



# BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

P&O-services  
Postbus 8504  
3503 RM Utrecht

telefoon: (030) 880 1880  
e-mail: arbeidsvoorwaarden@protestantsekerk.nl  
website: www.protestantsekerk.nl

## Inleiding

Soms wil één van de partijen of willen beide partijen die betrokken zijn bij de arbeidsovereenkomst het contract beëindigen of kan het nodig zijn iemand te ontslaan. In de wet en jurisprudentie (het geheel van rechterlijke uitspraken) zijn diverse wegen waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen beschreven. Deze wegen kunnen nogal ingewikkeld zijn. Om te voorkomen dat werkgevers en werknemers in de plaatselijke gemeente verdwalen in de regels is deze brochure opgesteld. Deze brochure beschrijft de diverse beëindigingswegen en beoogt de materie inzichtelijker te maken.

## Inhoud brochure

1. Beëindigingsovereenkomst.....	2
2. Opzegging via UWV .....	3
2.1. Procedure bij opzegging .....	4
2.2. Opzegverboden .....	4
3. Rechterlijke ontbinding .....	4
4. Transitievergoeding .....	5
5. Opzegging wegens dringende redenen / ontslag op staande voet .....	6
6. Ontslag tijdens proeftijd .....	6
6.1. Strijd met gelijkebehandelingswetgeving .....	6
6.2. Strijd met goed werkgeverschap.....	7
6.3. Tijdstip van opzegging .....	7
7. Ontbindende voorwaarde.....	7
8. Aflopen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.....	7
9. Uitkering na ontslag .....	8
9.1. Werkloosheidsuitkering.....	8
9.2. Wachtgeld .....	8
Bijlage 1 - Voorbeeld van een beëindigingsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid .....	9
Bijlage 2 - Beëindigingsovereenkomst ex artikel 7:900 BW .....	13

# 1. Beëindigingsovereenkomst

Een werkgever en werknemer kunnen de arbeidsovereenkomst laten eindigen met wederzijds goedvinden. Dit doen zij door het opstellen van een beëindigingsovereenkomst. De beëindigingsovereenkomst wordt in de wet niet behandeld in het kader van de arbeidsovereenkomst. De regels komen dus uit diverse andere delen van het Burgerlijk Wetboek. In het navolgende wordt uiteen gezet waar de partijen met name op moeten letten en zo veel mogelijk aangesloten bij de praktijk.

Een beëindigingsovereenkomst komt tot stand door aanvaarding van een aanbod tot beëindiging. Het aanbod kan zowel door de werkgever als de werknemer gedaan worden. Meestal zal het echter zo zijn dat de werkgever en niet de werknemer het aanbod doet.

## ***Aanbod en aanvaarding – hoe zit het precies en waar moet u op letten?***

Een overeenkomst komt tot stand wanneer een aanbod aanvaard wordt. In geval van een beëindigingsovereenkomst zal over het algemeen de werkgever een ondertekende overeenkomst sturen naar de aan te nemen werknemer. Wanneer de werknemer ook getekend heeft en de overeenkomst weer terug is bij de werkgever, dan is de overeenkomst tot stand gekomen. Totdat de werknemer zijn aanvaarding verzonden heeft, mag de werkgever zijn aanbod intrekken.

Het is van belang dat een werkgever zeker weet dat de werknemer die getekend heeft ook daadwerkelijk de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. De werkgever mag daar over het algemeen van uitgaan als verklaringen en gedragingen van de werknemer duidelijk en ondubbelzinnig blijken van zijn instemming. Soms is nader onderzoek nodig. Hiervan kan sprake zijn in bijvoorbeeld het geval van aanvaarding van een beëindigingsovereenkomst door een werknemer die de Nederlandse taal slecht beheerst en dus wellicht niet begrijpt wat hij of zij aanvaardt.

Aanvaarding van een aanbod om de arbeidsovereenkomst te beëindigen kan voor de werknemer aanzienlijke gevolgen hebben. Zijn dienstbetrekking eindigt en bovendien kán hij zijn recht op werkloosheidsuitkering (deels) verliezen. Ook daarom is het van belang dat de werkgever zorgvuldig handelt en nagaat of de werknemer inderdaad akkoord is gegaan. Verder bestaat per 1 juli 2015 de bedenktijdregeling waarmee werknemers extra beschermd worden. Zie hieronder..

Met de onderzoeksplicht van de werkgever hangt ook een informatieplicht samen: de werkgever moet de werknemer wijzen op de nadelige gevolgen van zijn handelwijze, zoals werkloosheid en inkomstenderving.

Wat de werkgever en werknemer precies overeenkomen wordt vastgelegd in een beëindigingsovereenkomst. Deze wordt vervolgens door beide partijen ondertekend.

Het is belangrijk de beëindigingsovereenkomst en de daaraan verbonden gevolgen zo duidelijk mogelijk schriftelijk vast te leggen. Twee voorbeelden van een beëindigingsovereenkomst vindt u in bijlage 1A en 1B van deze brochure. Op de website van het UWV zijn eveneens voorbeelden te vinden. Het is aan de partijen om samen tot een overeenkomst te komen. We raden u aan u hierbij bij te laten staan door een juridisch adviseur.

## ***Bedenktijdregeling***

Per 1 juli 2015 krijgt de werknemer een bedenktijd van twee weken. Binnen die termijn kan de werknemer zonder opgaaf van redenen terugkomen op hetgeen in de beëindigingsovereenkomst is afgesproken. De werknemer kan deze bedenktijd bijvoorbeeld gebruiken om de hulp van een juridisch adviseur of advocaat in te roepen, voor zover zij of

hij dit niet al eerder heeft gedaan. De werkgever is verplicht de werknemer (in de vaststellingsovereenkomst of uiterlijk binnen 2 dagen na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst) schriftelijk te informeren over deze bedenktijd. Doet hij dit dan niet (tijdig), dan bedraagt de bedenktijd 3 weken. Werkgevers verkeren dus gedurende de termijn van 2 of 3 weken in onzekerheid of de bereikte overeenstemming blijft gelden. Wanneer de werknemer terugkomt op de inhoud van de vaststellingsovereenkomst en er wordt binnen zes maanden een nieuwe vaststellingsovereenkomst gesloten dan heeft de werknemer voor die nieuwe vaststellingsovereenkomst géén recht meer op een bedenktijd. Voor die nieuwe vaststellingsovereenkomst geldt dan dat deze na ondertekening direct vast staat.

### ***Hoe zit het met verwijtbare werkloosheid en de WW-uitkering?***

De WW-uitkering is een vangnet voor wie werkloos raakt. Een werknemer die verwijtbaar werkloos zijn, heeft echter geen recht op een WW-uitkering. Om die reden zijn werknemers soms bang om via een beëindigingsovereenkomst de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Men tekent dan namelijk voor akkoord. De vraag rijst dan of je als werknemer verwijtbaar werkloos bent. Dit is in principe niet zo. Ook als een werknemer instemt met de beëindiging in de beëindigingsovereenkomst, blijft het recht op WW-uitkering gewoon bestaan. Het is dan wel van belang om in de beëindigingsovereenkomst op te nemen dat het niet aan de werknemer ligt dat de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt en dat de werknemer ook niet het initiatief heeft genomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Indien het werkgever en werknemer niet lukt om samen tot overeenstemming te komen en de afspraken vast te leggen in een beëindigingsovereenkomst, zal er opzegging of ontbinding moeten plaatsvinden.

## **2. Opzegging via UWV**

De weg van opzegging via UWV dient gevolgd te worden bij ontslag om bedrijfseconomische omstandigheden en langdurige ziekte. Voor overige redenen zoals disfunctioneren of andere persoonlijke redenen dient een ontbindingsprocedure gestart te worden via de kantonrechter. Zie hiervoor hoofdstuk 3.

Zowel de werknemer als de werkgever kan opzeggen. Beiden moeten daarbij de opzegtermijn in acht nemen en, indien de andere partij daar om vraagt, schriftelijk opgave van reden van opzegging geven.

### ***Opzegging door de werknemer***

Opzegging door de werknemer gaat, anders dan opzegging door de werkgever, niet via het UWV. Het UWV checkt –ter bescherming van werknemers- of een werkgever wel of niet mag opzeggen. Bij opzegging door de werknemer is die check niet nodig.

Net als bij beëindiging via een beëindigings- of vaststellingsovereenkomst rust in geval van opzegging door de werknemer op de werkgever een onderzoeks- en informatieplicht. De werkgever moet dus nagaan of de werknemer inderdaad wil opzeggen en de werknemer informeren over de gevolgen. De onderzoeks- en informatieplicht is echter wel minder zwaar dan in geval van de beëindigingsovereenkomst omdat nu het initiatief, anders dan bij de beëindigingsovereenkomst, uitgaat van de werknemer.

Indien een werknemer opzegt maar door een psychische stoornis niet in staat was zijn wil te bepalen, mag de werkgever, indien er aan zijn zijde geen nadeel is geweest, de werknemer niet aan zijn ontslag houden, hoezeer hij ook van mening was dat het ontslag welbewust genomen werd.

In het navolgende wordt uitgegaan van opzegging door de werkgever.

## **2.1. Procedure bij opzegging**

De werkgever die wil opzeggen heeft toestemming van het UWV nodig. De werkgever dient de ontslagaanvraag schriftelijk in met daarbij documenten die de aanvraag onderbouwen. Het UWV stuurt een kopie naar de werknemer en die krijgt de mogelijkheid om in verweer te gaan. Indien nodig krijgt de werkgever weer gelegenheid te reageren op het verweer van de werknemer. Het UWV neemt uiteindelijk een besluit om wel of geen ontslagvergunning te verlenen. Als een ontslagvergunning wordt verleend moet hij de werknemer binnen 8 weken een brief sturen waarin hij de arbeidsovereenkomst met hem opzegt. Zodra de werkgever de overeenkomst opzegt, start de opzegtermijn. Hij mag de wettelijke of contractuele opzegtermijn met 1 maand verkorten als hij de ontslagvergunning van het UWV heeft. Maar de opzegtermijn mag nooit korter zijn dan 1 maand.

Voor de volledige procedure verwijzen wij u naar de website van het UWV, [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).

## **2.2. Opzegverboden**

De werkgever is gehouden aan diverse opzegverboden. Als hij in strijd handelt met deze opzegverboden is de opzegging vernietigbaar. Dat betekent dat wanneer de werknemer een beroep doet op vernietigbaarheid de opzegging geen rechtsgevolgen meer heeft (het is ongedaan gemaakt). De werknemer kan zowel buitengerechtelijk door een verklaring aan de werkgever als voor de rechter een beroep doen op vernietigbaarheid. Het kan voorkomen dat de werkgever vanwege een opzegverbod door ontslagbescherming een werknemer niet mag ontslaan ook al heeft hij een ontslagvergunning gekregen van het UWV WERKbedrijf.

Er is een breed scala aan opzegverboden en uitzonderingen. Te denken valt aan het opzegverbod tijdens ziekte, zwangerschap, wegens discriminatie, of omdat een werknemer lid is van een vakbond. U kunt meer lezen over alle opzegverboden en uitzonderingen de website van het UWV, zie [www.werk.nl](http://www.werk.nl).

## **3. Rechterlijke ontbinding**

Ontslag in verband met bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid verloopt via het UWV (zie hiervoor hoofdstuk 2). Bij ontslag om andere redenen verloopt de procedure via de kantonrechter, zoals bij disfunctioneren of een ernstig verstoorde arbeidsrelatie.

Werkgever en werknemer kunnen op elk moment de kantonrechter vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De ontbindingsprocedure is een aparte procedure met eigen toetsingsnormen. De opzegverboden spelen ook bij de rechter een rol, want deze moet toetsen of het verzoek verband houdt met het bestaan van een van de opzegverboden.

Ontbinding bij de kantonrechter is een zogenaamde verzoekschriftprocedure. De werkgever dient een verzoekschrift in waarin hij de redenen voor het ontslag beschrijft. De werknemer kan hier schriftelijk tegen in verweer gaan. Daarna volgt een mondelinge behandeling voor het ontbindingsverzoek. Het tijdstip voor de mondelinge behandeling wordt bepaald door de rechter. Binnen enkele weken volgt de uitspraak.

Als de kantonrechter het arbeidscontract ontbindt, is een transitievergoeding verschuldigd (zie hoofdstuk 4). De kantonrechter kan besluiten een lagere of hogere vergoeding toe te kennen bij ernstige verwijtbaarheid van één van beide partijen.

Wij adviseren u bij rechterlijke ontbinding tijdig een juridisch adviseur of advocaat in te schakelen. Deze kan vooraf met en voor u toetsen of het dossier voldoet aan de criteria en u bijstaan in de procedure.

## **4. Transitievergoeding**

Per 1 juli 2015 is de kantonrechtर्सformule komen te vervallen. Per die datum dient een transitievergoeding te worden betaald voor alle arbeidsovereenkomsten die eindigen en 24 maanden of langer hebben geduurd. Het maakt daarbij niet uit of het de afloop van een tijdelijk contract, een procedure via het UWV of een procedure via de kantonrechter betreft.

De hoogte van de transitievergoeding als u wordt ontslagen wordt bepaald op basis van 2 onderdelen: uw maandsalaris en het aantal dienstjaren. De vergoeding is maximaal € 75.000. Of één jaarsalaris, als dat hoger is.

### ***Berekening van aantal dienstjaren***

Een transitievergoeding wordt alleen berekend over hele periodes van 6 maanden van de arbeidsovereenkomst.

De hoofdregel is 1/6 maandsalaris per elk half dienstjaar in de eerste 10 jaar van de arbeidsovereenkomst en 1/4 maandsalaris per half dienstjaar dat de werknemer langer dan 10 jaar in dienst is geweest.

Als de werknemer bij ontslag 50 jaar of ouder is en minstens 10 jaar in dienst is geweest en de werkgever heeft 25 of meer werknemers, dan geldt tot 2020 tijdelijk een andere regel: voor elk half dienstjaar vanaf het 50e geldt 1/2 maandsalaris per elk half dienstjaar.

Heeft u als werkgever minder dan 25 werknemers in dienst en is er sprake van ontslag wegens een slechte financiële situatie? Dan kan onder voorwaarden de arbeidsovereenkomst voor 1 mei 2013 buiten beschouwing worden gelaten. Dit geldt tot 2020. Over deze voorwaarden worden nog regels gesteld.

### ***Berekenen van maandsalaris***

Voor de berekening van de transitievergoeding moet het bruto maandsalaris worden berekend. Het bruto maandsalaris is het bruto uurloon vermenigvuldigd met de arbeidsduur per maand. Dit geldt voor contracten met een vast aantal uren.

Is er sprake van een oproepcontract? Dan wordt het bruto uurloon vermenigvuldigd met de gemiddelde arbeidsduur per maand.

Bestaat een deel van het loon uit stukloon of provisie? Dan geldt het gemiddelde dat de werknemer hiervan per maand heeft ontvangen. Hierbij moet de vakantiebijslag en de vaste eindejaarsuitkering worden opgeteld.

### ***Aftrek van kosten voor scholing, outplacement***

Kosten van bijvoorbeeld outplacement of scholing kunnen worden afgetrokken van de transitievergoeding. Deze kosten moeten zijn gemaakt met het oog op het ontslag en in overleg met de werknemer. Heeft een werkgever tijdens de arbeidsovereenkomst kosten

gemaakt om de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie te bevorderen? Dan kunnen ook deze in mindering worden gebracht.

Over de voorwaarden waaronder kosten in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding worden nog regels gesteld.

Vooralsnog hoeft er geen transitievergoeding te worden betaald als de medewerker aanspraak kan maken op de huidige wachtgeld en suppletieregeling. Dit betreft overgangsrecht.

## **5. Opzegging wegens dringende redenen / ontslag op staande voet**

Ontslag wegens dringende redenen, ook wel: ontslag op staande voet, is aan strenge regels gebonden. Voorwaarde is dat er een dringende reden is om de overeenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen. Dringende redenen voor de werkgever zijn daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer die zodanig zijn, dat van hem redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat hij de arbeidsovereenkomst voortzet. Te denken valt aan dronkenschap, diefstal, opzettelijk roekeloos gedrag dat leidt tot gevaar e.d. Wanneer hiervan sprake is, heeft de werkgever geen ontslagvergunning nodig en gelden een aantal bijzondere opzegverboden (te weten uit 7:670 en 7:670a BW) niet. De dringende reden moet tegelijkertijd met het ontslag worden gemeld aan de wederpartij. Vanwege de strenge eisen en de grote consequenties indien het ontslag onterecht wordt bevonden, kiezen werkgevers die een ontslag op staande voet overwegen vaak voor de weg van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter.

