

VOORBEELD VSO

VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

Dit is een template of model van een voorbeeld vaststellingsovereenkomst waarmee werkgever en werknemer in onderling overleg een arbeidsovereenkomst kunnen beëindigen. In de praktijk wordt deze overeenkomst vaak afgekort als "VSO". Kijk voor meer informatie over arbeidsovereenkomsten op onze website (www.penrose.law/downloads).

Dit template / model van een voorbeeld VSO (vaststellingsovereenkomst) wordt beschikbaar gesteld door Penrose voor informatiedoeleinden. Deze voorbeeld overeenkomst wordt periodiek bijgewerkt en gepubliceerd op www.penrose.law, waardoor het kan dat het tijdelijk niet aansluit bij de laatste rechtsontwikkelingen.

Deze voorbeeld VSO (vaststellingsovereenkomst) ter beëindiging van een arbeidsovereenkomst is voorts geen advies en er kunnen geen rechten aan ontleend worden. Het is raadzaam om eerst advies in te winnen voordat deze overeenkomst gebruikt wordt voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst. Dit geldt voor de werkgever evenals voor de werknemer. Je kan Penrose bereiken op info@penrose.law, of op 020-2400710.

VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

ONDERGETEKENDEN:

1. [NAAM WERKGEVER en rechtsvorm], statutair gevestigd en kantoorhoudende te [(POSTCODE) PLAATS] aan de [STRAAT EN HUISNUMMER], te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door [●] (hierna te noemen "Werkgever");

en

2. [DE HEER/MEVROUW] [NAAM WERKNEMER], wonende te [(POSTCODE), PLAATS] aan de [ADRES] (hierna te noemen "[Werknemer/Werkneemster> NB bij keuze voor de optie 'Werkneemster: overal in dit document aanpassen]");

hierna gezamenlijk te noemen: "Partijen" en elk afzonderlijk: "Partij";

OVERWEGENDE DAT:

- a. Werknemer op [DATUM INDIENSTTREDING] bij Werkgever in dienst is getreden en momenteel in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst voor [ONBEPAALED / BEPAALED TIJD] in de functie van [FUNCTIENAAM];
- b. het huidige salaris van Werknemer € [BRUTO BEDRAG EXCLUSIEF EMOLUMENTEN] bruto per maand bedraagt, exclusief 8% vakantietoeslag [en overige emolumenten], op basis van een dienstverband van [AANTAL] uur per week;
- c. [OPTIE 1: tussen Partijen een verschil van inzicht is ontstaan over de inhoud en de uitvoering van de werkzaamheden, dat dit verschil van inzicht ondanks het overleg daarover is blijven bestaan];
- c. [OPTIE 2: de functie van Werknemer als gevolg van bedrijfseconomische en -organisatorische redenen is komen te vervallen];
- d. Partijen hebben onderzocht of er al dan niet met behulp van scholing, een andere passende functie voor Werknemer beschikbaar is binnen de organisatie van Werkgever, maar zij hebben moeten constateren dat een dergelijke functie niet beschikbaar is en naar verwachting ook niet binnen afzienbare tijd beschikbaar zal komen;
- e. Werkgever het initiatief heeft genomen de arbeidsovereenkomst met Werknemer te beëindigen en daartoe een voorstel heeft gedaan;

- f. Werkgever benadrukt dat dit initiatief geen verband houdt met een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW en dat Werknemer ook anderszins geen verwijt kan worden gemaakt van de ontstane situatie;
- g. Werkgever Werknemer heeft aangeraden en in de gelegenheid heeft gesteld juridisch advies in te winnen over (de gevolgen van) het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden;
- h. Werknemer op het moment van ondertekening arbeidsgeschikt is en er (ook op andere gronden) geen opzegverbod van toepassing is;
- i. er geen sprake is van een opzegging door Werkgever met instemming van Werknemer zoals bedoeld in artikel 7:671 BW;
- j. Partijen overeenstemming hebben bereikt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de onderliggende voorwaarden wensen vast te leggen in deze vaststellingsovereenkomst ("Overeenkomst");

