



Uitvoeringsorganisatie
Bedrijfsvoering Rijk
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Kennispunt Ontslag

Whitepaper
Vaststellingsovereenkomst
september 2020



UBR

ADVOCATEN EN
ADVISEURS ARBEIDSRECHT



Vaststellingsovereenkomst

Eén van de meest voorkomende methoden om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen, is door het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. Vaak afgekort tot vso. Met het sluiten van een vaststellingsovereenkomst wordt een procedure bij het UWV of de kantonrechter voorkomen en gaan partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar.

In deze whitepaper staat de vaststellingsovereenkomst centraal. Er zal worden ingegaan op het juridische kader van een vaststellingsovereenkomst, wanneer je een vaststellingsovereenkomst gebruikt, hoe het onderhandelen over een vaststellingsovereenkomst in zijn werk gaat en tenslotte worden nog enkele financiële consequenties besproken.

Juridisch kader

De vaststellingsovereenkomst is juridisch geregeld in artikel 7:900 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Een vaststellingsovereenkomst is bedoeld ter beëindiging of ter voorkoming van een onzekerheid of een geschil. In een vaststellingsovereenkomst mag zelfs van dwingend recht worden afgeweken, zie artikel 7:902 BW, zolang dit maar niet in strijd is met de goede zeden of de openbare orde.

Verder is de beëindigingsovereenkomst, waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, apart geregeld in artikel 7:670b BW.

Het is goed om de vaststellingsovereenkomst en de beëindigingsovereenkomst van elkaar te onderscheiden. In een beëindigingsovereenkomst wordt beëindiging van de arbeidsovereenkomst geregeld. Een beëindigingsovereenkomst is ook altijd een vaststellingsovereenkomst, maar een vaststellingsovereenkomst hoeft niet altijd een beëindigingsovereenkomst te zijn. Er kan ook een vaststellingsovereenkomst wordt gesloten zonder dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zoals bijvoorbeeld bij aansprakelijkheidskwesties.

Wanneer gebruik je een vaststellingsovereenkomst?

Het sluiten van een vaststellingsovereenkomst is een goede oplossing als er sprake is van een arbeidsgeschil. Als de werkgever niet meer verder wil met de werknemer, zal de werkgever een procedure moeten starten bij het UWV of de kantonrechter. Afhankelijk van het dossier heeft een procedure een grote of kleine kans van slagen. Als de werknemer echter wil meewerken aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst, kan de beëindigingsovereenkomst uitkomst bieden. Partijen komen dan met elkaar overeen dat de arbeidsovereenkomst van de werknemer zal worden beëindigd. Daarnaast kunnen er allerlei andere afspraken worden gemaakt over de afronding van het dienstverband.

Als er echter geen sprake is van een geschil of een onzekerheid, is het dus ook niet nodig om een vaststellingsovereenkomst te gebruiken. Soms bestaat de neiging om voor elke verandering direct een vaststellingsovereenkomst te maken. Dat is niet nodig. Tussen werkgever en werknemer kunnen ook

gewoon afspraken worden gemaakt. Als die afspraken dan worden bevestigd in een e-mail of een brief, dan liggen die afspraken ook voldoende vast.

Onderhandelingen

Partijen hebben bij het sluiten van een vaststellingsovereenkomst contractsvrijheid. Het is en blijft een kwestie van onderhandelen. Vaak gaat de onderhandeling over de hoogte van de vergoeding, de lengte van de opzegtermijn (met eventueel een periode vrijstelling van werk) en het wel of niet uitbetalen van vakantiedagen. De transitievergoeding van artikel 7:673 BW en de opzegtermijn van artikel 7:672 BW gelden in principe niet, maar dit zijn vaak wel de uitgangspunten in de onderhandeling. Immers, als de werkgever de medewerker zou willen ontslaan via het UWV of de kantonrechter, is de werkgever de transitievergoeding verschuldigd en wordt de opzegtermijn in acht genomen, tenzij er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. Met minder zal de werknemer dan ook niet snel genoegen nemen. Daarnaast hanteert het UWV een fictieve opzegtermijn bij het uitkeren van de WW-uitkering. Dit houdt in dat het UWV bij het uitkeren van de WW-uitkering ook rekening houdt met de voor de werkgever geldende opzegtermijn. Pas na afloop van deze opzegtermijn, wordt de WW-uitkering uitgekeerd.

Afhankelijk van de situatie en het opgebouwde dossier, is het een kwestie van onderhandelen. Indien de werkgever graag van een medewerker af wil, maar geen enkele grond en/of dossier heeft, dan staat de werknemer sterk in zijn positie om onder meer een hoge vergoeding te eisen.

Bedenktermijn

Als er dan na de onderhandelingen overeenstemming is bereikt, geldt er voor een beëindigingsovereenkomst nog een bedenktijd van twee weken. Deze bedenktijd moet zijn opgenomen in de beëindigingsovereenkomst. Indien de bedenktijd hierin niet is opgenomen, geldt een bedenktijd van drie weken. Tijdens de bedenktijd kan een werknemer zonder opgaaf van reden de beëindigingsovereenkomst ontbinden. Dit heeft dus tot gevolg dat er geen einde komt aan de arbeidsovereenkomst en dat de werknemer in dienst blijft.

De bedenktijd gaat lopen op het moment dat de overeenkomst tot stand is gekomen. Dat is met enige regelmaat niet hetzelfde moment dat de overeenkomst wordt ondertekend. Als bijvoorbeeld beide gemachtigden van partijen via de e-mail een akkoord hebben bereikt over de overeenkomst, dan gaat de bedenktijd op dat moment lopen. Als dan de overeenkomst zelf pas een week later ondertekend wordt, is al een week van de bedenktijd verstreken.

Financiële aspecten/aandachtspunten bij het Rijk

Uitkeringen

Bij het overeenkomen van ontslag zijn er onlosmakelijk kosten voor de werkgever aan de orde. Het kan zijn dat de medewerker recht heeft op een WW-uitkering. De beslissing hiervan ligt bij het UWV. Een recht op WW impliceert ook het recht op een verhoogde uitkering en een aanvullende uitkering (par. 2.5 CAO Rijk). Na de WW-duur (minimaal 3 maanden, maximaal 24 maanden) is er mogelijk nog aanspraak op een aanvullende WW-uitkering tot maximaal 38 maanden. Bij zieke medewerkers geldt de regeling van hoofdstuk 8.3 van de CAO Rijk.

Bijzondere aandacht verdient de overbruggingsregeling, ook genoemd in par. 2.5 van de CAO Rijk. De medewerker kan van de overbruggingsregeling gebruikmaken als hij binnen 8 jaar voor de AOW-leeftijd is en 10 jaar bij de Staat der Nederlanden in dienst is geweest. De uitkering, die WW-conform is, loopt door tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Dat kan dus een hogere leeftijd zijn dan die gold op het moment van ontslag en daardoor kan de uitkering ook langer dan 8 jaar duren. De medewerker heeft in dit geval géén recht op de transitievergoeding. In de CAO Rijk is namelijk afgesproken dat de overbruggingsuitkering gelijkwaardig is aan de transitievergoeding. Dit moet bij het einde van het dienstverband worden opgenomen in de beëindigingsovereenkomst.

Eigenrisicodragerschap

Omdat de Staat eigenrisicodrager is, wordt de WW-uitkering die het UWV betaalt, doorbelast aan de werkgever. De verhoogde en aanvullende uitkering worden door APG uitgevoerd en ook doorbelast aan de werkgever. Dit geldt ook voor de overbruggingsuitkering.

Beëindigingsvergoeding

Bij de beëindigingsovereenkomst is vaak een vorm van een beëindigingsvergoeding aan de orde. Bij VWNW-kandidaten en medewerkers die gebruik kunnen maken van de plaatsingsregeling kan dit een vertrekstimuleringspremie zijn die ineens of in vaste maandelijks bedragen met toekenning van VWNW-verlof wordt uitbetaald. Uiteraard zijn de uitkeringslasten hiervan voor rekening van de werkgever. Bij de beëindigingsovereenkomst is er niet van rechtswege recht op een transitievergoeding, maar wordt deze vertaald in een ontslagvergoeding.

Regeling Vervroegd Uittreden

Indien de vertrekregeling het karakter heeft van een vervroegde pensionering wordt deze in beginsel aangemerkt als een Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). Als er sprake is van een RVU legt de belastingdienst een zogenaamde RVU-heffing op. Deze wordt in de vorm van een eindheffing opgelegd. Deze bedraagt 52% van het uitkeringsbedrag en/of transitievergoeding.

