

Vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden

De ondergetekenden:

Werkgever, de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **FINITO B.V.**, hierna ook te noemen 'Werkgever', gevestigd te Amsterdam aan het adres Laan van de Vrede 7 (1000 XY), rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar directeur mevrouw A. van den Ende, en

Werknemer, de heer **JOHANNES PETRUS DE GROOT**, hierna ook te noemen 'Werknemer', woonachtig te Amersfoort aan het adres Sokratesstraat 1 (3800 AA);

Hierna gezamenlijk te noemen 'partijen',

overwegende dat:

a. Werknemer, geboren op 14 juli 1972, sinds 1 maart 2005 in dienst is bij Werkgever (althans diens rechtsvoorganger) op basis van laatstelijk een fulltime arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van medewerker aftersales tegen een bruto maandsalaris à € 3.000,- exclusief 8% vakantiegeld, 8,33% eindejaarsuitkering en emolumenten.

[kies één van de volgende twee bepalingen; de eerste bij bedrijfseconomische redenen, de tweede bij individuele ontslagredenen:]

b. Werkgever zich ten gevolge van negatieve ontwikkelingen binnen de branche genoodzaakt ziet organisatorische wijzigingen door te voeren en dat als een direct gevolg van deze bedrijfseconomische omstandigheden de functie van Werknemer komt te vervallen.

b. Zich tussen partijen een verschil van inzicht heeft ontwikkeld over de wijze waarop uitvoering aan de functie van Werknemer dient te worden gegeven, ten gevolge waarvan een vruchtbare voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer mogelijk is. Tijdens gesprekken waarin partijen getracht hebben dit verschil van inzicht te overbruggen is duidelijk geworden dat de verschillen te groot zijn om tot een werkbare, aanvaardbare en voor partijen bevredigende oplossing te kunnen komen.

c. Partijen gesprekken hebben gevoerd om te bezien of een alternatieve oplossing mogelijk is, doch dat deze alternatieve oplossing niet voorhanden is en ook niet op afzienbare termijn voorhanden zal zijn, evenmin na inzet van scholing.

d. Werkgever gelet op het bovenstaande het initiatief heeft genomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, waarbij beide partijen benadrukken dat Werknemer geen verwijt treft en dat evenmin sprake is van een dringende reden.

e. Werknemer aanvankelijk heeft aangegeven in dienst te willen blijven, maar uiteindelijk met Werkgever heeft moeten vaststellen dat er geen reële mogelijkheid meer bestaat tot een vruchtbare voortzetting van de arbeidsovereenkomst;

f. Werknemer niet ziek of arbeidsongeschikt is en geen sprake is van enig opzegverbod.

g. Partijen hun rechten en verplichtingen uitputtend en schriftelijk wensen vast te leggen middels deze vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 Burgerlijk Wetboek e.v. ter beëindiging of ter voorkoming van onzekerheid of geschil (hierna: 'deze Overeenkomst');

h. Partijen deze Overeenkomst sluiten na ter zake juridisch te zijn geadviseerd en na zorgvuldig beraad. Werknemer is in dit kader juridisch bijgestaan bijgestaan door De Graauw Legal.

zijn als volgt overeengekomen:

Artikel 1 - beëindiging met wederzijds goedvinden

1. Partijen beëindigen de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, op initiatief van werkgever, per 1 juni 2022 (hierna: 'de Beëindigingsdatum'). Hierbij is rekening gehouden met de tussen partijen voor Werkgever geldende (fictieve) opzegtermijn van vier maanden.

2. Indien met ingang van eerder dan de Beëindigingsdatum maar niet eerder dan 1 april 2022 door Werknemer een arbeidsovereenkomst elders aanvaard wordt, eindigt de arbeidsovereenkomst tussen partijen, in afwijking van artikel 1.1, per die eerdere datum van indiensttreding bij de nieuwe Werkgever (hierna: 'de Eerdere Beëindigingsdatum') met wederzijds goedvinden. Werknemer informeert Werkgever wanneer deze situatie zich voordoet. Het resterende loon inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering over de periode gelegen tussen de Eerdere Beëindigingsdatum en de Beëindigingsdatum ex artikel 1.1 wordt alsdan aan de Beëindigingsvergoeding toegevoegd. De loonbetalingsverplichting van Werkgever eindigt dan per de Eerdere Beëindigingsdatum. Waar in deze overeenkomst de Beëindigingsdatum genoemd wordt, dient alsdan de Eerdere Beëindigingsdatum gelezen te worden. Alle overige voorwaarden van deze overeenkomst blijven in die situatie ongewijzigd van kracht.

Artikel 2 – sociale zekerheid

Een eventuele fictieve opzegtermijn en overige risico's in het kader van de sociale zekerheid komen voor rekening van Werknemer.

