

Ontslag met wederzijds goedvinden

Zorg voor volledige en rechtsgeldige afspraken



CHECKLIST

Publicatiedatum:
30 april 2024

Deze toolbox helpt u bij het maken van op maat gemaakte, rechtsgeldige afspraken bij een ontslag met wederzijds goedvinden.

De toolbox helpt u met de volgorde van de stappen die u moet doorlopen en wat de betekenis is van een aantal zaken. Zoals de fictieve opzegtermijn, de finale kwijting en de bedenkttermijn.

In de voorbeeld beëindigingsovereenkomst vindt u een breed scala aan afspraken die u kunt maken met uw werknemer. Kies de afspraken die bij uw situatie passen. U vindt van de meeste situaties goede voorbeelden van afspraken die u kunt maken. Zo maakt u snel een gedegen beëindigingsovereenkomst.

Deze toolbox bestaat uit de volgende stappen:

Wat is ontslag met wederzijds goedvinden?	p.2
Wat staat in de beëindigingsovereenkomst?	p.6
Wat moet er geregeld worden bij einde dienstverband?	p.7

Ontslag met wederzijds goevinden

Een werkgever en een werknemer kunnen samen afspraken maken over het einde van het dienstverband. Die afspraken legt u vast in een beëindigingsovereenkomst. Die overeenkomst moet zorgvuldig opgesteld worden, want in de meeste gevallen geldt: eens getekend, blijft getekend. Deze toolbox helpt u bij het maken van rechtsgeldige en op maat gemaakte afspraken.

Stap 1 Download de interactieve checklist



CHECKLIST

Download de interactieve checklist

De eerste checklist heeft u nu voor u. Hierin staan alle onderdelen van deze toolbox benoemd. U kunt de status van de te nemen stappen in deze checklist bijhouden en afvinken welke onderdelen u heeft afgerond. Dit vinkje kunt u dus vast zetten.

Opmerkingen

Stap 2 Wat is ontslag met wederzijds goevinden?



INFOGRAPHIC

Ontslag met wederzijds goevinden

Bij een ontslag met wederzijds goevinden spreken de werkgever en werknemer af dat de arbeidsovereenkomst eindigt. Deze afspraak wordt vastgelegd in een beëindigingsovereenkomst. De infographic laat in één oogopslag veel relevante informatie zien.

Opmerkingen

**ARTIKEL**

[Hoe beëindigt u een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd?](#)

Wat ooit zo mooi begon, kan zomaar omslaan. De eens zo enthousiaste werknemer is veranderd in een probleemgeval. Of de resultaten van uw organisatie vallen tegen. De zaken gaan minder goed dan gehoopt en actie is vereist. Kortom: u moet afscheid nemen van uw werknemer(s). Welke mogelijkheden zijn er om de arbeidsovereenkomst te beëindigen? Lees het verdiepingsartikel.

Opmerkingen

**CHECKLIST**

[Voor- en nadelen van een beëindigingsovereenkomst](#)

Als een werkgever afscheid wil nemen van een werknemer dan zijn daarvoor een aantal mogelijkheden. Een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV, de kantonrechter om ontbinding vragen of ontslag op staande voet geven. Een andere optie is het sluiten van een beëindigingsovereenkomst. Daarin spreekt u met de werknemer af dat hij akkoord gaat met zijn ontslag, en op welke voorwaarden. Deze manier van het beëindigen van een arbeidsrelatie heeft zo zijn voor- en nadelen. Gebruik deze checklist om alle voors en tegens af te wegen van een ontslag met wederzijds goedvinden.

Opmerkingen

**V & A**

[Is een beëindigingsovereenkomst een vaststellingsovereenkomst?](#)

Onze organisatie staat voor een grote reorganisatie en we willen om die reden verschillende medewerkers een voorstel doen voor beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. Nu lezen we de ene keer dat we die afspraken vast moeten leggen in een beëindigingsovereenkomst en een andere keer lezen we over een vaststellingsovereenkomst. Wat is nu precies het verschil? U leest het in de Vraag en Antwoord.

Opmerkingen

**ARTIKEL**

[Aandachtspunten bij opstellen van beëindigingsovereenkomst](#)

Door de strenge regels van het ontslagrecht vinden werkgevers het vaak lastig 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. U leest ze in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen

**V & A**

[Moet een beëindigingsovereenkomst getekend zijn?](#)

In onze organisatie hebben we duidelijke afspraken gemaakt met een werknemer over een ontslag met wederzijds goedvinden. We hebben de overeenkomst ondertekend en aan de werknemer gestuurd, zodat hij ook kan tekenen. De werknemer heeft dat tot op heden niet gedaan, terwijl hij het wel eens is met de inhoud. Moet de beëindigingsovereenkomst zijn getekend om rechtsgeldig te zijn? U leest het in deze Vraag & Antwoord.

