

Ontslag met wederzijds goedvinden tijdens een reorganisatie



Reorganisaties zijn intensieve trajecten. In veel gevallen moet in een reorganisatie afscheid worden genomen van werknemers. De voornaamste routes om dit ontslag te realiseren zijn een ontslag met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst of een ontslagprocedure bij UWV. In dit artikel leest u over de eerste route en vragen die hierbij spelen.

Reorganisaties zijn van alle tijden en vinden ook nu plaats. Ze kunnen samenhangen met de coronacrisis en een slechte financiële situatie of werkvermindering. Een reorganisatie kan ook een heel andere reden hebben, bijvoorbeeld een verandering van bedrijfsactiviteiten of automatisering, of een combinatie daarvan. Is er sprake van ontslag bij reorganisaties, dan kunt u met de werknemer een vaststellingsovereenkomst sluiten.

Dit artikel is onderdeel van een korte serie over bedrijfseconomisch ontslag. In dit artikel wordt ontslag met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst behandeld. In het volgende nummer leest u meer over de ontslagprocedure bij UWV.

1. Wat is een vaststellingsovereenkomst?

In [de vaststellingsovereenkomst \(tool\)](#) legt u de afspraken over het einde van de arbeidsovereenkomst vast, bijvoorbeeld over de einddatum van de arbeidsovereenkomst en of de werknemer tot die tijd wel of niet blijft doorwerken. Ook staan er bepalingen in over waar de werknemer recht op heeft bij beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, zoals een beëindigingsvergoeding of een budget voor scholing of outplacement.

Er is contractueel gezien veel mogelijk. Het doel is vaak om alles in één keer goed te regelen en vast te leggen, zodat er geen open eindjes zijn die tot discussie of juridische procedures kunnen leiden. De term beëindigingsovereenkomst wordt ook vaak gebruikt.

Bij reorganisaties zijn er vaak afspraken over de afwikkeling van de arbeidsovereenkomsten van boventallige werknemers vastgelegd in een cao of in een sociaal plan. Het kan in sommige situaties verstandig zijn om deze specifieke afspraken op te nemen in de vaststellingsovereenkomst. In andere gevallen kunt u naar de collectieve regelingen verwijzen. Het is verstandig om hierover tijdig deskundig advies in te winnen.

2. Wat is het voordeel van een vaststellingsovereenkomst boven een UWV-procedure?

Bij een vaststellingsovereenkomst kunt u in goed overleg tot afspraken komen met de werknemer. De werknemer ervaart dit vaak als prettig, ook als bij het toepassen van een sociaal plan de mogelijkheid tot individueel afwijkende afspraken beperkt is.

U kunt een eventuele afwijkende afspraak die gemaakt is op basis van een hardheidsclausule, in de overeenkomst opnemen. Dit is een bepaling die u de mogelijkheid biedt af te wijken van het sociaal plan als toepassing van het plan voor die specifieke werknemer heel onredelijk uit zou pakken. Op deze manier kunt u maatwerkafspraken maken met de werknemer.

De vaststellingsovereenkomst biedt voor beide partijen duidelijkheid over de geldende afspraken, inclusief de daarbij behorende voorwaarden en data. Hierbij mag zelfs worden afgeweken van dwingendrechtelijke wetsbepalingen, zoals de wettelijke regel dat niet genoten vakantiedagen moeten

worden uitbetaald bij het einde van de arbeidsovereenkomst. U kunt afspreken dat die dagen worden geacht opgenomen te zijn per de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Geldt er een cao, dan mag u hier niet altijd van afwijken, ook niet in een vaststellingsovereenkomst.

Nog een voordeel van een ontslag met wederzijds goedvinden is dat uw organisatie geen tijd en energie in een ontslagprocedure hoeft te steken. Hoewel de ontslagprocedure bij UWV redelijk beperkt is qua tijdsduur, kan de werknemer daarna nog beroep instellen. Die onzekerheid ontbreekt bij het sluiten van een vaststellingsovereenkomst.

Bovendien wordt in een dergelijke overeenkomst doorgaans een bepaling opgenomen die inhoudt dat de werknemer en u als werkgever over en weer niks meer van elkaar te vorderen hebben zodra de vaststellingsovereenkomst is afgewikkeld, de zogeheten finale kwijting. Ook dat biedt uw organisatie duidelijkheid.

