

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

AANDACHTSPUNTEN BIJ OPSTELLEN VAN BEËINDIGINGSOVEREENKOMST

In goede harmonie uit elkaar gaan

Sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid (WWZ) vinden werkgevers het lastiger geworden om werknemers te ontslaan. Dat heeft ervoor gezorgd dat de beëindiging met wederzijds goedvinden populairder is geworden. Hiervoor sluit u met de werknemer een beëindigingsovereenkomst. Deze kent diverse aandachtspunten én mogelijkheden.

Op het schriftelijkheidsvereiste na (zie het kader op deze pagina) is de beëindigingsovereenkomst vormvrij: u bent met de werknemer volledig vrij om af te spreken wat jullie willen. Hieronder treft u een checklist met bepalingen waar u mogelijk niet zo snel aan denkt, maar die in de praktijk handig zijn om op te nemen.

1. Bedoelingen

Zet zo volledig mogelijk de bedoelingen van de werkgever en werknemer uiteen. Als u vermeldt dat het een beëindigingsovereenkomst betreft en dat de werknemer en u met wederzijds goedvinden uit elkaar gaan, kan de werknemer niet meer stellen dat het om een instemming met de opzegging gaat (waarbij u voorschriften voor de reguliere opzegging in acht moet nemen en de werknemer recht heeft op een transitievergoeding). Voor het recht op een eventuele WW-uitkering moet u voor de werknemer aangeven dat de beëindiging op uw initiatief is, dat de werknemer geen verwijt valt te maken en dat er geen opzegverbod geldt.

2. (Transitie)vergoeding

Bij beëindiging met wederzijds goedvinden heeft de werknemer geen recht

op de transitievergoeding, maar als u niet minimaal een vergelijkbare vergoeding aanbiedt, zal hij niet snel akkoord gaan. Niet alle werknemers zijn op de hoogte van de wettelijke regels. Om latere discussie te voorkomen, benoemt u expliciet dat de werknemer naast de ontslagvergoeding geen aanspraak

maakt op een (wettelijke of contractuele) vergoeding, dan wel dat de transitievergoeding is verwerkt in de ontslagvergoeding. Geef voor de duidelijkheid aan dat het om een brutobedrag gaat, evenals de andere vastgelegde bedragen.

3. Eindafrekening

U moet een eindafrekening opmaken voor de afwikkeling van financiële zaken zoals het loon, niet-opgenomen vakantiedagen, vakantiebijslag en eventuele overige emolumenten. Als u nog wat te verrekenen heeft of als is afgesproken dat u niet het volledige vakantiesaldo uitbetaalt, is het goed om dit in de overeenkomst op te nemen. Denk ook aan bonusbetalingen, de uitbetaling van opties of aandelen. De eindafrekening vindt uiterlijk plaats op de laatste dag van de maand waarop het loon betrekking heeft. Betaalt u later, dan kan de werknemer aanspraak maken op wettelijke rente en/of wettelijke verhoging.

4. Eerdere uitdiensttreding

Leg ook vast wat er gebeurt als de werknemer eerder uit dienst wil gaan dan afgesproken. Denk hierbij onder meer over de volgende vragen na: mag de werknemer per direct zijn contract opzeggen en blijft de beëindigingsovereenkomst in dat geval gelden? Behoudt de werknemer dan zelfs het recht op loon tot de initiële afgesproken einddatum? Of verspeelt hij zijn recht op de ontslagvergoeding? Bepaal ook dat de werknemer geen aanspraak kan maken op de beëindigingsovereenkomst als hij voor de einddatum op staande voet wordt ontslagen.

Schriftelijkheidsvereiste

Sinds de WWZ is de beëindigingsovereenkomst alleen geldig als deze schriftelijk is aangegaan. Vanaf het moment dat deze is aangegaan, gaat de bedenktijd lopen (zie punt 9). De rechtspraak is echter verdeeld over de vraag wanneer een beëindigingsovereenkomst als aangegaan geldt. Waar de ene rechter meent dat er pas aan het schriftelijkheidsvereiste is voldaan bij ondertekening, oordeelt de andere rechter dat het voldoende is als de gemachtigde van de werknemer per e-mail akkoord geeft. Laat daarom voor de zekerheid de ondertekening zo veel mogelijk samenvallen met het moment waarop u definitieve overeenstemming bereikt.



Ontslag met wederzijds goedvinden

Bij een ontslag met wederzijds goedvinden spreken de werkgever en werknemer af dat de arbeidsovereenkomst eindigt. Deze afspraak wordt vastgelegd in een beëindigingsovereenkomst.

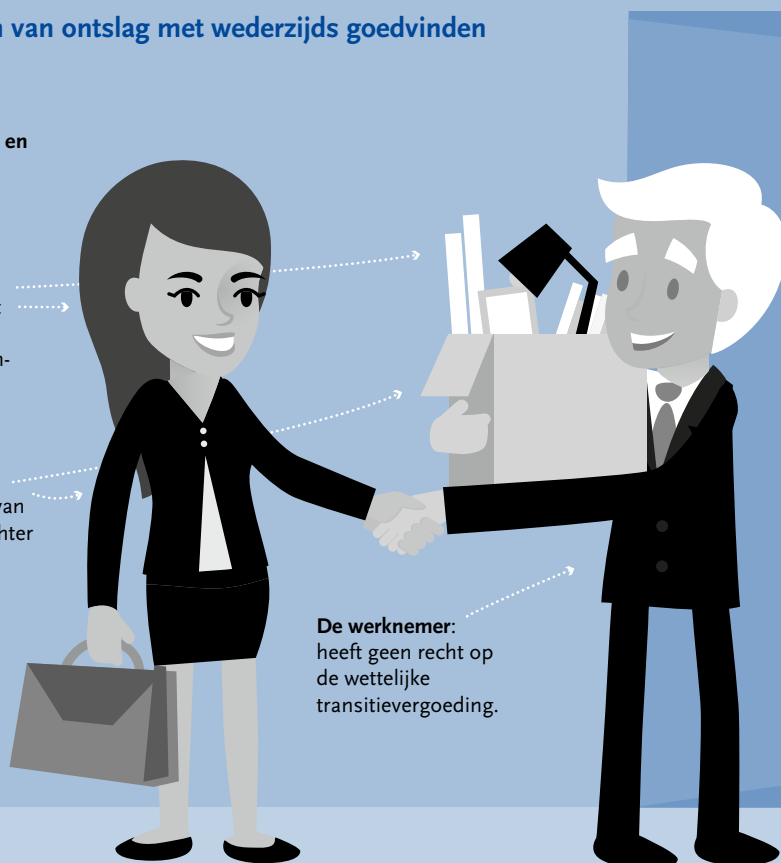
Kenmerken van ontslag met wederzijds goedvinden

De werknemer en werkgever:

leggen samen schriftelijk vast dat en hoe de arbeidsovereenkomst eindigt.

hebben geen toestemming van UWV of de rechter nodig.

De werknemer: heeft geen recht op de wettelijke transitievergoeding.



Voordelen

Relatief snel en definitief geregeld



Geen onnodige (juridische) kosten



Kans om op een redelijke wijze uit elkaar te gaan



Inhoud beëindigingsovereenkomst

De werkgever en werknemer mogen zelf beslissen wat zij in de beëindigingsovereenkomst opnemen. Meestal maken zij afspraken over:

de omschrijving van de reden van de contractbeëindiging

de einddatum van de arbeidsovereenkomst en de laatste werkdag

de wettelijke bedenktijd

de eindafrekening

een eventuele vergoeding



de geldigheid van bedingen

bedrijfseigendommen

pensioen

opname van vakantiedagen

het getuigschrift

juridische bijstand

de finale kwijting

Bedenktijd werknemer



De werknemer heeft na het aangaan van de beëindigingsovereenkomst veertien dagen het recht om zich te bedenken.



Met een schriftelijke verklaring aan de werkgever kan de werknemer de beëindigingsovereenkomst ontbinden.



Als de werkgever dit recht niet noemt in de beëindigingsovereenkomst, duurt de bedenktijd drie weken.

5. Plichten werknemer tot einddatum

U kunt de werknemer niet zomaar vrijstellen van werk, maar vaak wil hij hier wel over onderhandelen. Leg vast of hij door blijft werken tot de einddatum of niet. Mag hij bijvoorbeeld solliciteren in de periode tot de einddatum? Zulke afspraken passen in de overeenkomst en kunnen helpen bij de onderhandelingen. Als u de werknemer voor een langere periode vrijstelt, is het vrij gebruikelijk dat de werknemer hiervoor resterende vakantiedagen gebruikt. Wees erop bedacht dat de werknemer in principe een wettelijk recht heeft op uitbetaling van opgebouwde maar niet-genoten vakantiedagen. Als u hiervan afwijkt, moet u dit vastleggen.

6. Plichten werkgever tot einddatum

Als u de werknemer vrijstelt van werk, is het goed om in de overeenkomst af te spreken of hij tot de einddatum loon ontvangt en welke componenten daaronder vallen. Denk ook aan verzekeringen die al dan niet doorlopen tot de einddatum en aan vergoedingen, zoals onkostenvergoedingen of een OV-abonnement. Is uw werknemer in bezit van een bedrijfsauto, telefoon of laptop, dan kunt u ook daarover afspraken maken. Moet de werknemer bedrijfseigendommen direct inleve-

ren of handelt u dit op de einddatum af (en wie betaalt dan de kosten)? Als het een arbeidsvoorwaarde is om privé gebruik te maken van een bedrijfsauto, gaat de werknemer er uiteraard niet snel mee akkoord om de auto eerder in te leveren.

