden van de werknemer aan de werkgever die hij nog moet aflossen;
 - eventuele andere kosten die de werkgever of werknemer nog moet betalen.

Alle kosten uit dit overzicht worden tegelijk afgerekend. Dat gebeurt uiterlijk op <datum>. De werknemer ontvangt tegelijk met de afrekening een specificatie van de werkgever.

- 4.6
- De werkgever en werknemer hebben na de financiële eindafrekening niets meer van elkaar te vorderen. Zij verlenen elkaar finale kwijting.

5 Overige afspraken

5.1 Ruimte om andere afspraken vast te leggen. Kijk op werk.nl voor een overzicht van afspraken die u kunt toevoegen. U vindt dit overzicht in het Dossier Ontslag op de pagina 'Model beëindigingsovereenkomst'

6 Ondertekening

Door de overeenkomst te ondertekenen verklaren beide partijen dat zij de arbeids-overeenkomst willen beëindigen en dat zij op de hoogte zijn van de gevolgen daarvan.

Plaats: <Plaatsnaam>
Datum: <Datum ondertekening>
Handtekening werkgever of zijn gemachtigde

Plaats: <Plaatsnaam>
Datum: <Datum ondertekening>
Handtekening werknemer of zijn gemachtigde