

CHECKLIST WW-UITKERING BIJ EEN VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

- 1. Is aan de wekeneis voldaan?** *Dit betekent dat in minimaal 26 van de voorgaande 36 weken minstens een dag gewerkt is. Bij ziekte of verlof wordt de periode evenredig opgeschoven.*
- 2. Vindt het ontslag plaats op initiatief van werkgever en is dit in de vaststellingsovereenkomst bevestigd?** *Beëindiging op initiatief van werknemer kan tot verwijtbare werkloosheid leiden.*
- 3. Houdt het ontslag verband met een zogenaamde dringende reden?** *Dat is een ernstige ontslaggrond die ook zou volstaan voor ontslag op staande voet. Een dergelijke ontslagreden kan tot verwijtbare werkloosheid leiden.*
- 4. Wordt aan het beschikbaarheidsvereiste voldaan?** *Is de werknemer beschikbaar voor de Nederlandse arbeidsmarkt en bijvoorbeeld niet ziek of arbeidsongeschikt? Is er voorts bereidheid om aan de sollicitatieplicht te voldoen?*
- 5. Doen zich geen uitsluitingsgronden voor?**
- 6. Is bij het bepalen van de einddatum rekening gehouden met de (fictieve) werkgeversopzegtermijn?** *Als dit niet (volledig) het geval is, dan kan een wachttijd voor WW gelden. Er wordt geteld vanaf de ondertekeningsdatum van de vaststellingsovereenkomst.*

**Gebruik van deze checklist is nadrukkelijk niet bedoeld ter vervanging van juridisch advies en geschiedt voor eigen rekening. Aan deze checklist kunnen geen rechten ontleend worden. Laat een vaststellingsovereenkomst altijd door een jurist controleren. Wij helpen je graag*