3. Wanneer kunt u een vaststellingsovereenkomst sluiten?

Een vaststellingsovereenkomst afsluiten kan vrijwel altijd. Een voorwaarde is wel dat de werknemer bereid is hieraan mee te werken. Hij mag niet onder druk worden gezet en moet goed worden geïnformeerd over zijn rechten en plichten en genoeg tijd krijgen om de overeenkomst te bestuderen en een eigen adviseur ernaar te laten kijken. Gebeurt dit niet, dan kan de overeenkomst in sommige gevallen worden vernietigd door [een zogeheten wilsgebrek \(verdiepingsartikel\)](#), zoals dwang of misbruik van omstandigheden.

Als een werknemer ziek is, kan hij geen vaststellingsovereenkomst ondertekenen. Zou hij dat wel doen, dan ziet UWV dit als een benadelingshandeling en ontvangt de werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst geen uitkering.

4. Waar moet een overeenkomst aan voldoen?

De werknemer zal doorgaans alleen willen meewerken aan het sluiten van een vaststellingsovereenkomst als zijn eventuele recht op een werkloosheidsuitkering zo veel mogelijk gewaarborgd is. Daarom moet de overeenkomst aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Het initiatief om te komen tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet van u zijn uitgegaan. Dit moet in de overeenkomst staan. Bij een reorganisatie wordt ervan uitgegaan dat het initiatief bij de werkgever ligt. U moet in de overeenkomst vermelden dat het om een reorganisatie gaat.
- Let op de opzegtermijn. Omdat er bij een vaststellingsovereenkomst geen sprake is van een eenzijdige opzegging, maar van een einde met wederzijds goedvinden, wordt in dit geval gesproken over een fictieve opzegtermijn. Tussen het moment van de ondertekening van de overeenkomst en de einddatum van de arbeidsovereenkomst moet een periode zitten die gelijk is aan de opzegtermijn die voor de werkgever volgt uit de wet, of de eventuele afwijkende termijn uit de cao.
- Uit de vaststellingsovereenkomst moet blijken dat de werknemer geen verwijt valt te maken over het einde van zijn arbeidsovereenkomst, en dat er geen sprake is van een dringende reden (oftewel een ontslag op staande voet).

5. Waar moet u nog meer op letten bij het sluiten van een vaststellingsovereenkomst?

De werknemer heeft, naast de bedenktijd die geldt voor het zetten van zijn handtekening, ook een wettelijke bedenktijd van twee weken die ingaat nadat overeenstemming is bereikt. Tijdens deze periode mag de werknemer u laten weten dat hij toch afziet van de overeenkomst.

De arbeidsovereenkomst blijft dan in stand tot er op een andere manier rechtsgeldig een einde aan komt. Let erop dat er geen afspraken in de overeenkomst staan die niet meer terug te draaien zijn. Maak afspraken die pas ingaan nadat de bedenktijd is verstreken.

Er kunnen zaken spelen waarvoor de werknemer zich het recht wil voorbehouden om een vordering bij de werkgever in te dienen, zoals schadeclaims. Een dergelijke vordering kan desgewenst worden uitgesloten van de bepaling over de finale kwijting.

Als u de werknemer wilt binden aan een beding, zoals een concurrentiebeding of een relatiebeding, kunt u dat in de overeenkomst opnemen. Het is verstandig hieraan [een boetebeding \(tool\)](#) te koppelen. Zijn er in de arbeidsovereenkomst afspraken gemaakt over dergelijke bedingen, dan kunt u daarnaar verwijzen, evenals naar de boete.

De formulering van een vaststellingsovereenkomst is van cruciaal belang. Het onjuist formuleren van bepalingen in de overeenkomst kan ertoe leiden dat ze niet af te dwingen zijn of dat de werknemer de overeenkomst op een later moment aanvecht. Ga dus niet overhaast te werk.

Regel zelf een ontslag met wederzijds goedvinden

Een werkgever en een werknemer kunnen samen afspraken maken over het einde van het dienstverband. Die afspraken kunt u vastleggen 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.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Astrid Zuidinga, advocaat arbeidsrecht bij [AWVN Advocaten](#), e-mail: a.zuidinga@awvn.nl

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl