**Vaststellingsovereenkomst KRACHTENS ARTIKEL 7:900 BW**

**Ondergetekenden:**

De werkgever <naam stichting>, gevestigd en kantoorhoudend aan de <adres, postcode, plaats>, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door <naam gevolmachtigde > in de functie van <naam functie>, hierna te noemen “werkgever”

en

<De heer/mevrouw naam, voornamen werknemer>, geboren op <geboortedatum> te <geboorteplaats> en woonachtig te <woonplaats, postcode, adres>, hierna te noemen “werknemer”.

**IN AANMERKING NEMENDE DAT:**

1. Werknemer sinds <*datum indiensttreding*> in dienst is bij werkgever, laatstelijk in de functie van <*naam functie*>, in een dienstverband voor <*bepaalde/onbepaalde tijd*>, met een betrekkingsomvang van <*omvang wtf*> tegen een brutosalaris van € <*salarisbedrag*> per maand, exclusief vakantietoeslag van 8% en overige emolumenten.
2. Tussen partijen sinds enige tijd spanningen zijn gerezen als gevolg van een (wederzijds) verschil van inzicht in de wijze waarop de functie van werknemer <*naam functie*> dient te worden uitgeoefend. Door partijen is verschillende keren intensief overleg gevoerd om de meningsverschillen over de werkzaamheden trachten te overbruggen. Werkgever en werknemer hebben zich in die gesprekken steeds constructief opgesteld maar hebben geen oplossing kunnen bereiken. Gaandeweg is gebleken dat de verschillen van inzicht zo essentieel zijn dat deze, ondanks de inspanningen van partijen, niet overbrugbaar bleken te zijn.
3. Werkgever heeft onderzocht of er passende alternatieven binnen haar organisatie zijn waarbinnen genoemde verschillen van inzicht geen rol spelen. Partijen hebben echter gezamenlijk moeten constateren dat, gelet op de functie van werknemer, er geen passende alternatieve functie binnen de organisatie van werkgever beschikbaar is noch binnen afzienbare tijd zal komen.
4. Een vruchtbare voortzetting van het dienstverband behoort niet meer tot de mogelijkheden. Dit is aan geen van de beide partijen te wijten. Er is sprake van een verschil van inzicht en uitdrukkelijk geen sprake van een dringende reden. Werkgever heeft zodoende het initiatief genomen om te komen tot een beëindiging van het dienstverband.
5. Werknemer in de gelegenheid is geweest advies in te winnen bij derden over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de juridische gevolgen.
6. Werknemer bekend is met de (juridische) gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dat <hij/zij> deze gevolgen uitdrukkelijk aanvaardt.
7. Partijen naar aanleiding van het vorenstaande in overleg zijn getreden en hebben besloten de bestaande arbeidsovereenkomst te beëindigen onder de navolgende voorwaarden.

**Paraaf werkgever: Paraaf werknemer:**

**VERKLAREN HET VOLGENDE TE ZIJN OVEREENGEKOMEN:**

1. **Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**
2. Het dienstverband eindigt met inachtneming van een opzegtermijn van < *duur opzegtermijn*> met ingang van <*einddatum*> met wederzijds goedvinden wegens andere met name genoemde redenen van gewichtige aard, bestaande uit een verschil van inzicht omtrent de uitoefening van de functie en zonder dat één van beide partijen hiervan een verwijt treft.
3. <*Na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst wordt werknemer tot de overeengekomen einddatum vrijgesteld van werkzaamheden* *met behoud van bezoldiging en overige emolumenten.*>
4. Partijen spreken af dat werknemer afziet van het instellen van rechtsmiddelen gericht op behoud van of terugkeer in dienstverband bij werkgever.
5. Indien werknemer voor de beëindigingsdatum in dienst treedt bij een andere werkgever, wordt de arbeidsovereenkomst tussen partijen bij deze overeenkomst geacht te zijn geëindigd met wederzijds goedvinden per de datum waarop werknemer in dienst treedt bij die andere werkgever. Werknemer is gehouden bij het aanvaarden van een nieuwe dienstbetrekking hiervan onverwijld melding te maken bij werkgever.
6. **Participatiefonds en te ondertekenen verklaringen**
7. Werkgever biedt werknemer begeleiding en ondersteuning aan bij het verwerven van een werkkring anders dan bij werkgever en stelt een budget ter beschikking ter waarde van maximaal € <*bedrag*> (incl. BTW) voor één of meer van de activiteiten genoemd in de modelverklaring ‘Aanbod ondersteuning extern’ van het geldende reglement van het Participatiefonds. De kosten voor het outplacementtraject wordt door werkgever rechtstreeks voldaan aan het outplacementbureau. De factuur dient uiterlijk <*datum*>bij werkgever te worden ingediend.
8. Werknemer tekent voorafgaand aan de beëindigingsdatum de voor de instroomtoets op grond van het geldende reglement Participatiefonds vereiste ‘modelverklaring gesprekkencyclus’, ‘modelverklaring aanbod ondersteuning extern’ en het model “herplaatsingsonderzoek” voor akkoord.
9. Werkgever zal ten aanzien van werknemer gebruik maken van de ontheffing van de herbenoemingsverplichting bedoeld in artikel 138, eerste lid, van de Wet op het Primair Onderwijs. Werknemer is op de hoogte van de betekenis hiervan en verklaart reeds thans, dat <*hij/zij*> medewerking zal verlenen aan de procedure tot ontheffing van de herbenoemings-verplichting ex art. 138 van de Wet op het primair onderwijs. Werknemer tekent daartoe de bijbehorende verklaring.