Er moet aan de volgende eisen zijn voldaan:

- er moet een objectieve dringende reden zijn;
- er moet een subjectieve dringende reden zijn;
- de reden dient onverwijld te worden meegedeeld; en
- de omstandigheden dienen in onderling verband en samenhang te worden meegewogen.

Wij adviseren u voordat u deze stap zet onmiddellijk juridisch advies in te winnen.

## **6. Ontslag tijdens proeftijd**

Wanneer er een geldig proeftijdbeding is overeengekomen, kunnen beide partijen gedurende de gehele proeftijd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen, zonder dat daarvoor toestemming nodig is van de UWV en zonder dat een aantal bijzondere ontslagverboden (te weten uit artikel 7:670 en 7:670a BW) van toepassing zijn (NB: andere opzegverboden, bijvoorbeeld discriminatie, zijn nog wel van toepassing). Bovendien kan de werknemer geen schadevergoeding of herstel van de dienstbetrekking vorderen op grond van de kennelijke onredelijkheid van de opzegging.

### **6.1. Strijd met gelijkebehandelingswetgeving**

Wanneer er sprake is van ontslag in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving, is het ontslag vernietigbaar. De werknemer heeft hier het bewijsvoordeel.

Voorbeeld: een werkneemster mag wellicht wel ontslagen worden terwijl ze zwanger is (want dit bijzonder opzegverbod geldt bijvoorbeeld niet tijdens de proeftijd), maar niet omdat ze zwanger is (want dan is er sprake van een verboden direct onderscheid op grond van geslacht).

Maar wordt een werknemster tijdens haar proeftijd ontslagen terwijl ze zwanger is, direct nadat ze dit bekend heeft gemaakt aan de werkgever zonder dat er een overtuigende andere reden is voor ontslag, dan zal hier het bewijsvoordeel zijn voor de werknemster en dus de bewijslast bij de werkgever.

## **6.2. Strijd met goed werkgeverschap**

Voorts kan opzegging van de arbeidsovereenkomst voor of tijdens de proeftijd in strijd zijn met goed werkgeverschap of misbruik van bevoegdheid opleveren, bijvoorbeeld:

- wanneer de werkgever heeft verzaakt te vermelden dat er een reorganisatie op handen was, terwijl de werknemer een andere baan heeft opgezegd, of
- indien de opzegging gegrond is op een onzakelijk motief, bijvoorbeeld bij de werkgever ten onrechte gerezen twijfel aan de juistheid van de ziekmelding door de werknemer.

## **6.3. Tijdstip van opzegging**

Wil één van de partijen de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd opzeggen, dan zal de beëindiging uiterlijk tegen de laatste dag van de proeftijd moeten plaatsvinden. Wordt de arbeidsovereenkomst na de proeftijd beëindigd, dan zijn de normale opzegebepalingen van toepassing.

## **7. Ontbindende voorwaarde**

Een arbeidsovereenkomst met ontbindende voorwaarde eindigt op het moment dat de bepaalde voorwaarde zich voordoet.

Bij gebruik van een ontbindende voorwaarde staat niet vast dat de voorwaarde ook zal intreden; het gaat om een toekomstige onzekere gebeurtenis (dit in tegenstelling tot een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd). De arbeidsovereenkomst met ontbindende voorwaarde kan in beginsel ook voor onbepaalde tijd zijn aangegaan.

Een voorbeeld van een ontbindende voorwaarde is dat een werknemer binnen de aangegeven tijd een vereist diploma behaalt.

Het gebruik van een ontbindende voorwaarde wordt afgeraden gezien de onduidelijkheid over de geldigheid en dus over de rechtskracht van de beëindiging.

De geldigheid van een ontbindende voorwaarde is gebonden aan de grenzen van HR-jurisprudentie (rechtspraak van de Hoge Raad). Van geval tot geval moet worden bezien in hoeverre de strekking van de ontslagrechtelijke regels de ontbindende voorwaarde toestaat dan wel tot de nietigheid ervan leidt. Dit laatste is al snel het geval en dus eindigt een arbeidsovereenkomst zelden door het intreden van een ontbindende voorwaarde.

