

VASTSTELLINGSOVEREENKOMST BEËINDIGING ARBEIDSRELATIE

De ondergetekenden:

- 1.
2. undefined , wonende te () aan de , geboren te op , hierna te noemen: "**Werknemer**"

hierna gezamenlijk te noemen '**Partijen**' .

Hebben het volgende in aanmerking genomen:

1. Werknemer is met ingang van krachtens arbeidsovereenkomst bij Werkgever werkzaam, laatstelijk in de functie van . Het huidige salaris van Werknemer bedraagt € bruto per maand, exclusief 8% vakantiebijslag en .
2. Tussen Partijen zijn onoverbrugbare verschillen van inzicht gerezen omtrent de precieze inhoud van de functie van Werknemer en de wijze waarop Werknemer geacht wordt de bedongen werkzaamheden bij Werkgever uit te oefenen.
3. Werkgever heeft in overleg met Werknemer gezocht naar de mogelijkheden om Werknemer bij Werkgever een passend alternatief te bieden. Bij Werkgever zijn geen passende functies voorhanden en ook niet binnen afzienbare tijd te verwachten. In verband daarmee is Werkgever van oordeel dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is geworden. Werkgever heeft daartoe het initiatief genomen. Van een dringende reden als bedoeld in de artikelen 7:677 en 7:678 BW is geen sprake. Werkgever maakt Werknemer ter zake geen verwijt.
4. Werknemer zich in eerste instantie tegen de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst heeft verzet, maar dat - nadat partijen hun standpunten jegens elkaar uitvoerig hadden toegelicht en zijn nagegaan of de samenwerking op een andere wijze kon worden voortgezet - dit niet tot een oplossing heeft geleid ende werknemer helaas geen andere mogelijkheid ziet dan zich neer te leggen bij het besluit van werkgever om de samenwerking te beëindigen;
5. Partijen hebben uitdrukkelijk de bedoeling om een uitputtende allesomvattende regeling te treffen en hebben uiteindelijk overeenstemming bereikt over (de gevolgen van) de beëindiging van de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst. Partijen hebben in het kader van de onderhandelingen alle omstandigheden met elkaar besproken en zien met het aangaan van deze vaststellingsovereenkomst af van alle overige afspraken die eventueel zouden bestaan dan wel zouden hebben bestaan.
6. Werkgever heeft Werknemer geadviseerd om vóór de ondertekening van deze vaststellingsovereenkomst juridisch advies in te winnen. Verder heeft Werkgever Werknemer erop gewezen dat Werkgever niet kan garanderen dat Werknemer aanspraak heeft op een (W W-)uitkering.
7. Werkgever wijst Werknemer hierbij op zijn/haar recht deze vaststellingsovereenkomst zonder opgaaf van redenen, binnen 14 dagen ná datum totstandkoming te ontbinden door middel van een schriftelijke, aan Werkgever gerichte verklaring.

Artikel 1 Beëindiging

1. De arbeidsovereenkomst tussen Partijen eindigt met ingang van (hierna: de **Einddatum**) met wederzijds goedvinden.
2. Werkgever verklaart dat er voor dit initiatief geen dringende redenen in de zin van artikel 7:678 BW bestaat evenals dat er op het moment van ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen opzegverboden in de zin van artikel 7:670 BW van toepassing zijn.
3. Werknemer wordt met ingang van en nadat de bedongen werkzaamheden op deugdelijke en op een voor Werkgever bevredigende wijze zijn overgedragen, vrijgesteld van de verplichting om werkzaamheden te verrichten. Werkgever betaalt gedurende de vrijstelling het salaris [inclusief eventuele cao-verhogingen, vakantiebijslag alsmede alle overige overeengekomen en gebruikelijke emolumenten] door. Werknemer heeft geen aanspraak op doorbetaling van de reiskosten- of eventuele andere onkostenvergoeding(en).
4. In verband met de vrijstelling van werkzaamheden wordt Werknemer per de Einddatum geacht de eventueel niet genoten vakantiedagen/ATV-dagen/overuren te hebben opgenomen. De uitbetaling daarvan vindt derhalve niet plaats. Werknemer doet zo nodig afstand van de eventuele aanspraak op uitbetaling van de niet genoten vakantiedagen/ATV-dagen/overuren.
5. Werkgever rekent per de Einddatum de niet genoten vakantiedagen, het pro rata deel van de vakantiebijslag, het pro rata deel van de bonus/winstuitkering/tantième, met Werknemer af. Werknemer heeft na de Einddatum geen aanspraak meer op eventuele personeelscondities. Werkgever betaalt het saldo van de eindafrekening bij de eerste salarisronde na de Einddatum aan Werknemer uit en draagt zorg voor een deugdelijke specificatie.

