**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 <bevoegd gezag > 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.

1. Werknemer vanaf <*datum eerste ziektedag*> arbeidsongeschikt is voor de overeengekomen werkzaamheden.
2. Uit de beschikking van het UWV daterend van <datum> en het arbeidsdeskundig rapport blijkt dat het UWV werknemer voor <arbeidsongeschiktheidspercentage> % arbeidsongeschikt heeft verklaard.
3. UWV en werkgever van oordeel zijn dat werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in een passend functie.
4. Werknemer in de gelegenheid is geweest advies in te winnen bij derden over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de juridische gevolgen.
5. Werknemer bekend is met de (juridische) gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dat <hij/zij> deze gevolgen uitdrukkelijk aanvaardt.
6. Het initiatief voor de beëindiging bij de werkgever ligt. Voor dit initiatief is geen dringende reden, zoals bedoeld in artikel 7:678 BW, aanwezig.
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 op grond van artikel 3.5 lid 4 cao po met wederzijds goedvinden met ingang van <*einddatum*>, te weten op grond van een redelijke grond, meer specifiek: langdurige ziekte/arbeidsongeschiktheid van werknemer, derhalve gewichtige omstandigheden, waardoor <*hij/zij*> niet meer in <*zijn/haar*> huidige functie <*en/of*> <*zijn/haar*> huidige betrekkingsomgang inzetbaar is bij werkgever.
3. Werkgever benoemt werknemer per <*datum*> in de functie van <*naam functie*> in een dienstverband voor <*bepaalde/onbepaalde tijd*>, met een betrekkingsomvang van <*omvang wtf*> fte. Op de arbeidsovereenkomst tussen partijen is de cao primair onderwijs (po) van toepassing. Alle arbeidsvoorwaarden blijven onverkort van toepassing. Werknemer wordt beloond conform de bij de functie behorende functieschaal zoals opgenomen in de cao po. Werknemer wordt ingeschaald in salarisschaal <*nummer salarisschaal en trede*>.
4. **Eindafrekening**
5. *Werknemer ontvangt van werkgever een transitievergoeding van € <bedrag> bruto*.>
6. <*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.*>
7. **Geheimhouding en bedingen**
8. 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.
9. **Overige bepalingen**
10. 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.
11. 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.
12. 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.

**Paraaf werkgever: Paraaf werknemer:**

1. Partijen doen nadrukkelijk afstand van hun recht om ontbinding van deze overeenkomst, na de termijn genoemd in punt 8, te vorderen.
2. Deze overeenkomst heeft te gelden als een vaststellingsovereenkomst zoals weergegeven in artikel 7:900 BW.
3. 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>

**Paraaf werkgever: Paraaf werknemer:**

Toelichting format vaststellingsovereenkomst – ziekte en arbeidsongeschiktheid (35% of meer) en herplaatsbaar binnen de organisatie

**Algemene informatie**

Als uit de WGA-beschikking van het UWV blijkt dat de werknemer binnen de organisatie herplaatsbaar is, kan een werkgever niet overgaan tot volledig ontslag. De ZAPO bepaalt dat als bij het onderzoek naar de blijvende ongeschiktheid voor zijn of haar betrekking in het kader van de WIA-claimbeoordeling, het UWV van oordeel is dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in zijn of haar eigen betrekking onder andere voorwaarden, dan in een of meer andere functies bij de werkgever, ontslag slechts mogelijk is indien de werknemer direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn of haar betrekking, dan wel in die andere functie of een van die andere functies wordt benoemd. Is die situatie aan de orde? Dan kunt u gebruik maken van dit format.

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

*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.

**Toelichting op enkele bepalingen**

Artikel 1 – Opzegtermijn

Indien de vaststellingsovereenkomst ziet op de situatie dat de werknemer langdurig ziek is (minimaal 2 jaar) en partijen middels wederzijds goedvinden uit elkaar willen gaan, hoeft de fictieve opzegtermijn niet in acht genomen te worden indien betrokkene al in het genot is van een WGA-uitkering. De WW-uitkering zit namelijk al in de WGA-uitkering verdisconteerd. De werknemer moet daar uiteraard wel mee instemmen. Voor de pensioenopbouw is het voor de werknemer namelijk aantrekkelijker om langer in dienst te blijven.

Artikel 3 – 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.

*Gedeeltelijke transitievergoeding bij arbeidsurenvermindering*

In de zaak van de Hoge Raad (zogenaamde Kolom-zaak) oordeelde de Hoge Raad dat onder omstandigheden een gedeeltelijke transitievergoeding verschuldigd is als er sprake is van een vermindering van de arbeidsomvang. Met deze uitspraak is duidelijk geworden dat een werknemer die na twee jaar ziekte bij de eigen werkgever in dienst blijft maar in een kleinere arbeidsomvang ook recht heeft op een transitievergoeding indien de urenvermindering structureel van aard is. De Hoge Raad voegt hieraan de voorwaarde toe dat de arbeidsduur met ten minste 20 procent moet zijn verminderd.

Concreet geldt dus dat de urenvermindering:

(1) plaatsvindt omdat omstandigheden daartoe dwingen;

(2) substantieel moet zijn (de arbeidstijd wordt minimaal met 20% verminderd);

(3) structureel moet zijn (de vermindering zal naar redelijke verwachting blijvend zijn).

Indien de werknemer aan alle drie de voorwaarden voldoet maakt hij aanspraak op een gedeeltelijke transitievergoeding.

*Compensatie transitievergoeding na 2 jaar ziekte*

Met de Regeling compensatie transitievergoeding kan de werkgever de betaalde transitievergoeding terugkrijgen. Om in aanmerking te komen voor de compensatie gelden de volgende voorwaarden:

- de werknemer is ontslagen wegens langdurige ziekte;

- de werknemer had op grond van de wet recht op een transitievergoeding;

- de werkgever heeft de transitievergoeding betaald aan de werknemer.

De compensatie voor de transitievergoeding geldt ook indien partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar zijn gegaan. Uit de vaststellingsovereenkomst moet uiteraard ook blijken dat het dienstverband is beëindigd na twee jaar ziekte.

Werkgevers moeten deze voorwaarden kunnen aantonen. Denk bijvoorbeeld aan:

* de beëindigingsovereenkomst, als het een ontslag met wederzijds goedvinden was. Uit de beëindigingsovereenkomst moet blijken dat de werknemer is ontslagen wegens langdurige ziekte;
* gegevens die zijn gebruikt om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen. Bijvoorbeeld documenten die aantonen hoe hoog het bruto maandsalaris was en hoe lang het dienstverband heeft geduurd;
* een bewijs dat de (hele) transitievergoeding is betaald, bijvoorbeeld een bankafschrift.

De aanvraag voor compensatie moet bij het UWV worden ingediend binnen 6 maanden nadat de transitievergoeding is uitbetaald.

Artikel 8 – 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.