## **8. Aflopen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd loopt in principe van rechtswege af zodra de overeengekomen tijd verstreken is. Per 1 januari 2015 geldt er voor de werkgever echter wel een aanzegplicht: uiterlijk een maand voor afloop van het dienstverband dient de werkgever de werknemer te informeren over het einde van het dienstverband of een verlenging. Zegt de werkgever niet of niet tijdig aan, dan riskeert hij een boete.

Wanneer de tijd is verstreken, maar de overeenkomst zonder tegenspraak (stilzwijgend) wordt voortgezet, dan geldt de voortzetting als aangegaan op dezelfde voorwaarden en voor dezelfde duur, maar ten hoogste voor een jaar.

Boven op een contract voor een half jaar dat stilzwijgend wordt verlengd, komt dus nog een half jaar. In geval van een contract voor twee jaar, komt er één jaar bij.

Er zijn situaties waarin een contract voor bepaalde tijd geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Zie voor meer informatie de brochure 'Contract voor bepaalde tijd'.

## **9. Uitkering na ontslag**

### **9.1. Werkloosheidsuitkering**

Vaak kan iemand die werkloos raakt aanspraak maken op een Werkloosheidsuitkering. De werkloosheidsuitkering vangt tijdelijk het verlies aan inkomen op. De persoon in kwestie moet, om voor de uitkering in aanmerking te komen, wel aan de voorwaarden van de Werkloosheidswet voldoen (zie [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl) voor informatie over de voorwaarden). Wanneer een werknemer verwijtbaar werkloos is, verspeelt hij echter zijn recht op een uitkering. Dit kan onder andere het geval zijn bij ontslag op staande voet door de werkgever of opzegging door de werknemer die daardoor geen baan meer heeft. De werknemer doet er goed aan zich bij het UWV te laten informeren over de gevolgen van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. De werkgever dient de werknemer overigens over de nadelige gevolgen van opzegging door de werknemer of van beëindiging met wederzijds goedvinden te informeren.

Vanaf 1 januari 2016 wordt de WW-duur stapsgewijs afgebouwd van maximaal 38 naar maximaal 24 maanden. Daarnaast wordt de opbouw van WW-rechten vertraagd, met ander woorden: werknemers bouwen minder snel een WW-uitkering op. Meer over de WW-uitkering en een rekentool om te berekenen op hoeveel WW-uitkering u recht zou hebben, vindt u op [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl).

### **9.2. Wachtgeld**

In bepaalde situaties kan een werknemer die ontslagen wordt recht hebben op wachtgeld of loonsuppletie. Artikel 25 van de Generale regeling rechtspositie medewerkers biedt dit recht aan de werknemer die:

- voor onbepaalde tijd is aangesteld en is ontslagen wegens
- vermindering of beëindiging van de werkzaamheden of
- reorganisatie of
- onbekwaamheid die niet aan schuld of toedoen van de werknemer te wijten is

De suppletie betreft een loonaanvulling van de WW-uitkering tot een percentage van het oude loonniveau.

Als er geen recht meer is op een WW-uitkering, kan in bovengenoemde situaties een recht op wachtgeld ontstaan. Zie voor meer informatie artikel 25 Generale regeling rechtspositie medewerkers en de Wachtgeld- en suppletieregeling van de Arbeidsvoorwaardenregeling van de PKN.



## Bijlage 1 - Voorbeeld van een beëindigingsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid

### Beëindigingsovereenkomst ex artikel 7:900 BW

Ondergetekenden:

1. De ....., ten deze vertegenwoordigd door (functie), de heer/mevrouw ....., hierna te noemen de “**werkgever**”,

en

2. De heer/mevrouw **NAAM WERKNEMER**, geboren op **DATUM**, wonende aan de **STRAAT, POSTCODE, WOONPLAATS, FUNCTIE**, hierna te noemen “**werknemer**”,

In aanmerking nemende dat:

- werknemer op **DATUM** in dienst is getreden van werkgever;
- de arbeidsvoorwaarderegeling voor de kerkelijke medewerkers van de Protestantse Kerk in Nederland is van toepassing;
- werknemer, laatstelijk werkzaam was in de functie van **FUNCTIE** tegen een bruto salaris van **XXXX,XX** euro bruto per maand (o.b.v. **XX** uren per week), exclusief 8 procent vakantietoeslag, exclusief 8,3 procent eindejaarsuitkering;
- werkgever heeft aangegeven tot beëindiging van het dienstverband van werknemer te willen komen. De wens om tot die beëindiging te komen, is ingegeven door het feit dat de werknemer al **PERIODE** niet kan werken vanwege ziekte. Het is in die periode niet gelukt om de werknemer te reintegreren in zijn eigen functie of in ander passend werk in de organisatie (volgens de beslissing van het UWV is de werknemer niet binnen 26 weken te reintegreren);
- werkgever uitdrukkelijk verklaart dat in onderhavige situatie geen verwijt gemaakt kan worden aan werknemer en benadrukt dat de arbeidsovereenkomst evenmin eindigt op verzoek en/of initiatief van de werknemer; er is evenmin sprake van een dringende reden;
- werkgever mogelijkheden heeft onderzocht om werknemer in dienst te kunnen houden, echter geen andere mogelijkheid meer ziet dan de arbeidsovereenkomst te beëindigen;
- werknemer heeft aangegeven het dienstverband te willen voortzetten;
- werkgever en werknemer overeengekomen zijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen op basis en met inachtneming van bovenstaande;
- werknemer zich over de inhoud en het aangaan van deze overeenkomst juridisch heeft laten adviseren door **NAAM EN ADRES JURIDISCH ADVISEUR MEDEWERKER**;
- er geen sprake is van een opzegverbod ex 7:670 en 7:670a BW;
- dit een vaststellingsovereenkomst is in de zin van artikel 7.900 BW

Komen als volgt overeen:

### Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### **Artikel 1.1**

De arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden en met inachtneming van de geldende opzegtermijn, per **EINDDATUM**.

### **Artikel 1.2**

In het geval werkgever werknemer voorafgaand aan de in artikel 1.1 genoemde einddatum rechtsgeldig op staande voet ontslaat, komen de in artikel 2 genoemde vergoedingen te vervallen. De werknemer kan vanaf dat moment evenmin nog aanspraak maken op doorbetaling van zijn loon en emolumenten.

### **Artikel 1.4**

Indien de werknemer er in slaagt eerder een betrekking elders te aanvaarden, zal de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer eerder kunnen eindigen. Daarbij zal de werknemer, waar nodig, niet worden gehouden aan de voor hem geldende opzegtermijn. Als de werknemer voor **EINDDATUM** de arbeidsovereenkomst zelf opzegt, zal per datum opzegging de salarisbetaling worden stopgezet. Werknemer heeft in dat geval onverminderd recht op de beëindigingsvergoeding zoals bedoeld in artikel 2.1.

## **Vergoedingen**

### **Artikel 2**

*Neem hier de afspraken over vergoedingen op zoals de transitievergoeding en de uitbetaling van niet opgenomen vakantiedagen en een eventuele vergoeding van de kosten voor juridische ondersteuning.*

## **Eindafrekening**

### **Artikel 3**

Uiterlijk **EINDDATUM + 1 MAAND** wordt een eindafrekening opgemaakt, waarin opgenomen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

## **Bedrijfseigendommen**

### **Artikel 4.1**

Werknemer levert de bedrijfseigendommen die hij nog onder zich heeft uiterlijk **DATUM** in goede gebruikte staat in c.q. daarover worden nog nadere afspraken gemaakt. Bij deze gelegenheid zal werknemer eveneens zaken die hem in privé toebehoren van werkgever retour ontvangen.

### **Artikel 4.2**

Werknemer zal gelijktijdig met de inlevering van de bedrijfseigendommen eventueel bij hem nog in bezit zijnde documenten en overige bescheiden, waaronder verslagen, agenda's, memoranda, plannen, kalenders en overzichten van welke soort en oorsprong dan ook, een en ander in de ruimste zin des woords, schoon, onbeschadigd en zonder daarvan kopieën te bewaren aan werkgever ter hand stellen.

## **Communicatie, geheimhouding en postcontractuele bepalingen**

### **Artikel 5.1**

Partijen zullen zich jegens derden onthouden van negatieve uitlatingen over elkaar. Voorts zullen partijen uitdrukkelijk geheimhouding betrachten ten aanzien van al hetgeen zij zijn overeengekomen in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij op grond van wet of rechterlijke uitspraak openbaarmaking van hen kan worden verlangd. Indien UWV om nadere informatie verzoekt, zullen partijen elkaar hiervan op de hoogte brengen.

