

# De Grote Tips & Advies Personeelsgids



## 2.3.1. Wederzijds goedvinden

---

Er zijn twee manieren om een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen:

1. de opzegging met instemming;
2. de vaststellings- of beëindigingsovereenkomst.

### 2.3.1.1. Opzegging met instemming

De mogelijkheid dat de werknemer instemt met de opzegging bestond al, maar werd niet of nauwelijks gebruikt. Door het invoeren van de transitievergoeding is de verwachting van de wetgever dat deze beëindigingsvorm meer zal worden gebruikt. Bij deze wijze van beëindiging wordt de arbeidsovereenkomst door de werkgever opgezegd en stemt de werknemer schriftelijk in met deze opzegging.

**Let op.** Deze instemming moet schriftelijk gebeuren, anders is er (formeel) geen sprake van instemming. Zorg ervoor dat de instemming aangetekend gebeurt. Als de werknemer instemt, hoeft er geen procedure meer te worden gevoerd. Hierbij moet de opzegtermijn worden aangehouden. Deze gaat in op de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin de opzegging de werknemer heeft bereikt.

**Let op.** Als er aan de voorwaarden is voldaan, is de werkgever de transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer.

### 2.3.1.2. De vaststellingsovereenkomst

Een andere manier om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, is de beëindiging door middel van de vaststelling- of beëindigingsovereenkomst. Het voordeel van deze wijze van beëindigen is dat partijen kunnen overleggen over de voorwaarden voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Bij deze wijze van beëindiging hebben partijen de vrijheid om te bepalen waarom de arbeidsovereenkomst moet worden beëindigd, omdat de reden voor ontslag in de vaststellingsovereenkomst niet hoeft te bestaan uit één van de gronden voor ontslag die zijn benoemd in de wet. Hieraan moet wel moet worden voldaan als er een procedure moet worden gevoerd.

In beginsel hoeft bij een vaststellingsovereenkomst niet van de zogenaamde 'transitievergoeding' te worden uitgegaan. Deze is bij de vaststellingsovereenkomst niet rechtstreeks van toepassing. Partijen kunnen dus overleggen over de hoogte van de vergoeding die aan de werknemer wordt betaald in het kader van de beëindiging. Het spreekt daarbij voor zich dat de werknemer geen genoegen zal nemen met een vergoeding die lager is dan de transitievergoeding. Hierop heeft hij in een procedure namelijk in ieder geval recht, tenzij hem een ernstig verwijt te maken valt voor de reden van beëindiging. In dat geval heeft de werknemer geen recht op een vergoeding.

Bij een vaststellingsovereenkomst hoeft in principe de opzegtermijn niet in acht te worden genomen, maar de werknemer heeft wel pas recht op een eventuele WW-uitkering als de periode van de opzegtermijn is verstreken. Een werknemer zal dan ook niet snel instemmen met een overeenkomst waarbij de termijn niet in acht is genomen.

Ook als u een werknemer op staande voet zou ontslaan, althans als u redenen heeft om dat te doen, kunt u als werkgever gebruikmaken van de mogelijkheid om een vaststellingsovereenkomst te sluiten met de werknemer. De beëindiging kan dan per direct plaatsvinden. In een dergelijke situatie hoeft er ook geen vergoeding te worden betaald of kunt u volstaan met een veel lagere vergoeding dan de transitievergoeding. Voor de werknemer is er ook een voordeel, omdat in een vaststellingsovereenkomst een zogenaamde 'neutrale' reden voor de beëindiging kan worden genoemd, zodat er geen sprake is van een verwijtbare beëindiging voor de werknemer. Hiermee is de kans groot dat de werknemer recht houdt op een WW-uitkering.

Als dus de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld en niet helemaal duidelijk is of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of van 'gewoon' verwijtbaar handelen, is het voor de werknemer wellicht ook interessant om genoeg te nemen met een vergoeding die onder de transitievergoeding ligt. Als het tot een procedure komt waarin de rechter uitspreekt dat hij ernstig verwijtbaar is, kan hij geen aanspraak maken op de transitievergoeding. Dit biedt dan ook onderhandelingsruimte voor de werkgever.

### ***De bedenktijd***

De werkgever moet de werknemer altijd een termijn van veertien dagen geven, waarin de werknemer de instemming kan intrekken. U moet deze bedenktijd expliciet schriftelijk aan de werknemer vermelden bij de schriftelijke instemming en u moet de bedenktijd opnemen in de vaststellingsovereenkomst. Doet u dat niet, dan heeft de werknemer een (verlengde) termijn van drie weken om de instemming in te trekken. Als de werknemer hiervan gebruikmaakt, komt de instemming te vervallen en moet u de beëindiging op een andere manier bewerkstelligen.

De werknemer hoeft geen reden te geven waarom hij terugkomt op de eerder gegeven instemming. Het staat hem vrij om dit te doen, zonder opgaaf van reden. Dit recht heeft hij wel slechts één keer per zes maanden. Als de werknemer dus instemt met een vaststellingsovereenkomst, deze binnen de termijn vernietigt en dan weer een nieuwe vaststellingsovereenkomst sluit (eventueel met een hogere vergoeding), heeft hij het recht niet meer om deze overeenkomst nog eens te vernietigen. In dat geval is hij wel volledig gebonden aan de overeenkomst.