Artikel 3 – betaling salaris onder vrijstelling van werk

Tot de beëindigingsdatum ontvangt Werknemer het gebruikelijke salaris en de gebruikelijke emolumenten. Tot 1 april 2022 blijft Werknemer zijn werkzaamheden als medewerker aftersales verrichten en draagt hij zorg voor een adequate overdracht van werkzaamheden. Vanaf 1 april 2022 tot de Beëindigingsdatum wordt Werknemer volledig vrijgesteld van werkzaamheden en van de verplichting om op het werk te verschijnen, met behoud van salaris. Tijdens de periode van vrijstelling worden geen onkosten- en reiskostenvergoedingen meer uitgekeerd. Alle overige arbeidsvoorwaarden blijven tot de Beëindigingsdatum onverminderd van kracht voor zover niet schriftelijk anders is bepaald.

Artikel 4 – pensioen

Werkgever zal de pensioenafdracht tot de Beëindigingsdatum op de gebruikelijke wijze blijven voldoen, waarna deze conform de wet afgewikkeld zal worden.

Artikel 5 – beëindigingsvergoeding

Werkgever zal uiterlijk 30 dagen na de Beëindigingsdatum aan Werknemer uit billijkheidsoverwegingen een eenmalige bruto beëindigingsvergoeding voldoen ten bedrage van € 30.077,= , zegge: dertigduizend zevenenzeventig euro (in deze Overeenkomst ook te noemen: de 'Beëindigingsvergoeding') in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In de Beëindigingsvergoeding zijnde transitievergoeding ex artikel 7:673 BW à € 20.077,- alsmede een tekenstimulans à € 10.000,- verdisconteerd. Er vindt derhalve geen aanvullende betaling meer plaats van een transitievergoeding. Er zullen geen kosten ingehouden worden of verminderingen toegepast worden ten aanzien van de Beëindigingsvergoeding, waaronder tevens begrepen ter zake eventuele kosten in het kader van artikel 7:673 lid 6 BW.

Artikel 6 – eindafrekening

Er vindt binnen een maand na de Beëindigingsdatum een reguliere eindafrekening plaats, met uitkering van vakantiegeld en eindejaarsuitkering naar rato, alsmede het per 1 april 2022 openstaande saldo vakantie en verlofuren. De over de periode van vrijstelling van werk, van 1 april 2022 tot de Beëindigingsdatum, op te bouwen verlofuren worden genoten geacht, zodat het verlofsaldo na 1 april 2022 niet meer wijzigt.

Artikel 7 – bedrijfseigendommen

Werknemer zal eventuele nog in zijn bezit zijnde bedrijfseigendommen uiterlijk één dag voor de Beëindigingsdatum in goede staat bij Werkgever (doen) inleveren tegen deugdelijk bewijs van ontvangst.

Artikel 8 – vergoeding van kosten voor rechtsbijstand

Werkgever zal kosten van Werknemer voor arbeidsrechtelijke juridische ondersteuning in het kader van de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst voldoen tot een bedrag van maximaal € 950,- (zegge negenhonderdvijftig euro) exclusief btw, inclusief kantoorkosten of andere toeslagen, voor zover de factuur rechtstreeks door Werkgever ontvangen wordt. Op de nota wordt aangegeven dat de werkzaamheden ten behoeve van Werknemer zijn verricht.

Artikel 9 - werk naar werk budget

Werkgever zal kosten van Werknemer voor door hem te selecteren begeleiding ter zake employability, waaronder begrepen outplacement, loopbaanbegeleiding, coaching en/of cursus, voldoen tot een bedrag van € 5.000,- exclusief btw voor zover de factuur of facturen uiterlijk zes maanden na de Beëindigingsdatum rechtstreeks en op haar naam gesteld door Werkgever ontvangen worden. Deze kosten worden niet in minder gebracht op de Beëindigingsvergoeding.

Artikel 10 – geheimhouding en communicatie naar derden

1. Partijen ondernemen geen activiteiten waarmee zij elkaar in diskrediet kunnen brengen dan wel waarmee zij de wederzijdse belangen kunnen schaden. Naar derden laten partijen zich niet negatief over elkaar uit.

2. Indien partijen het vertrek wensen te communiceren, dan zullen zij zich daarbij niet negatief over de andere partij uitlaten en zich ertoe beperken dat partijen in goed overleg besloten hebben het dienstverband te beëindigen. Meer informatie wordt, behoudens voorafgaande toestemming van de andere partij, niet aan derden verstrekt.

3. Voor zover Werknemer in enig profiel op social media, zoals LinkedIn, Facebook of Twitter, heeft vermeld dat hij werkzaam is bij Werkgever, zal hij uiterlijk op de Beëindigingsdatum deze vermelding verwijderen, dan wel de Beëindigingsdatum vermelden.

4. Partijen betrachten geheimhouding over de inhoud van deze Overeenkomst en de omstandigheden die aanleiding hebben gegeven tot het sluiten van deze Overeenkomst. Hiervan is uitgezonderd:

- Informatie die op grond van een wettelijke verplichting moet worden verschaft;
- Verschaffing door De Groot van deze Overeenkomst aan UWV in het kader van een uitkeringsaanvraag;
- Benodigde informatie verschaft aan juridisch, fiscaal, of financieel adviseurs, die op hun beurt geheimhouding zullen betrachten;
- Informatie verstrekt binnen de reikwijdte van artikel 10 lid 2 van deze Overeenkomst.

