**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. **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.
10. **Overdracht goederen, getuigschrift, andere werkzaamheden, pensioen**
11. Bij ondertekening van deze overeenkomst ontvangt werknemer een positief geredigeerd getuigschrift. Op verzoek verstrekt werkgever referenties in lijn van dit getuigschrift.
12. 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.

**Paraaf werkgever: Paraaf werknemer:**

1. **Geheimhouding en bedingen**
2. 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).
3. 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.
4. 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.
5. **Overige bepalingen**
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. Partijen doen nadrukkelijk afstand van hun recht om ontbinding van deze overeenkomst, na de termijn genoemd in punt 16, te vorderen.
11. Deze overeenkomst heeft te gelden als een vaststellingsovereenkomst zoals weergegeven in artikel 7:900 BW.
12. 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 – verschil van inzicht en ongeschiktheid voor de functie

**Algemene informatie**

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

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%. Bijvoorbeeld bij een vaststellingsovereenkomst met verschil van inzicht in de uitoefening van de functie. 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. Ook is een vergoeding voor outplacement in dit geval niet meer verplicht. Uiteraard kan hier wel over onderhandeld worden.

Voor een werkgever kan het daarom in sommige gevallen financieel aantrekkelijker zijn om ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechter aan te vragen. Om ontbinding aan te kunnen vragen zal de werkgever wel gegronde redenen moeten aanvoeren en voldoende dossier moeten hebben opgebouwd.

**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 cao 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 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.

Artikel 16 – 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.