Opmerkingen

**CHECKLIST**

[Neutrale gronden voor de beëindigingsovereenkomst](#)

Als een werknemer en een werkgever met wederzijds goedvinden uit elkaar gaan, dan moeten zij in de beëindigingsovereenkomst de reden daarvan vermelden. Die reden moet neutraal zijn, zodat de werknemer recht op een uitkering behoudt. Een werknemer die na het tekenen van een beëindigingsovereenkomst geen recht op een uitkering heeft, zal immers niet snel zijn handtekening zetten.

De redenen zijn onder te verdelen in drie categoriën: verschil van inzicht, reorganisatie of na twee jaar arbeidsongeschiktheid. In de checklist vindt u van alle drie de gronden een neutrale formulering die u zo kunt overnemen in de beëindigingsovereenkomst. Gebruik de checklist om een kant-en-klare neutrale grond over te nemen in de beëindigingsovereenkomst.

Opmerkingen



V & A

[Wat is een fictieve opzegtermijn?](#)

Bij uitdiensttreding van een werknemer houdt UWV voor de betaling van een uitkering een fictieve opzegtermijn aan. Wat bedoelt UWV daarmee? U leest het antwoord in deze Vraag & Antwoord.

Opmerkingen



V & A

[Wat is de informatie- en onderzoeksplicht bij ontslag met wederzijds goedvinden?](#)

Wij willen een medewerker een vaststellingsovereenkomst aanbieden, waardoor het dienstverband met wederzijds goedvinden eindigt. Is een handtekening voldoende of is er meer nodig om de overeenkomst rechtsgeldig te laten zijn? Lees het in deze Vraag en Antwoord.

Opmerkingen



NIEUWS

[Wat is ontslag volgens de wet over collectieve ontslagen?](#)

Als een werkgever bij een reorganisatie binnen drie maanden 20 of meer werknemers wil ontslaan, moet hij dit schriftelijk melden bij UWV en de vakbonden. Dit staat in de WMCO. Ook situaties waarin een werkgever eenzijdig en ten nadele van de werknemer de arbeidsovereenkomst wijzigt tellen mee.

Opmerkingen

Stap 3 Wat staat in de beëindigingsovereenkomst?



REGLEMENT

[Beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden](#)

Als werkgever en werknemer het er onderling over eens zijn dat het geen zin heeft om de arbeidsovereenkomst voort te zetten, kunnen zij een beëindigingsovereenkomst opstellen. Zo'n overeenkomst geeft aan onder welke voorwaarden het ontslag 'met wederzijds goedvinden' plaatsvindt. Deze tool biedt u een kant-en-klaar document aan dat u alleen nog maar hoeft in te vullen.

Opmerkingen



V & A

[Mag er een concurrentiebeding in de beëindigingsovereenkomst?](#)

Een werknemer zonder concurrentiebeding vertrekt met wederzijds goedvinden. We willen niet dat hij bij de concurrent gaat werken, maar we hebben in de arbeidsovereenkomst geen concurrentiebeding afgesproken. Kunnen we alsnog een concurrentiebeding afspreken in de beëindigingsovereenkomst? U leest het in deze Vraag en Antwoord.

Opmerkingen



NIEUWS

[Tussentijds opzegbeding in vaststellingsovereenkomst?](#)

Het ontbreken van een tussentijds opzegbeding in een tijdelijk contract kan ertoe leiden dat een werknemer na uitdiensttreding geen WW-uitkering krijgt. Mogelijk is dit te voorkomen door bij vertrek een vaststellingsovereenkomst met tussentijds opzegbeding te sluiten.

Opmerkingen



V & A

[Transitievergoeding bij ontslag met wederzijds goedvinden?](#)

Onze organisatie heeft een beëindigingsovereenkomst gesloten met een werknemer. Daarin staat opgenomen dat het arbeidscontract op initiatief van de werkgever is geëindigd. Volgens de werknemer heeft hij daarom recht op een transitievergoeding, ook al is dat niet afgesproken in de beëindigingsovereenkomst. Moeten wij volgens de wet ook een transitievergoeding betalen bij een ontslag met wederzijds goedvinden?

Opmerkingen



ARTIKEL

[Finale kwijting bij ontslag met wederzijds goedvinden](#)

Bij ontslag met wederzijds goedvinden sluiten werkgevers en werknemers vaak een beëindigingsovereenkomst, ook wel vaststellingsovereenkomst genoemd. In zo'n overeenkomst staat soms ook een finaal kwijtingsbeding. Wat is dit beding en waarom is het verstandig om zo'n beding in de overeenkomst op te nemen? U leest in dit verdiepingsartikel wat de gevolgen van finale kwijting zijn.