KOMEN ALS VOLGT OVEREEN:

Artikel 1. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden

- 1.1. De arbeidsovereenkomst tussen Partijen eindigt op initiatief van Werkgever met wederzijds goedvinden met ingang van [EINDDATUM, meestal de laatste dag van een kalendermaand] (hierna: de "Einddatum").
- 1.2. Indien Werknemer vóór de Einddatum een nieuwe betaalde werkring vindt (zij het in loondienst, als zelfstandige of anderszins) en de werkzaamheden aldaar al vóór, of op de Einddatum starten, zal [hij/zij] Werkgever daarover zo spoedig mogelijk informeren. De arbeidsovereenkomst eindigt in dat geval met wederzijds goedvinden per de datum waarop de nieuwe werkzaamheden van Werknemer aanvangen, zodat als Einddatum de nieuwe, vervroegde einddatum moet worden gelezen. De overige bepalingen uit deze Overeenkomst blijven in dat geval ongewijzigd. [OF: In die situatie betaalt Werkgever, in aanvulling op de Vergoeding als bedoeld in artikel 2.1, een extra bedrag gelijk aan [PERCENTAGE, bijvoorbeeld 75%/50%/25%] van het loon dat oorspronkelijk zou zijn verschuldigd in de periode tussen de vervroegde einddatum en de oorspronkelijke Einddatum.]

Artikel 2. Vergoeding

- 2.1. Werkgever zal binnen een maand na de Einddatum aan Werknemer een eenmalige vergoeding betalen van € [BRUTO BEDRAG] bruto (hierna: de "Vergoeding").
- 2.2. Als de arbeidsovereenkomst vóór de Einddatum eindigt middels een door Werkgever verleend ontslag op staande voet [optioneel: of door het overlijden van Werknemer vóór de Einddatum] dan is Werkgever de Vergoeding niet verschuldigd.
- 2.3. Werknemer verklaart dat [hij/zij] op het moment van ondertekening van deze Overeenkomst geen (concreet uitzicht op een) nieuwe dienstbetrekking heeft of (concreet uitzicht op) betaald werk als zelfstandige (hierna: de 'Nieuwe Werkring'). De aanspraak op de Vergoeding vervalt indien Werknemer achteraf concreet uitzicht op een Nieuwe Werkring blijkt te hebben gehad ten tijde van de ondertekening van deze Vaststellingsovereenkomst. Een eventueel al betaalde Vergoeding geldt in dat geval als onverschuldigd, zodat deze zal moeten worden terugbetaald aan Werkgever. De Overeenkomst blijft in die situatie voor het overige ongewijzigd.

Artikel 3. Salaris, emolumenten, overdracht werkzaamheden [OPTIONEEL: en vrijstelling van werkzaamheden]

- 3.1. Werknemer behoudt tot de Einddatum aanspraak op het gebruikelijk bruto salaris inclusief vakantiebijslag en overige emolumenten.
- 3.2. Werknemer zorgt voor een goede overdracht van de door [hem/haar] uitgevoerde werkzaamheden en verantwoordelijkheden. Werknemer houdt zich ook na de Einddatum beschikbaar voor vragen van Werkgever over [zijn/haar] werkzaamheden.
- 3.3. [Optioneel: Na ordentelijke overdracht van de werkzaamheden en met ingang van [DATUM] is Werknemer tot de Einddatum vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van het gebruikelijke salaris. Eventuele onkostenvergoedingen worden gelijktijdig stopgezet.]

Artikel 4. Afrekening van vakantiebijslag en vakantiedagen

- 4.1. Binnen één maand na de Einddatum betaalt Werkgever aan Werknemer de opgebouwde, maar nog niet uitbetaalde vakantiebijslag uit (de "Eindafrekening").
- 4.2. Eventuele opgebouwde, maar niet opgenomen vakantiedagen worden geacht per de Einddatum te zijn genoten. Deze worden dan ook niet aan Werknemer uitbetaald. [OF: De opgebouwde, maar niet opgenomen vakantiedagen worden eveneens met de Eindafrekening aan Werknemer uitbetaald. Werknemer heeft per einde arbeidsovereenkomst nog aanspraak op [AANTAL> NB let op, dit aantal kan nog wijzigen als wn nog dagen opneemt en houdt ook geen rekening met een eventuele voortijdige uitdiensttreding!] dagen.]