**Paraaf werkgever: Paraaf werknemer:**

1. **Eindafrekening**
2. <Werknemer ontvangt van werkgever een transitievergoeding van € <bedrag> bruto.>
3. <*In verband met de door werknemer gemaakte kosten voor juridisch advies inzake de beëindiging van het dienstverband, betaalt de werkgever aan de werknemer een vergoeding voor deze kosten tot een maximum van < bedrag> netto exclusief BTW en inclusief bijkomende (kantoor)kosten, doch uitsluitend na ontvangst van een door de juridisch adviseur van de werknemer, op naam van de werknemer gestelde en gespecificeerde factuur. De werkgever zal de vergoeding voor kosten van juridisch advies binnen 30 dagen na ontvangst van de factuur aan werknemer betalen.*
4. Aan werknemer wordt een eindafrekening verstrekt met specificatie betreffende salaris, vakantiegeld, eindejaarsuitkering en eventuele overige afspraken ingevolge de cao po. Het bedrag voortvloeiende uit de eindafrekening zal binnen vier weken na <*einddatum*> aan werknemer worden uitbetaald op het bij werkgever bekende rekeningnummer van werknemer.
5. **Overdracht goederen, getuigschrift, andere werkzaamheden, pensioen**
6. Bij ondertekening van deze overeenkomst ontvangt werknemer een positief geredigeerd getuigschrift. Op verzoek verstrekt werkgever referenties in lijn van dit getuigschrift.
7. Alle zaken, alsmede alle bescheiden van werkgever die werknemer eventueel nog onder zich heeft, worden in goede staat en met alle toebehoren vóór *<einddatum>* door werknemer ten kantore van werkgever ingeleverd.
8. **Geheimhouding en bedingen**
9. Werknemer blijft ook na het einde van de arbeidsovereenkomst verplicht tot geheimhouding omtrent informatie, kennis en gegevens met betrekking tot zaken van werkgever waarvan werknemer het vertrouwelijke karakter kent of behoort te kennen. De hiervoor genoemde geheimhouding betreft ook de in- en externe contacten van werkgever (waaronder begrepen gegevens medewerkers, diensten, producten en overige relaties).
10. Partijen verplichten zich om te doen respectievelijk na te laten wat redelijkerwijs van hen verwacht kan worden om de toekenning van de WW-uitkering en/of bovenwettelijke uitkering bij het UWV en/of WWplus te verkrijgen. Indien door of vanwege het UWV en/of WWplus informatie omtrent de beëindiging van het dienstverband met werknemer wordt gevraagd, zal deze worden verstrekt in overeenstemming met de inhoud van de vaststellingsovereenkomst.
11. Partijen zullen aan derden geen mededelingen doen omtrent de wijze waarop en de voorwaarden waaronder het dienstverband zal eindigen, tenzij één of beide partijen hiertoe wettelijk verplicht is.

