**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:**

* 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.
* Werknemer vanaf <*datum eerste ziektedag*> arbeidsongeschikt is voor de overeengekomen werkzaamheden.
* Uit de beschikking van het UWV daterend van <*datum*> en het arbeidsdeskundig rapport blijkt dat het UWV werknemer voor <arbeidsongeschiktheidspercentage> % arbeidsongeschikt heeft verklaard. Het arbeidsdeskundigenrapport geeft aan dat <*kern van de conclusie benoemen*>
* De voorbeeldfuncties die in het arbeidsdeskundigenrapport zijn vermeld en waarin de werknemer mogelijk wel werkzaam zou kunnen zijn, zijn binnen de organisatie niet beschikbaar. De werkgever heeft onderzocht of deze functies binnen afzienbare zullen komen. Werkgever heeft echter moeten constateren dat de passende functies niet beschikbaar zijn binnen de organisatie noch binnen afzienbare tijd zullen komen. Derhalve zijn zijn er geen reële herplaatsingsmogelijkheden bij werkgever, ook niet met behulp van scholing en er is geen verwachting dat herstel binnen 6 maanden zal plaatsvinden.
* Werknemer door ziekte of gebreken de bedongen arbeid derhalve niet meer kan verrichten, de termijn van de wettelijke loondoorbetalingsverplichting voorbij is en werknemer niet binnen 26 weken kan herstellen voor het verrichten van <*zijn/haar*> werkzaamheden.
* Omdat er naar het oordeel van werkgever sprake is van ziekte of arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 20 lid 2 en 6 van de ZAPO concludeert werkgever dat een voortzetting van het dienstverband niet meer tot de mogelijkheden behoort. Dit is aan geen van de beide partijen te wijten. Er is geen sprake van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW. Werkgever heeft zodoende het initiatief genomen om te komen tot een beëindiging van het dienstverband. Werkgever maakt werknemer geen enkel verwijt ten deze.
* Werknemer in de gelegenheid is geweest advies in te winnen bij derden over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de juridische gevolgen.
* Werknemer bekend is met de (juridische) gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dat <*hij/zij*> deze gevolgen uitdrukkelijk aanvaardt.

**Paraaf werkgever: Paraaf werknemer:**

* Het initiatief voor de beëindiging bij de werkgever ligt. Voor dit initiatief is geen dringende reden, zoals bedoeld in artikel 7:678 BW, aanwezig.
* Partijen naar aanleiding van het vorenstaande in overleg zijn getreden en hebben besloten de bestaande arbeidsovereenkomst te beëindigen onder de navolgende voorwaarden.

**VERKLAREN HET VOLGENDE TE ZIJN OVEREENGEKOMEN:**

1. **Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**
2. Het dienstverband eindigt met wederzijds goedvinden op grond van artikel 3.5 lid 4 cao po 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 inzetbaar is bij werkgever.
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. **Eindafrekening**
7. *Werknemer ontvangt van werkgever een transitievergoeding van € <bedrag> bruto*.>
8. <*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.*>
9. 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.

**Paraaf werkgever: Paraaf werknemer:**

1. **Overdracht goederen, getuigschrift, andere werkzaamheden, pensioen**
2. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname van werknemer aan de pensioenregeling en de daarmee samenhangende regelingen. Werkgever zal conform zijn contractuele, cao- en wettelijke verplichtingen de pensioenregeling ten behoeve van werknemer afwikkelen.
3. Bij ondertekening van deze overeenkomst ontvangt werknemer een positief geredigeerd getuigschrift. Op verzoek verstrekt werkgever referenties in lijn van dit getuigschrift.
4. 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.
5. **Geheimhouding en bedingen**
6. 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).
7. 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.
8. **Overige bepalingen**
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. Partijen doen nadrukkelijk afstand van hun recht om ontbinding van deze overeenkomst, na de termijn genoemd in punt 15, te vorderen.
13. Deze overeenkomst heeft te gelden als een vaststellingsovereenkomst zoals weergegeven in artikel 7:900 BW.
14. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

**Paraaf werkgever: Paraaf werknemer:**

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 (minder dan 35%) en definitieve uitdiensttreding

**Algemene informatie**

Artikel 20 lid 6 ZAPO schrijft voor dat een werknemer die door UWV in het kader van de uitvoering van de Wet WIA voor 65% of meer arbeidsgeschikt is verklaard, na afloop van 104 weken ziekte en/of arbeidsongeschiktheid niet ontslagen uit zijn betrekking op grond van arbeidsongeschiktheid tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake indien het in dienst houden van de werknemer leidt tot ernstige financiële problemen voor de werkgever.