- 4.3. [Optioneel: Mocht Werkgever nog vorderingen op Werknemer hebben dan worden die met de Eindafrekening verrekend.]
- 4.4. Er bestaat geen aanspraak op eventuele provisie, commissie en/of bonus over het jaar [JAARTAL]. [OF: De bonus over het jaar [JAARTAL] zal op gebruikelijke wijze worden vastgesteld en, indien toegekend, op het gebruikelijke moment pro rata aan Werknemer worden uitbetaald.]

Artikel 5. Kosten juridische bijstand en outplacement

[Dit artikel 5 is optioneel. Het is uiteraard ook mogelijk om alleen een vergoeding aan te bieden voor juridische kosten en niet voor outplacement:]

- 5.1. Werkgever vergoedt de kosten voor juridische bijstand tot een bedrag van maximaal € [BEDRAG] inclusief kantoorkosten en exclusief btw. Werkgever betaalt deze kosten aan Werknemer, na ontvangst van een kopie van de op naam van Werknemer gestelde factuur voor het juridisch advies.
- 5.2. Werkgever stelt een budget van maximaal € [BEDRAG] EUR exclusief btw ter beschikking ten behoeve van een door Werknemer te volgen outplacement en/of opleidingstraject. Betaling geschiedt op factuurbasis, rechtstreeks aan het outplacementbureau en/of het opleidingsinstituut, dat deze kosten uiterlijk op [DATUM] rechtstreeks aan Werkgever dient te factureren.

Artikel 6. Bedrijfseigendommen

- 6.1. Werknemer zal uiterlijk op de laatste feitelijke werkdag alle aan Werkgever toebehorende eigendommen in goede staat retourneren.

Artikel 7. Einde deelname (verzekerings-)regelingen en pensioen

- 7.1. De deelname van Werknemer aan de pensioenregeling eindigt met ingang van de Einddatum. Bij de afwikkeling van het dienstverband zorgt Werkgever voor de afwikkeling van het pensioen conform de Pensioenwet en de bepalingen van de geldende pensioenregelingen.
- 7.2. Per de Einddatum eindigen alle verzekeringen en regelingen waaraan Werknemer uit hoofde van de arbeidsovereenkomst deelneemt.

Artikel 8. Getuigschrift, referenties en communicatie

- 8.1. Werkgever zal Werknemer op verzoek een [positief/neutraal] geformuleerd getuigschrift verstrekken en gelijklopende referenties verstrekken.
- 8.2. Partijen zullen in overleg bepalen op welke wijze en in welke bewoordingen over het vertrek van Werknemer wordt gecommuniceerd binnen de organisatie van Werkgever en daarbuiten.

8.3. Partijen zullen zich niet negatief over elkaar uitlaten.

8.4. Binnen 5 dagen na de Einddatum past Werknemer [zijn/haar] profiel(en) op sociale media- en netwerkwebsites (zoals LinkedIn) zodanig aan dat hierin staat vermeld dat Werknemer vanaf de Einddatum niet meer werkzaam is voor Werkgever.

Artikel 9. Geheimhouding

9.1. Werknemer blijft na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst onverkort gebonden aan de op Werknemer rustende verplichting tot geheimhouding [en het daaraan gekoppelde boetebeding, zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst].

9.2. Partijen zullen aan derden geen mededelingen doen over de totstandkoming, de inhoud van deze Overeenkomst en de achtergrond en aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij een wettelijke verplichting (bijvoorbeeld een verzoek van het UWV) dit noodzakelijk maakt. Als één van de Partijen wettelijk verplicht is informatie te verstrekken, zal deze de andere Partij eerst op de hoogte stellen van dit verzoek en de inhoud van de berichtgeving met de andere Partij afstemmen.