Artikel 2 De Vergoeding

1. Uitsluitend indien de arbeidsovereenkomst eindigt overeenkomstig het bepaalde in deze vaststellingsovereenkomst, betaalt Werkgever aan Werknemer een beëindigingsvergoeding (hierna: de **Vergoeding**) ter grootte van € bruto.
Indien Werkgever na het sluiten van deze vaststellingsovereenkomst de arbeidsovereenkomst met Werknemer wegens een dringende reden als bedoeld in de artikelen 7:677 en 7:678 BW beëindigt, kan Werknemer geen rechten ontlenen aan deze vaststellingsovereenkomst en is Werknemer gehouden om (het deel van) de eventueel reeds betaalde Vergoeding te vermeerderen met rente op eerste verzoek aan Werkgever terug te betalen.
2. In de Vergoeding wordt geacht een eventuele aanspraak op wachtgeld, op een eventuele andere voorziening krachtens een cao dan wel een sociaal plan, op een contractuele afvloeiingsregeling, transitievergoeding, een bovenwettelijke uitkering enzovoort te zijn inbegrepen. Door ondertekening van deze vaststellingsovereenkomst, doet Werknemer zo nodig uitdrukkelijk afstand van een eventuele aanspraak op een dergelijke voorziening.
3. Werkgever voldoet het netto-equivalent van de Vergoeding bij de eerste salarisronde na de Einddatum op de bij Werkgever bekende bankrekening van Werknemer en draagt zorg voor een deugdelijke specificatie.

Artikel 3 Clausules

1. Werkgever zal tot de Einddatum voldoen aan haar verplichtingen voortvloeiend uit de van toepassing zijnde pensioenregeling en de daarmee samenhangende regelingen en zal de pensioenaanspraken per de Einddatum overeenkomstig de toepasselijke (wettelijke) regelingen (financieel) afwikkelen.
2. Indien Werknemer voor de Einddatum elders in loondienst treedt en/of anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden tegen betaling gaat verrichten, zal de arbeidsovereenkomst tussen Partijen met wederzijds goedvinden worden beëindigd met ingang van de datum waarop de arbeidsovereenkomst met de nieuwe werkgever aanvangt dan wel met ingang van de datum waarop Werknemer die werkzaamheden aanvangt, dan wel met ingang van de datum zoals door Partijen in overleg wordt overeengekomen (hierna: **Eerdere beëindigingsdatum**). Werkgever zal Werknemer alsdan niet houden aan enige opzegtermijn.
In dat geval betaalt Werkgever van het resterende salaris van Werknemer, te vermeerderen met vakantiebijslag, over de periode vanaf de Eerdere beëindigingsdatum tot aan de Einddatum als vergoeding ineens aan Werknemer uitbetaald bovenop de Vergoeding. De overige afspraken blijven ongewijzigd van kracht.
3. Indien en voor zover Werknemer direct aansluitend op de Einddatum werkloos wordt geacht in de zin van de Werkloosheidswet en nadeel ondervindt als gevolg van de toepassing van de fictieve opzegtermijn, compenseert Werkgever maandelijks dat nadeel gedurende maximaal . De compensatie per maand is gelijk aan 70% van het laatstverdiende bruto maandsalaris tot het maximum premiedagloon. Werkgever zal deze extra compensatie eerst uitbetalen nadat Werknemer de betreffende beschikking van het UWV heeft overgelegd, alsmede een verklaring waaruit blijkt dat Werknemer in de betreffende maand(en) geen andere inkomsten heeft genoten.
4. In geval Werknemer ziek uit dienst treedt of ziek wordt binnen 4 weken na het einde van het dienstverband dient het volgende in acht te worden genomen:
 - a. Als Werknemer binnen 4 weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziek wordt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, meldt Werknemer zich onmiddellijk ziek bij Werkgever conform de bij Werkgever geldende regels omtrent ziekmeldingen;
 - b. Als Werknemer ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en voldoet aan het bepaalde in sub a, dient Werknemer:
 - i. gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van Werkgever;
 - ii. aan Werkgever alle informatie te verstrekken die hij op grond van de Ziektewet of Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (Wet Wia) aan Werkgever als eigen risicodragers of aan het UWV dient te verstrekken. Indien Werknemer geen toestemming geeft medische gegevens aan Werkgever te verstrekken dient hij deze wel aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde te verstrekken.
 - iii. alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de Wet Wia;
 - iv. mee te werken aan een namens werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
 - v. een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.
 - c. Deze verplichtingen blijven bestaan zolang Werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering geniet. Is Werknemer volledig hersteld dan eindigen de verplichtingen, tenzij Werknemer binnen 4 weken na hersteld melding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.
 - d. Indien Werknemer het in sub a of sub b van dit artikel bepaalde overtreedt, verbeurt hij aan Werkgever een direct opeisbare boete van € 2.500,- voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € 500,- voor iedere dag, dat de overtreding voortduurt. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit der overtreding of niet-nakoming, maar laat onverminderd het recht van Werkgever nakoming te vorderen en onverminderd het recht om volledige schadevergoeding te vorderen.

Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan Werkgever en strekt deze tot voordeel. Hiermee wordt nadrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 leden 3 en 5 BW.

5. Werknemer is bevoegd om voor een maximumbedrag ter grootte van € (exclusief btw) een outplacementtraject te volgen. Voorwaarde is dat het outplacementbureau haar factuur op naam van Werkgever rechtstreeks aan Werkgever zendt.

Artikel 4 Geldende concurrentie-/relatiebedingen

1. Het concurrentie- en/of relatiebeding en het daarbij behorende boetebeding op grond van de arbeidsovereenkomst blijven onverkort gelden.
2. Het geheimhoudingsbeding en het daarbij behorende boetebeding op grond van de arbeidsovereenkomst blijven onverkort gelden.

Artikel 5 Goederen in eigendom van Werknemer

1. Werknemer levert de eigendommen () van Werkgever uiterlijk op in goede staat bij Werkgever in. Dat houdt tevens in dat Werknemer ook alle dossiers en overige (zakelijke) stukken al dan niet elektronisch opgeslagen (op een privécomputer of op andere privé-informatiedragers) inlevert, zonder dat Werknemer afschriften daarvan voor zichzelf houdt en wel zodanig dat deze bestanden en gegevens niet meer door Werknemer en/of derden, op welke wijze dan ook, kunnen worden geraadpleegd.
2. Werknemer levert de leaseauto en de bijbehorende papieren, sleutels en accessoires uiterlijk op in goede staat en op een door Werkgever aan te geven wijze in. Tot dat tijdstip kan Werknemer de ter beschikking gestelde leaseauto binnen redelijke grenzen en overeenkomstig het gemiddelde gebruik van Werknemer blijven gebruiken.
3. Werknemer levert de mobiele telefoon uiterlijk op in goede staat en op een door Werkgever aan te geven wijze in. Tot dat tijdstip kan Werknemer de mobiele telefoon binnen redelijke grenzen en overeenkomstig het gemiddelde gebruik van Werknemer blijven gebruiken.
4. Werkgever is bevoegd om de betaling van (een deel van) de Vergoeding op te schorten totdat Werknemer voldaan heeft aan de verplichtingen krachtens deze vaststellingsovereenkomst (waaronder inleveren van de genoemde eigendommen). Indien Werknemer in strijd handelt met een verplichting krachtens deze vaststellingsovereenkomst, vervalt de aanspraak op de Vergoeding en moet Werknemer (het deel van) de eventueel reeds betaalde Vergoeding te vermeerderen met rente op eerste verzoek van Werkgever aan Werkgever terugbetalen.