**Paraaf werkgever: Paraaf werknemer:**

1. **Overige bepalingen**
2. Werknemer is ten tijde van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst volledig arbeidsgeschikt. Eventuele ziekte of arbeidsongeschiktheid van werknemer staat de beëindiging en de uitvoering van de overeenkomst niet in de weg.
3. Door ondertekening van deze vaststellingsovereenkomst verklaart werknemer uitdrukkelijk dat (a) <*hij/zij*> een goed en volledig begrip heeft van de inhoud en consequenties van deze overeenkomst, (b) <*hij/zij*> instemt met de inhoud en consequenties van deze overeenkomst (c) zich juridisch heeft laten adviseren althans de gelegenheid daartoe heeft gehad en (d) <*hij/zij*>geen feiten en/of omstandigheden heeft verzwegen, waarvan <*hem/haar*> redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat deze van invloed hadden kunnen zijn op de inhoud van deze overeenkomst.
4. Na uitvoering van deze overeenkomst verlenen partijen elkaar over en weer finale kwijting ter zake van al hun eventuele aanspraken, voortvloeiend uit de thans nog bestaande arbeidsovereenkomst, alsmede uit de wijze waarop en de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst op boven omschreven wijze wordt beëindigd.
5. Werknemer heeft het recht om deze overeenkomst zonder opgaaf van redenen, binnen veertien dagen na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen, door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te ontbinden.
6. Partijen doen nadrukkelijk afstand van hun recht om ontbinding van deze overeenkomst, na de termijn genoemd in punt 20, te vorderen.
7. Deze overeenkomst heeft te gelden als een vaststellingsovereenkomst zoals weergegeven in artikel 7:900 BW.
8. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend en geparafeerd

Plaats…………………………………………………………….. Datum………………………………….

Werkgever Werknemer

<functie en naam> <naam>

<handtekening> <handtekening>

Toelichting format vaststellingsovereenkomst – verschil van inzicht en ongeschiktheid voor de functie

**Algemene informatie**

Het voordeel van een beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden door het opstellen van een vaststellingsovereenkomst, is dat de inspanningsverplichting die het bevoegd gezag bij het Participatiefonds heeft minder zwaar is. Dit is dan ook de reden waarom de meeste schoolbesturen kiezen voor een vaststellingsovereenkomst waarin een neutrale reden voor ontslag wordt beschreven. Voorts worden de WW-rechten door het vaststellen van een dergelijke overeenkomst veiliggesteld. Dit betekent dat de werkgever dit ook op deze wijze aan de werknemer dient uit te leggen. Voor de werknemer dient duidelijk te zijn dat het slechts een formaliteit is om een dergelijke reden voor ontslag te gebruiken. Voorbeelden van neutrale ontslaggronden:

· Onverenigbaarheid van karakters;

· Onherstelbaar verstoorde werkrelatie;

· Onoplosbare verschillen van inzicht omtrent de wijze waarop de taken moeten worden uitgevoerd.

De laatste grond wordt het meest gebruikt. Om de WW-uitkering van een werknemer veilig te stellen is het van belang dat er een aantal punten nadrukkelijk in de vaststellingsovereenkomst worden opgenomen. Er moet staan dat het initiatief voor de beëindiging bij de werkgever ligt en voor dit initiatief geen dringende reden aanwezig is. In de vaststellingsovereenkomst dient ook uitdrukkelijk opgenomen te worden dat de medewerker in deze geen enkel verwijt treft. Dit hebben wij ook in het format opgenomen.

De blauwe teksten zijn optioneel. De rode teksten moeten worden ingevuld.

*Verschil tussen de neutrale ontslaggrond verschil van inzicht en ongeschiktheid voor de functie*

Als de werkgever een permanente ontheffing van de herbenoemingsverplichting wilt, moet de werkgever kiezen voor de grond ongeschiktheid voor de functie. Voor de grond verschil van inzicht moet de werkgever namelijk jaarlijks opnieuw een ontheffing aanvragen. Zie hiervoor artikel 4 van de ‘Regeling achterwege laten vermindering van de bekostiging bij niet-herbenoeming ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemers primair onderwijs.’ Zie ook de toelichting bij artikel 7.

*Instroomtoets Participatiefonds*

Als hoofdregel geldt dat de werkgever in de sector onderwijs eigenrisicodrager is voor de WW. Indien het bevoegd gezag een werknemer ontslaat, dan dient het bevoegd gezag de kosten van de WW-uitkering te dragen indien de ontslagen werknemer recht heeft op een WW-uitkering en het bevoegd gezag voor de ontslagen werknemer de laatste werkgever was voordat hij werkloos werd. De kosten van de WW-uitkering zullen bekostigd worden door het Participatiefonds indien het bevoegd gezag door de melding van het ontslag bij het Participatiefonds komt. Komt het bevoegd gezag niet door de melding bij het Participatiefonds, dan dient het bevoegd gezag zelf de kosten voor de WW-uitkering en het bovenwettelijk deel van de WW-uitkering te bekostigen.

