**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 (voorzitter) college van bestuur > 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. 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.
2. 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.
3. 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 zoals bedoeld in artikel 7:678 BW. Werkgever heeft zodoende het initiatief genomen om te komen tot een beëindiging van het dienstverband.
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 onder de navolgende voorwaarden.

**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 betrekking hiervan onverwijld melding te maken bij werkgever.
6. **Eindafrekening**
7. Werkgever stelt een bedrag van maximaal <*bedrag*> exclusief BTW beschikbaar, welk bedrag door werknemer wordt aangewend voor de bekostiging van een outplacementtraject, uit te voeren door een professioneel bureau. De kosten voor het outplacementtraject wordt door werkgever rechtstreeks voldaan aan het outplacementbureau. De factuur dient uiterlijk <*datum*> bij werkgever te worden ingediend. Werkgever wordt hiermee geacht te hebben voldaan aan de verplichtingen als opgenomen in artikel 72a van de WW.
8. <*Werknemer ontvangt van werkgever een transitievergoeding van € <bedrag> bruto*.>
9. <*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.*>
10. 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.
11. **Overdracht goederen, getuigschrift, andere werkzaamheden, pensioen**
12. Bij ondertekening van deze overeenkomst ontvangt werknemer een positief geredigeerd getuigschrift. Op verzoek verstrekt werkgever referenties in lijn van dit getuigschrift.
13. 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.
14. **Geheimhouding en bedingen**
15. 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).
16. 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.
17. 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.
18. **Overige bepalingen**
19. 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.
20. 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.
21. 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.
22. 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.
23. Partijen doen nadrukkelijk afstand van hun recht om ontbinding van deze overeenkomst, na de termijn genoemd in punt 18, te vorderen.
24. Deze overeenkomst heeft te gelden als een vaststellingsovereenkomst zoals weergegeven in artikel 7:900 BW.
25. 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*

Het UWV hanteert bij de beoordeling van de ingangsdatum van het recht op een WW-uitkering een fictieve opzegtermijn. De fictieve opzegtermijn is de opzegtermijn zoals opgenomen in artikel 10.5 van de cao vo. Indien partijen geen of een te korte opzegtermijn overeen zijn gekomen dan heeft dit tot gevolg dat de WW pas ingaat op het moment dat de fictieve opzegtermijn is doorlopen.

*Onderdeel II artikel 5*

Sinds 1 juli 2005 zijn alle overheids- en onderwijswerkgevers verantwoordelijk voor de re-integratie van hun werkloze (ex-)werknemers. Dit is vastgelegd in artikel 72a van de Werkloosheidswet. Daarnaast betalen schoolbesturen in het voortgezet onderwijs 25% van de werkloosheidskosten. De wijze waarop de re-integratieactiviteiten ingevuld dienen te worden, is niet wettelijk vastgelegd. Het is aan de onderwijswerkgever om daar een eigen invulling aan te geven. Het is voor u als ex-werkgever voordelig om een werknemer door adequate re-integratieactiviteiten binnen afzienbare tijd weer aan het werk te kunnen helpen. De betreffende kosten van een re-integratietraject heeft u er mogelijk al snel uit.

Op basis van de Werkloosheidswet heeft de werkloze ex-werknemer –voor zover noodzakelijk- recht op ondersteuning bij re-integratie. Of deze ondersteuning noodzakelijk is, bepaalt in eerste instantie u als werkgever. Het verdient aanbeveling een re-integratiebeleid op te stellen, waarbij het uitgangspunt zal zijn dat re-integratie maatwerk blijft. In die zin dient bewaakt te worden dat niet alles ingedekt c.q. geregeld kan worden, het gaat om de algemene richtlijn. Tussen werkgever en werknemer worden vervolgens individuele maatwerkafspraken gemaakt. In het re-integratieplan beschrijft u stapsgewijs welke acties door u als (ex-)werkgever en werknemer worden ondernomen om weer aan het werk te kunnen (bijvoorbeeld: een sollicitatietraining, scholing of cursus volgen). Ook is het belangrijk in het plan vast te leggen hoe lang het re-integratietraject loopt en wat de kosten zullen zijn.

*Onderdeel II artikel 6*

Bij beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden bestaat er geen wettelijk recht van de werknemer op uitbetaling van een transitievergoeding. Bij de onderhandelingen om te komen tot een vaststellingsovereenkomsten kunnen werkgever en werknemer wel afspreken dat aan een werknemer een transitievergoeding wordt toegekend.

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.

*Onderdeel V artikel 18*

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.