Opmerkingen



V & A

[Mogen we een overeenkomst antidateren?](#)

We willen met een medewerker een beëindigingsovereenkomst sluiten. In verband met de ingangsdatum van zijn werkloosheidsuitkering willen we de datum van ondertekening graag iets vroeger zetten. Anders zijn we net 1 dag te laat en moeten we de werknemer een hele maand langer in dienst houden. Mogen we de overeenkomst antidateren? U leest het in deze Vraag en Antwoord.

Opmerkingen



V & A

[Wat is de bedenktijd na ontslag met wederzijds goedvinden?](#)

Wat zijn de voorwaarden waaronder de bedenktijd van toepassing is na een ontslag met wederzijds goedvinden? U leest het in deze Vraag en Antwoord.

Opmerkingen

Stap 4 Wat moet er geregeld worden bij einde dienstverband?



MAATWERKBRIEF

[Bevestiging einde dienstverband met wederzijds goedvinden](#)

Een brief is een goede manier om uw medewerkers te informeren over de afwikkeling van het dienstverband. In de brief vermeldt u zaken als de einddatum, de bedrijfseigendommen die nog ingeleverd moeten worden, het tijdstip van de eindafrekening en cetera. Met deze modelbrief informeert u de medewerker over alle zaken die met het einde van zijn dienstverband samenhangen.

Opmerkingen



CHECKLIST

[Eindafrekening maken bij uitdiensttreding werknemer](#)

Als de dienstbetrekking eindigt – om welke reden dan ook – moet de werkgever een eindafrekening maken. Hierbij komen allerlei zaken aan bod die goed in de salarisadministratie verwerkt moeten worden. Niet alleen reguliere zaken als het laatste loon of de uitbetaling van openstaande vakantiedagen maar ook een eventuele bijzondere uitkering en ontslagvergoeding verdienen hierbij aandacht. Deze tool biedt een overzicht van de punten die aan bod (kunnen) komen bij het maken van een eindafrekening.

Opmerkingen



V & A

[Wat betekent een ontslag met wederzijds goedvinden voor de uitkering?](#)

Onze organisatie heeft aan een werknemer een beëindigingsovereenkomst aangeboden. De werknemer wil op zich wel tekenen, maar is bang dat hij zijn recht op een uitkering verliest. Waar moeten we op letten om te voorkomen dat de werknemer zijn recht op een uitkering verliest?

Opmerkingen



V & A

[Kan een werkgever onder een beëindigingsovereenkomst uit?](#)

Onze organisatie heeft een ontslag met wederzijds goedvinden afgesproken met een werknemer. De afspraken hebben we vastgelegd in een beëindigingsovereenkomst. We hebben een ontslagvergoeding afgesproken. Maar nu blijkt dat de werknemer al voor het tekenen wist dat hij een andere baan had. Kunnen we nog onder de beëindigingsovereenkomst uit? U leest de mogelijkheden in deze Vraag en Antwoord.

Opmerkingen

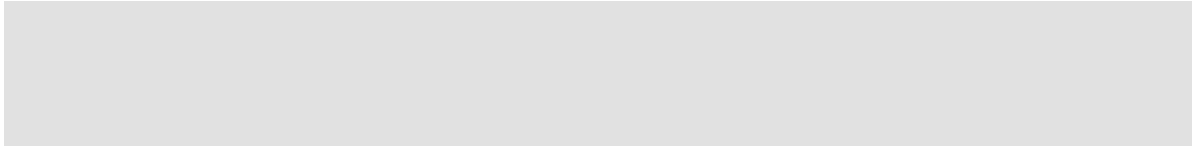


ARTIKEL

[Een wilsgebrek: de gevolgen voor de overeenkomst](#)

De overeenkomst is gesloten: de handtekeningen zijn gezet en de handen geschud. De bedenktijd voor de werknemer is verlopen. Maar nu wil toch één van de andere partijen van de overeenkomst af, omdat de wil om te tekenen ontbrak. Wat betekent dit en wat zijn de gevolgen voor de rechtsgeldigheid van de overeenkomst? U leest het in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen



Toch nog vragen?

Als u na het bestuderen van deze toolbox nog vragen heeft over Ontslag met wederzijds goedvinden, kunt u die voorleggen aan de adviseurs van de adviesdesk. Stel als abonnee gratis uw vraag via rendement.nl/adviesdesk en ontvang binnen 5 werkdagen een antwoord.