Artikel 6 Overige bepalingen

1. Werkgever verstrekt Werknemer een neutraal geformuleerd getuigschrift en verschaft desgevraagd neutrale referenties omtrent het functioneren en de persoon van Werknemer.
2. Partijen plegen overleg over de wijze waarop het vertrek van Werknemer zowel intern als extern wordt gecommuniceerd.
3. Partijen houden de regeling die zij treffen, de totstandkoming en de achtergronden daarvan geheim, tenzij één van hen gehouden is om op grond van een wettelijke regeling informatie daaromtrent te verschaffen.
4. Partijen laten zich over en weer niet negatief over elkaar uit.
5. Werkgever draagt bij in de kosten van rechtsbijstand die Werknemer daadwerkelijk heeft moeten maken tot maximaal € te vermeerderen met btw. De gemachtigde van Werknemer moet een kopie van zijn declaratie aan en op naam van Werknemer, rechtstreeks aan Werkgever zenden.
6. Deze vaststellingsovereenkomst is door Werkgever aangegaan onder de opschortende voorwaarde dat de Belastingdienst op het verzoek van Werkgever schriftelijk bevestigt dat de onderhavige regeling niet kan worden aangemerkt als een Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) als bedoeld in artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964. Werkgever zal dit verzoek binnen één week na ondertekening door partijen van de onderhavige vaststellingsovereenkomst bij de Belastingdienst indienen en zij zal een kopie van dit verzoek gelijktijdig aan Werknemer zenden. Aan dit verzoek zal een kopie van deze vaststellingsovereenkomst worden gehecht, waarmee Werknemer zich uitdrukkelijk akkoord verklaart. Indien Werkgever een beroep doet op deze voorwaarde, wordt deze vaststellingsovereenkomst geacht niet te zijn aangegaan en zijn de gemaakte afspraken als verwoord in de onderhavige vaststellingsovereenkomst vervallen. In dat geval verplichten partijen zich jegens elkaar om opnieuw in onderhandeling te treden over het einde van de arbeidsovereenkomst, waarbij met de gerechtvaardigde belangen van beide partijen rekening wordt gehouden.
7. Partijen hebben alle kwesties besproken en beslecht. Er zijn geen afspraken en/of overeenkomsten tussen Partijen (al dan niet besproken in het kader van de onderhandelingen) die van deze vaststellingsovereenkomst moeten worden uitgesloten althans deze afspraken en/of overeenkomsten worden teniet gedaan door ondertekening van deze vaststellingsovereenkomst. Dat betekent dat Partijen na uitvoering van de getroffen regeling zoals opgenomen in deze vaststellingsovereenkomst over en weer gekwetten zijn en niets meer uit hoofde van de (collectieve) arbeidsovereenkomst en/of de beëindiging daarvan van elkaar te vorderen hebben.
8. Werknemer is zich bewust van, en neemt verantwoordelijkheid voor, zijn/haar eigen positie met betrekking tot zijn/haar afspraken op eventuele overheidsuitkeringen na afloop van zijn/haar dienstverband voor Werkgever. Werknemer doet afstand van ieder recht om Werkgever aansprakelijk te stellen voor het eventueel mislopen van overheidsuitkering(en) na het einde van zijn/haar dienstverband voor Werkgever.

9. Werknemer en Werkgever doen afstand van ieder recht om de geldigheid van deze Vaststellingsovereenkomst aan te passen.
10. Mochten er ondanks de vorige bepalingen zich toch bepaalde omstandigheden voordoen welke aan een instantie voorgelegd dienen te worden is de rechtbank van bevoegd hier over te oordelen.
11. Op deze vaststellingsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.
12. Deze overeenkomst is een vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 BW.

Ondertekening:

Aldus overeengekomen en ondertekend:

Werkgever

Werknemer