7. Post-contractuele bedingen

Een essentieel onderdeel is of en welke bepalingen uit (bijlagen van) de arbeidsovereenkomst blijven gelden na het dienstverband. Denk aan het concurrentie-, relatie-, geheimhoudings-, anti-ronsel- en boetebeding. Finale kwijting (zie het kader) raakt ook bedingen die pas ingaan na het dienstverband. Voorkom dit met de zin: 'Het tussen werkgever en werknemer geldende [beding] en het daaraan gekoppelde boetebeding blijft onverkort van kracht.' Geef het vervallen van bedingen niet zomaar weg, maar zet dit eventueel in als onderhandelingspunt.

8. Juridische bijstand

Het ontslag kan grote gevolgen hebben voor de werknemer. Er gelden daarom strenge eisen voor de totstandkoming van de overeenkomst. Als uw werknemer echter juridisch is bijgestaan, heeft hij de gevolgen kunnen overzien. Uiteindelijk onduidelijkheden komen in deze gevallen

doorgaans voor rekening en risico van uw werknemer. Benoem dan ook nadrukkelijk in de overeenkomst dat hij juridische bijstand, al dan niet op uw kosten, heeft gehad. Ook de keuze om geen juridisch advies in te winnen kan voor rekening en risico van de werknemer komen, zolang u wel de mogelijkheid heeft geboden.

9. Wettelijke bedenkt termijn

Na het aangaan van de overeenkomst heeft de werknemer een bedenkt termijn van twee weken. Tijdens die termijn kan hij zonder opgaaf van reden door een schriftelijke verklaring de overeenkomst ontbinden. Er zijn twee uitzonderingen:

- de bedenkt termijn komt niet toe aan een statutair directeur;
- de bedenkt termijn geldt niet voor de werknemer die in de zes maanden daarvoor al gebruik heeft gemaakt van deze herroepingsmogelijkheid.

Neem de bedenkt termijn op in de overeenkomst, want anders geldt een termijn van drie weken. Geef ook aan naar wie en welk (e-mail)adres de eventuele herroeping gestuurd moet worden, zodat een herroeping meteen bij u bekend is.

10. Uitkering

Voorkom latere discussies door in de overeenkomst op te nemen dat deze van kracht blijft als later blijkt dat de werknemer geen aanspraak maakt op een WW- of ZW-uitkering. Zo is meteen duidelijk dat een dergelijke situatie in principe in de risicosfeer van de werknemer valt.

11. Overige afspraken

Het vergemakkelijkt de beëindiging als er goede afspraken zijn gemaakt over zaken zoals referenties of een eventueel getuigschrift. Ook kunt u vastleggen hoe en door wie het vertrek wordt gecommuniceerd in de organisatie en daarbuiten. En is het de bedoeling dat de werknemer na de einddatum direct zijn profiel op social media aanpast zodat duidelijk is dat de werknemer niet meer bij u in dienst is?

Viola Zanetti en Lotte de Ceuster, advocaten arbeidsrecht bij CMS, e-mail: viola.zanetti@cms-dsb.com, lotte.deceuster@cms-dsb.com, www.cms.law

Finale kwijting: slotstuk van de arbeidsovereenkomst

Eén van de belangrijkste bepalingen uit de beëindigingsovereenkomst is de finale kwijting. U spreekt met de werknemer af dat jullie niets meer van elkaar te vorderen hebben. Een voorbeeld hiervan is: 'Partijen verklaren dat zij alle voor hen relevante onderwerpen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst en de beëindiging daarvan met elkaar hebben besproken en voor zover daartoe aanleiding bestond, in deze allesomvattende overeenkomst hebben geregeld. Hieronder zijn in ieder geval – doch niet uitsluitend – de volgende onderwerpen begrepen: salaris, vakantietoelage, vakantiedagen, eindejaarsuitkering, bonus, pensioen, afdracht van alle relevante werknemers- en werkgeverspremies, verzekeringen en collectieve (arbeids)overeenkomsten

en (collectieve) regelingen. Behoudens voor zover het de uitvoering van de uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen betreft, hebben partijen niets meer van elkaar te vorderen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst, de (wijze van) beëindiging van de arbeidsovereenkomst of anderszins en verlenen partijen elkaar over en weer finale kwijting.'

Risico's

Het opnemen van dit artikel maakt nog niet dat alle risico's gedekt zijn. Als u uw werknemer uitvoerig informeert en hem wijst op de mogelijkheid om juridisch advies in te winnen, heeft u echter als goed werkgever gehandeld en zijn risico's op onverwachte vorderingen beperkt.