Uit een uitspraak van de Commissie van Beroep kan worden afgeleid dat ontslag van een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard mogelijk is op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid als de werknemer geen enkele arbeid meer kan verrichten binnen de organisatie.  Het is aan de werkgever om te onderzoeken of de werknemer op basis van hetgeen in het arbeidsdeskundig rapport van het UWV is opgenomen omtrent de voorbeeldfuncties, jullie deze functies of soortgelijke functies hebben die de werknemer zou kunnen uitoefenen. Ook is het advies de bedrijfsarts te bevragen over welke mogelijke functies, binnen jullie functiebouwwerk, de werknemer binnen jullie organisatie nog zou kunnen uitoefenen. De werkgever blijft eindverantwoordelijk voor de te trekken conclusies, een enkel beroep op het arbeidsdeskundig onderzoek van het UWV is derhalve onvoldoende, vandaar het advies om ook de bedrijfsarts hierover te benaderen.

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

*Instroomtoets Participatiefonds*

Sinds 1 augustus 2022 is het Participatiefonds (PF) gemoderniseerd. Standaard betaalt ieder schoolbestuur een eigen bijdrage van 50% en wordt 50% vergoed vanuit het fonds.

Er gelden 7 ontslagsituaties waarbij een schoolbestuur in aanmerking kan komen voor een verlaging van de eigen bijdrage van 50% naar 10%:

* Wegens bedrijfseconomische reden via UWV
* Wegens bedrijfseconomische reden via vaststellingsovereenkomst
* Wegens langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid (via UWV)
* Via (kanton)rechter op tegenspraak
* Tijdelijk contract voor vervanging
* Tijdelijk contract van zij-instromer
* Participatiebaan

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%. De werkgever hoeft in deze gevallen niets te doen, dus ook geen verzoeken in te dienen. Ook is een vergoeding voor outplacement in dit geval niet meer verplicht. Uiteraard kan hier wel over onderhandeld worden

De werknemer die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard heeft geen recht op een WGA-uitkering en zal aanspraak kunnen maken op een WW-uitkering. Wanneer een arbeidsovereenkomst vanwege langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd met wederzijds goedvinden door het afsluiten van een vaststellingsovereenkomst, dan kan de werkgever hiervoor niet in aanmerking komen voor een verlaging van de eigen bijdrage in de werkloosheidskosten van 50 naar 10%. Daarom kan het voor de werkgever in sommige gevallen financieel aantrekkelijker zijn om het dienstverband wegens langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid op te zeggen, na een verkregen ontslagvergunning van het UWV. In dat geval kan de werkgever een vergoedingsverzoek indienen bij het Participatiefonds waarmee de eigen bijdrage in de werkloosheidskosten naar 10% kunnen worden verlaagd.

**Toelichting op enkele bepalingen**

Artikel 1 – Opzegtermijn

Indien de vaststellingsovereenkomst ziet op de situatie dat de werknemer langdurig ziek is (minimaal 2 jaar), minder dan 35% arbeidsongeschikt en partijen middels wederzijds goedvinden uit elkaar willen gaan, dient de fictieve opzegtermijn in acht genomen te worden indien werknemer aanspraak wil maken op een WW-uitkering. De fictieve opzegtermijn is de opzegtermijn zoals opgenomen in de cao po. Indien partijen geen of een te korte opzegtermijn overeen zijn gekomen dan heeft dit tot gevolg dat dat de WW pas ingaat op het moment dat de fictieve opzegtermijn is doorlopen.

De fictieve opzegtermijn hoeft niet in acht genomen te worden indien de werknemer al in het genot is van een WGA-uitkering. De WW-uitkering zit namelijk al in de WGA-uitkering verdisconteerd. In onderling overleg kan worden afgeweken van de opzegtermijn uit de cao. 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 5 – 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 2023 maximaal € 89.000. Behalve als een werknemer meer dan € 89.000 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.

*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 15 – 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.