Artikel 10. Postcontractuele bedingen

10.1 Alle tussen Partijen overeengekomen beperkende post contractuele bedingen, het concurrentie- en relatiebeding [het anti-ronselbeding [en/of] de IE-bepaling] en het daaraan gekoppelde boetebeding, zoals opgenomen in artikel[en] [ARTIKELNUMMER(s)] van de arbeidsovereenkomst daar onder begrepen, [blijft/blijven] onverkort van kracht.

[OF: Het tussen Partijen overeengekomen concurrentie- en relatiebeding vervalt per de Einddatum.]

Artikel 11. Arbeidsongeschiktheid bij of na einde dienstverband

11.1. Indien Werknemer vóór de Einddatum of binnen vier weken nadat het dienstverband is geëindigd arbeidsongeschikt raakt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering ontvangt, is [hij/zij] verplicht dit onmiddellijk schriftelijk te melden aan Werkgever. Op Werknemer rusten in dat geval de controlevoorschriften en re-integratieverplichtingen, waaronder de verplichting instructies van de bedrijfsarts op te volgen en contact te houden met Werkgever, alsof Werknemer nog bij Werkgever in dienst is. De verplichtingen genoemd in dit artikel blijven bestaan zolang de Werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering of een WIA-uitkering ontvangt.

11.2. Een mogelijke arbeidsongeschiktheid van Werknemer vóór of na de Einddatum heeft geen gevolgen voor de rechtsgeldigheid of de inhoud van deze Overeenkomst.

Artikel 12. Bedenktermijn

- 12.1. Werknemer heeft het recht binnen veertien dagen na de datum waarop deze Overeenkomst tot stand is gekomen (dat wil zeggen: binnen veertien dagen na [DATUM]) zonder opgaaft van redenen te ontbinden door een schriftelijke, aan Werkgever gerichte verklaring.
- 12.2. Onverminderd het bepaalde in het vorige artikellid, doen Partijen hierbij afstand van hun recht om deze Overeenkomst te ontbinden en/of de vernietiging van deze Overeenkomst in te roepen.

Artikel 13. Finale kwijting

- 13.1. 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 was, in deze Overeenkomst hebben opgenomen. Behoudens de afspraken uit deze Overeenkomst hebben Partijen over en weer niets meer van elkaar te vorderen ter zake van de arbeidsovereenkomst, de beëindiging daarvan en alles wat daar direct of indirect uit voort kan vloeien; mogelijke (schade)vergoedingen, aanspraken op pensioen(premies) en aanspraken voortvloeiend uit een eventueel geldende cao daaronder begrepen, en verlenen zij elkaar over en weer algehele en finale kwijting. De finale kwijting ziet ook op mogelijke aanspraken van Werknemer op (een) aan Werkgever gelieerde onderneming(en).

Artikel 14. Overige bepalingen

- 14.1. Deze Overeenkomst is een vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 BW en vormt de volledige weergave van alle tussen Partijen gemaakte afspraken met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en treedt in de plaats van alle voorgaande daarover tussen Partijen gemaakte afspraken en gedane toezeggingen zowel mondeling als schriftelijk inclusief enig correspondentie hierover.
- 14.2. Voor zover enige bepaling van deze Overeenkomst, of een onderdeel daarvan, niet rechtsgeldig zou zijn, laat dat de geldigheid van de overige bepalingen onverlet. In dat geval zullen Partijen de nietige bepaling(en) vervangen, waarbij de nieuwe bepaling zo min mogelijk verschilt van de ongeldige bepaling en zo goed mogelijk aansluit bij hetgeen Partijen oorspronkelijk beoogden overeen te komen.
- 14.3. Op deze Overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Alle geschillen tussen Partijen zullen uitsluitend worden voorgelegd aan de bevoegde Nederlandse rechter.

ALDUS OVEREENGEKOMEN, OPGEMAAKT IN TWEEVOUD EN GETEKEND TE [PLAATS] OP [DATUM] DOOR:

Namens [WERKGEVER]

Werknemer

[NAAM]

[NAAM]