*Modernisering Participatiefonds*

Het Participatiefonds (Pf) is bezig met het hervormen en verbeteren van de dienstverlening. Zij noemen dit de ‘Modernisering Pf’. De streefdatum om deze in te voeren is 1 januari 2021. Standaard betaalt ieder schoolbestuur straks een eigen bijdrage van 50% en wordt 50% vergoed vanuit het fonds.

Er gelden straks 5 ontslagsituaties waarbij een schoolbestuur in aanmerking kan komen voor een verlaging van de eigen bijdrage van 50% naar 10%:

* Ontslag via kantonrechter op persoonlijke gronden
* Ontslag via UWV op bedrijfseconomische gronden
* Ontslag via UWV in verband met ziekte
* Niet verlengen van een tijdelijk contract voor vervanging
* Beëindiging dienstverband d.m.v. een vaststellingsovereenkomst vanwege bedrijfseconomische noodzaak
* In uitzonderlijke gevallen kunnen er bij ontslag op verzoek van de werknemer werkloosheidskosten ontstaan (lees [hier](https://www.uwv.nl/particulieren/ontslag/zelf-ontslag-nemen/detail/kan-ik-een-ww-uitkering-krijgen-als-ik-ontslag-neem/ik-neem-ontslag-omdat-mijn-partner-verhuist) meer info van het UWV). Deze grond is een uitzondering, want deze komt voor 100% vergoeding in aanmerking.

In alle andere gevallen kan het Pf bij een beëindiging niet toetsen of dit onvermijdbaar was. En dus geldt de standaard eigen bijdrage van 50% en een vergoeding door het Pf van 50%. Bijvoorbeeld bij een vaststellingsovereenkomst zonder bedrijfseconomische gronden. En bij het aflopen van tijdelijke contracten anders dan voor vervanging. De werkgever hoeft in deze gevallen niets te doen, dus ook geen verzoeken in te dienen.

**Toelichting op enkele bepalingen**

Artikel 1 – Opzegtermijn

De duur van het dienstverband bepaalt welke opzegtermijn er in acht genomen moet worden. Zie voor de opzegtermijn artikel 3.9 co po. De cao bepaalt dat met wederzijds goedvinden van de opzegtermijn kan worden afgeweken. Echter indien de werknemer aanspraak wil maken op een WW-uitkering dient de fictieve opzegtermijn wel in acht genomen te worden. Indien werkgever en werkgever geen of een te korte opzegtermijn zijn overeengekomen, dan gaat de WW pas in als de geldende opzegtermijn is doorlopen. Het UWV gaat bij het toekennen van een WW-uitkering namelijk uit van de fictieve opzegtermijn. Dat is de opzegtermijn waar de werkgever en de werknemer rekening mee hadden moeten houden.

Artikel 6 – Documenten Participatiefonds

Het reglement participatiefonds schrijft voor dat de werkgever bepaalde inspanningen moet verrichten om ontslag voor vergoeding door het participatiefonds in aanmerking te laten komen. In de praktijk komt het er echter op neer dat de werkgever volstaan met het laten ondertekenen van enkele modelverklaringen door de werknemer en werkgever.

Aan welke voorwaarden de werkgever dient te voldoen en welke documenten de werkgever dient te overleggen staan in de artikelen van het Reglement Participatiefonds opgesomd (dit is afhankelijk van de reden van de beëindiging van het dienstverband). De meest voorkomende documenten zijn:

* Modelverklaring herplaatsingsonderzoek
* Modelverklaring gesprekkencyclus
* Aanbod ondersteuning extern.

Het outplacementbedrag dat aangeboden moet worden (artikel 5) is opgenomen in het reglement van het Participatiefonds. De hoogte is afhankelijk van de duur van het dienstverband.

Artikel 7 – Verklaring ontheffing herbenoemingsverplichting

Als een werknemer langer dan een jaar onafgebroken in dienst is geweest bij het bevoegd gezag en de werknemer na het eindigen van het dienstverband een WW-uitkering gaat aanvragen, dan wordt deze ex-werknemer eigen wachtgelder van de werkgever en komt hij op plek drie te staan van de herbenoemingsvolgorde die de werkgever in acht moet nemen bij het aanbieden van vrijgekomen vacatureruimte.