Een vertrekregeling wordt fiscaal niet als RVU aangemerkt indien het ontslag een gevolg is van bedrijfs-economische redenen waarbij de regels met betrekking tot de volgorde van ontslag correct zijn gevolgd of een niet aan leeftijd gerelateerd individueel ontslag, bijvoorbeeld wegens disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding. Van belang daarbij is in ieder geval dat de voorwaarden die het UWV stelt wat betreft zaken als inschrijvings- en sollicitatieplicht e.d. onverkort van toepassing zijn.

Bij twijfel of er al dan niet sprake is van een RVU kan de werkgever een en ander voorleggen aan de belastinginspecteur. Het is daarbij aan de werkgever om richting de inspecteur gemotiveerd aan te geven waarom de voorgestelde regeling geen RVU is. De inspecteur beslist vervolgens.

In het pensioenakkoord is afgesproken werkenden meer mogelijkheden te bieden eerder te kunnen stoppen met werken. Dit wordt gedaan door een versoepeling van de eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding voor de periode 2021 – 2025. Voor deze periode is gekozen om werkgevers en werknemers in de gelegenheid te stellen afspraken te maken over de zogenaamde ‘zwarte beroepen’.

In concreto houdt de regeling in dat bij een ‘vervroegde pensionering’ maximaal drie jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd de werkgever de werknemer een uitkering kan aanbieden. Voor uitkeringen tot ongeveer € 19.000,00 bruto per jaar hoeft geen RVU-heffing te worden betaald. Het is voor de werknemer mogelijk deze uitkering te combineren met een deel van het ouderdomspensioen. Een en ander moet nog wel nader worden uitgewerkt. Zie ook <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/toekomst-pensioenstelsel/betere-pensioenafspraken-voor-mensen-met-zware-beroepen>

Ontslag en pensioen

Als er sprake is van een werkloosheids- of ontslaguitkering dan bouwt de deelnemer (= ex-werknemer) 50% deelnemingstijd (‘pensioen’) op. De vroegere werkgever betaalt hiervoor de premie. Maar als er sprake is van een ontslaguitkering wordt het werknemersdeel verhaald op de ontslagen werknemer. Bij een gewone WW-uitkering betaalt alleen de ex-werkgever de pensioenpremies.

De ontslagen werknemer blijft deelnemer voor zolang het recht op die uitkering blijft bestaan maar uiterlijk tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Voor uitkeringen van FLO (functioneel leeftijdsontslag) en SBF (substantieel bezwarende functies) geldt een uitzondering. Dan is sprake van 50% opbouw tot uiterlijk de eerste van de maand volgend op de 62e verjaardag. De werkloze deelnemer kan bijsparen tot 100% pensioenopbouw maar moet hierover dan zelf de premie betalen.

Let op: de ontslagen medewerker moet wel minimaal 10% deeltijdpensioen opnemen wanneer hij recht heeft op voorwaardelijk pensioen. Doet hij dit niet, dan raakt hij dit voorwaardelijk deel kwijt. Dit kan overigens pas wanneer de ontslagen medewerker 60 jaar of ouder is.

[Het Kennispunt Financiële Rechtspositie](#) geeft werkgever en werknemer advies over de financiële consequenties bij onder andere ontslag en (vervroegd) pensioen.

UBR|Advocaten en Adviseurs Arbeidsrecht

Zoals hierboven reeds aan de orde is gekomen kan de beëindigingsovereenkomst in veel gevallen een mogelijkheid zijn om een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. De advocaten en adviseurs arbeidsrecht kunnen HR-adviseurs en leidinggevendenden over de haalbaarheid en de mogelijke beëindigingsvoorwaarden in een specifieke casus adviseren. Een model vaststellingsovereenkomst kan daarbij behulpzaam zijn, maar let op: aan elke casus kunnen weer specifieke juridische haken en ogen zitten. De advocaten en adviseurs arbeidsrecht van UBR adviseren hierover graag.

Het Kennispunt Ontslag is hét expertisepunt over ontslag en verzamelt en analyseert diepgaande kennis en jurisprudentie over ontslag binnen de Staat der Nederlanden en borgt dit in haar kennisbank. Ook maakt het Kennispunt modellen voor bijvoorbeeld de verzoekschriftprocedure en de vaststellingsovereenkomst. Deze kennis wordt graag gedeeld met HR-professionals en leidinggevendenden binnen de Rijksoverheid via de website, de UBR|AAA nieuwsbrief, blogs, factsheets, opleidingen en natuurlijk ook persoonlijk. Daarnaast biedt het Kennispunt Ontslag nog een aantal praktische services zoals [het Startpunt Herplaatsing](#). Het kennispunt is bereikbaar via ontslag@rijksoverheid.nl