**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.

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 is <*in de eigen functie, zij het onder andere voorwaarden,/ een passende functie*> bij de werkgever. Partijen wensen de afspraken omtrent de invulling van die functie en de daarbij behorende beloning op grond van artikel 20 sub k van de ZAVO schriftelijk vast te leggen in deze overeenkomst.
4. Werknemer in de gelegenheid is geweest advies in te winnen bij derden over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de juridische gevolgen daarvan.
5. Werknemer bekend is met de (juridische) gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dat <*hij/zij*> deze gevolgen uitdrukkelijk aanvaardt.
6. Partijen naar aanleiding van het vorenstaande in overleg zijn getreden en hebben besloten de bestaande arbeidsovereenkomst te beëindigen en de werknemer te benoemen in een passende functie onder de navolgende voorwaarden.

**VERKLAREN HET VOLGENDE TE ZIJN OVEREENGEKOMEN:**

1. **Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**
2. Het dienstverband eindigt met wederzijds goedvinden met ingang van <*einddatum*>, te weten op grond van een redelijke grond, meer specifiek: langdurige ziekt/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 voortgezet onderwijs (vo) van toepassing. Alle arbeidsvoorwaarden blijven onverkort van toepassing. Werknemer wordt beloond conform de bij de functie behorende functieschaal zoals opgenomen in de cao vo. Werknemer wordt ingeschaald in salarisschaal <*nummer salarisschaal en trede*>.
4. Het eventuele verschil tussen de oude en de nieuwe bezoldiging wordt op grond van artikel 20 sub k van de ZAVO gedurende een periode van 5 jaar voor 65% gecompenseerd. Op deze compensatie wordt een recht van de werknemer op een wettelijke of bovenwettelijke werkloosheidsuitkering die voortvloeit uit de beëindiging van het dienstverband, in mindering gebracht.
5. **Eindafrekening**
6. <*Werknemer ontvangt van werkgever een transitievergoeding van € <bedrag> bruto*.>
7. <*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.*>
8. <*Aan werknemer wordt een eindafrekening verstrekt met specificatie betreffende salaris, vakantiegeld, eindejaarsuitkering en eventuele overige afspraken ingevolge de cao vo. Het bedrag voorvloeiende uit de eindafrekening zal binnen vier weken na <einddatum> aan werknemer worden uitbetaald op het bij werkgever bekende rekeningnummer van werknemer.*>
9. **Geheimhouding en bedingen**
10. 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.
11. **Overige bepalingen**
12. 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.
13. 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.
14. 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.
15. Partijen doen nadrukkelijk afstand van hun recht om ontbinding van deze overeenkomst, na de termijn genoemd in punt 10, te vorderen.
16. Deze overeenkomst heeft te gelden als een vaststellingsovereenkomst zoals weergegeven in artikel 7:900 BW.
17. 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 op enkele artikelen**

*Algemene toelichting*

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

*Onderdeel I artikel 1*

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 en weer een nieuwe benoeming aangaan, 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. 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.

*Onderdeel I artikel 3*

Artikel 20 sub k ZAVO 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.

Bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst maken werkgever en werknemer afspraken over de inhoud van de functie en de daarbij behorende beloning. De afspraken in het kader van een voortzetting van de arbeidsovereenkomst dienen in deze vaststellingsovereenkomst opgenomen te worden. Het eventuele verschil tussen de oude en de nieuwe bezoldiging wordt gedurende een periode van 5 jaar voor 65% gecompenseerd. Uitgaande van het begrip bezoldiging in de ZAVO telt de som van het salaris mee, de vakantie-uitkering en de overige in de CAO opgenomen toelagen, toeslagen en eindejaarsuitkeringen. Dat verschil wordt eenmalig vastgesteld en blijft gedurende vijf jaar een vast bedrag en wordt niet geïndexeerd.

Op deze compensatie wordt een recht van de werknemer op een wettelijke of bovenwettelijke werkloosheidsuitkering die voortvloeit uit de beëindiging van het dienstverband, in mindering gebracht. Wanneer de werknemer besluit geen WW-uitkering aan te vragen voor een eventueel urenverlies, kan de werkgever dus het recht op deze uitkering wel in mindering brengen op de toelage. Op die manier wordt de werknemer gestimuleerd om alsnog een WW-uitkering aan te vragen en komen de financiële risico’s bij het niet aanvragen van een eventuele WW-uitkering bij de werknemer en niet bij de werkgever te liggen.

*Onderdeel II artikel 4*

Werknemers die om gezondheidsredenen minder uren moeten gaan werken, hebben mogelijk recht op een gedeeltelijke transitievergoeding. Dat heeft de Hoge Raad bepaald. De Hoge Raad heeft richtlijnen gegeven voor situaties waarin recht bestaat op een (gedeeltelijke) transitievergoeding. In die gevallen kan worden gesproken van een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ongeacht de vraag of in het gegeven geval de vermindering van de arbeidsduur heeft plaatsgevonden in de vorm van:

* een gedeeltelijke beëindiging;
* een algeheel ontslag gevolgd door een nieuwe, aangepaste arbeidsovereenkomst;
* een aanpassing van de arbeidsovereenkomst.

Concreet geldt 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).

De gedeeltelijke transitievergoeding dient berekend te worden naar evenredigheid van de vermindering van de arbeidstijd en uitgaande van het loon waarop voorheen aanspraak bestond.

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.

Werkgevers kunnen vanaf 1 april 2020 bij het UWV een aanvraag indienen voor de compensatie bij ontslag wegens langdurige ziekte. De compensatieregeling geldt voor transitievergoedingen die op of na 1 juli 2015 zijn betaald. Lag het einde van de periode van twee jaar ziekte al vóór 1 juli 2015? Dan is geen compensatie mogelijk.

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.

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.

*Onderdeel IV artikel 10*

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. 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.