5. Werknemer betracht geheimhouding over vertrouwelijke informatie betreffende Werkgever die hem in het kader van de arbeidsovereenkomst bekend is geworden voor zover hij redelijkerwijze begrijpt of behoort te begrijpen dat Werkgever gebaat is bij geheimhouding. Het tussen partijen in de arbeidsovereenkomst overeengekomen geheimhoudingsbeding blijft ook na de Beëindigingsdatum onverkort van kracht.

Artikel 11 – getuigschrift

Werknemer ontvangt van Werkgever een positief luidend getuigschrift waarin aangegeven wordt dat hij zich positief en vakbekwaam voor de organisatie heeft ingezet. Mevrouw A. van den Ende is bereid als positieve referentie op te treden namens Werkgever en zal in voorkomend geval in lijn met het getuigschrift verklaren.

Artikel 12 – concurrentie-, relatie- en nevenwerkzaamhedenbeding

Werknemer wordt ontheven uit het concurrentiebeding van artikel 9.1 arbeidsovereenkomst, het relatiebeding van artikel 9.2 arbeidsovereenkomst en het nevenwerkzaamhedenbeding van artikel 9.3 arbeidsovereenkomst. Het non-wervingsbeding van artikel 9.4 blijft onverminderd van kracht.

Artikel 13 – re-integratiebeding

Voor zover redelijkerwijze mogelijk zal Werknemer zich tot en met 28 dagen na de Beëindigingsdatum niet ziek melden. Wanneer Werknemer zich door thans onvoorziene omstandigheden gedwongen ziet zich ziek te melden in de periode tot en met 28 dagen na de Beëindigingsdatum, is hij verplicht om:

- a. Werkgever direct, maar uiterlijk binnen één werkdag, te informeren omtrent zijn ziekmelding.
- b. Zich naar vermogen in te spannen om tot zo spoedig mogelijk herstel te komen en alles na te laten wat herstel dan wel re-integratie verhindert.
- c. Gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige die door of namens Werkgever wordt ingezet.
- d. Aan Werkgever alle informatie te verstrekken die hij op grond van de Ziektewet en/of de Wet WIA (ook) aan het UWV dient te verstrekken. Indien Werknemer geen toestemming geeft medische gegevens aan Werkgever te verstrekken dient hij deze wel aan de bedrijfsarts te verstrekken.
- e. Alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de Wet WIA, alsmede uit de tussen partijen geldende controlevoorschriften van Werkgever.

De verplichtingen die genoemd zijn onder sub a tot en met e van dit artikel blijven bestaan zolang Werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering geniet. Wanneer Werknemer volledig hersteld is, dan eindigen de verplichtingen, tenzij hij binnen 4 weken na herstelmelding opnieuw arbeidsongeschikt raakt en voordien niet in dienst is getreden bij een andere Werkgever. Werknemer zal zowel herstel als een eventuele nieuwe ziekte onmiddellijk bij Werkgever melden.

Artikel 14 - bedenkttermijn

Werkgever wijst Werknemer op de wettelijke bedenkttermijn die hem het recht geeft 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. Hierdoor heeft Werknemer de mogelijkheid om binnen die termijn zijn beslissing om met deze Overeenkomst in te stemmen te herroepen. Wanneer Werknemer van dit recht gebruik wil maken, dan kan dit door tijdig een e-mail van deze strekking te sturen aan mevrouw A. van den Ende.

Artikel 15 – ontbinding

Partijen doen, met uitzondering van ontbinding door werknemer gedurende de bedenkttermijn op grond van artikel 14 van deze overeenkomst, voor zover zulks rechtens geoorloofd is over en weer afstand van het recht deze vaststellingsovereenkomst gerechtelijk of buitengerechtelijk te vernietigen of ontbinden.

Artikel 16 – finale kwijting

Partijen verlenen elkaar, met uitzondering van de verplichtingen die in deze Overeenkomst zijn genoemd, finale kwijting en bevestigen daarmee dat na vervulling van de in deze overeenkomst genoemde verplichtingen geen verdere aanspraken voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, de beëindiging daarvan of anderszins bestaan.

Aldus overeengekomen op 31 januari 2022 en ondertekend:

Finito B.V., Werkgever

Rechtsgeldig vertegenwoordigd door: Mevrouw A. van den Ende (directeur)

Datum:

Plaats:

De heer J.P. de Groot, Werknemer

Datum:

Plaats:

Deze voorbeeld vaststellingsovereenkomst is uitsluitend bedoeld om je te informeren en is geen vervanging van juridisch advies. Neem vrijblijvend contact met ons op voor juridische ondersteuning: De Graauw Legal - <https://vaststellingsovereenkomst.info> – contact@vaststellingsovereenkomst.info – Ontslag Advieslijn T 0800 - 777 8 999 (gratis)