Uit de ‘’ Regeling achterwege laten vermindering van de bekostiging bij niet-herbenoeming ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemers primair onderwijs’’ volgt dat de geldigheid en de duur van de ontheffing afhangt van de aard van het ontslag. Indien een werknemer wordt ontslagen wegens ongeschiktheid voor de functie, dan is de ontheffing geldig voor alle vacatures in gelijksoortige functies aan alle scholen van dezelfde schoolsoort die onder het bevoegd gezag vallen. Het betreft dan ook een permanente ontheffing. Dit is anders als de werknemer wordt ontslagen wegens onoplosbare verschillen van inzicht. In dat geval is de ontheffing geldig voor alle vacatures in gelijksoortige functies die ontstaan aan dezelfde school als waar betrokkene werkzaam was. Dit betekent dat als het bevoegd gezag meerdere scholen heeft en een vacatureruimte in dezelfde functie op een andere school heeft de ontheffing niet van toepassing is. Voorts geldt in dit geval dat de ontheffing bij iedere vacature opnieuw moet worden vastgesteld. De accountant moet toezien op de naleving van deze regeling door het bevoegd gezag. Gebeurt dit door het bevoegd gezag niet goed, dan kan de accountant hiervan een melding maken bij DUO en loopt het bevoegd gezag een risico op een bekostigingssanctie, omdat wegens niet naleving van deze regeling mogelijk een werknemer onnodig lang in de (B)WW zit.

Artikel 8 – Transitievergoeding

De werkgever is niet verplicht om een transitievergoeding te betalen bij ontslag met wederzijds goedvinden. In de regel zal bij ontslag met wederzijds goedvinden op initiatief van de werkgever wél een vergoeding betaald worden. Immers, als de werknemer zelf niet de wens heeft om weg te gaan, zal de werknemer niet instemmen met een vaststellingsovereenkomst als daar geen vergoeding in wordt aangeboden. Wil de werknemer zelf weg? Dan hoeft de werkgever in geen geval een vergoeding te betalen. Is het een wens van beide partijen dat de werknemer vertrekt? Dan is het een kwestie van onderhandelen.

De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van het aantal jaren (of een deel daarvan) dat de werknemer in dienst is geweest. De vergoeding is vanaf 1 januari 2020 maximaal € 83.000. Behalve als een werknemer meer dan € 83.000 per jaar verdient, dan is de vergoeding gelijk aan het bruto jaarsalaris. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) stelt het maximumbedrag elk jaar op 1 januari vast.

Met de [rekentool transitievergoeding van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid](http://werkgever.mijnwerkenzekerheid.nl/transitievergoeding/een) kunt u bepalen of uw werknemer recht heeft op een transitievergoeding en hoe hoog de transitievergoeding is.

De regels voor de vergoeding zijn vastgelegd in het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding. Op grond van de bepalingen en de nota van toelichting worden de volgende componenten in ieder geval meegerekend bij de bepaling van de transitievergoeding: bovenop het bruto maandsalaris:

* Vakantie-uitkering
* structurele eindejaarsuitkering;
* extra eindejaarsuitkering OOP;
* de uitlooptoeslag;
* de bindingstoelage;
* schaaluitloopbedrag;
* nominale uitkering (dag van de leraar);
* toelage directeuren;
* inkomenstoelage;
* uitkering levensloop.

Artikel 20– bedenktermijn

De bedenktijd gaat in na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen. Indien een werknemer zich tijdig schriftelijk beroept op de bedenktermijn van 14 dagen, blijft de werknemer in dienst bij de werkgever. Dit hoeft niet de datum te zijn van de daadwerkelijke ondertekening van de vaststellingsovereenkomst maar kan ook de datum zijn waarop schriftelijk (bijvoorbeeld per e-mail) uitdrukkelijk overeenstemming is bereikt. De werknemer heeft vanaf dat punt recht om de bedongen werkzaamheden te verrichten in ruil voor loon. Een werknemer kan maar 1 keer per 6 maanden een beroep doen op de bedenktermijn. Komt er een nieuwe vaststellingsovereenkomst tot stand binnen 6 maanden na de ontbinding van de oorspronkelijke vaststellingsovereenkomst, dan kan werknemer zich niet nogmaals beroepen op de wettelijke bedenktijd.