### **Artikel 5.2**

Werkgever zal, wanneer werknemer hierom verzoekt, positieve referenties verstrekken.

### **Artikel 5.3**

Werknemer zal verder geen informatie van vertrouwelijke aard over activiteiten, de organisatie en/of relaties van werkgever aan derden ter beschikking stellen en/of openbaren. Verder zal werknemer zich onthouden van elk commentaar ter zake het gevoerde en/of te voeren beleid van werkgever in de markt en/of van werkgever in het algemeen.

### **Artikel 5.4**

Met uitzondering van het geheimhoudingsbeding komen alle postcontractuele verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst per datum einde dienstverband te vervallen.

## **Finale kwijting**

### **Artikel 6.1**

Naast het bepaalde in de artikelen 2, 3 en 4 zal werkgever geen enkele andere vergoeding en/of betaling aan werknemer verschuldigd zijn met betrekking tot haar arbeidsovereenkomst en/of de beëindiging daarvan, in wat voor vorm en uit welke hoofde dan ook, ongeacht hetgeen de arbeidsovereenkomst en/of elders vastgelegde arbeidsvoorwaarden bepalen.

### **Artikel 6.2**

Na uitvoering gegeven te hebben aan het bovenstaande verlenen partijen – waarmee wat werkgever betreft ook de aan haar gelieerde rechtspersonen, werknemers en bestuurders worden bedoeld - elkaar finale kwijting ter zake alle aanspraken voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst en de beëindiging daarvan.

### **Artikel 6.3**

Tot slot betekent deze finale kwijting eveneens dat, behoudens de afspraken in het kader van deze overeenkomst, er geen andere afspraken, aanspraken en/of verplichtingen en/of overeenkomsten bestaan, althans dat deze afspraken, aanspraken en/of verplichtingen en/of overeenkomsten teniet worden gedaan door de afspraken uit onderhavige overeenkomst, die als een uitputtende regeling heeft te gelden.

### **Artikel 6.4**

Deze overeenkomst is een vaststellingsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:900 BW. Tevens is op deze beëindigingsovereenkomst het Nederlands recht van toepassing.

## **Bedenktijd en overige bepalingen**

### **Artikel 7.1**

Werknemer heeft het recht om deze overeenkomst binnen veertien dagen na ondertekening zonder opgaaft van redenen te ontbinden door een schriftelijke aan werkgever gerichte verklaring.

### **Artikel 7.2**

Werknemer verklaart zich op de hoogte te hebben gesteld van de consequenties die uit de beëindiging voortvloeien.

### **Artikel 7.3**

Werkgever en werknemer doen uitdrukkelijk afstand om op grond van enige wettelijke bepaling ontbinding van deze overeenkomst te bevorderen.

Aldus overeengekomen en in drievoud opgemaakt.

Werkgever  
Datum: DATUM  
Plaats: PLAATS

Werknemer  
Datum: DATUM  
Plaats: PLAATS

.....  
(werkgever)

de heer/mevrouw NAAM WERKNEMER

## Bijlage 2 - Beëindigingsovereenkomst ex artikel 7:900 BW

Ondergetekenden:

1. De ....., ten deze vertegenwoordigd door (functie), de heer/mevrouw ....., hierna te noemen de “**werkgever**”,

en

2. De heer/mevrouw **NAAM WERKNEMER**, geboren op **DATUM**, wonende aan de **STRAAT, POSTCODE, WOONPLAATS, FUNCTIE**, hierna te noemen “**werknemer**”,

In aanmerking nemende dat:

- werknemer op **DATUM** in dienst is getreden van werkgever;
- de arbeidsvoorwaarderegeling voor de kerkelijke medewerkers van de Protestantse Kerk in Nederland is van toepassing;
- werknemer, laatstelijk werkzaam was in de functie van **FUNCTIE** tegen een bruto salaris van **XXXX,XX** euro bruto per maand (o.b.v. **XX** uren per week), exclusief 8 procent vakantietoeslag, exclusief 8,3 procent eindejaarsuitkering;
- werkgever heeft aangegeven tot beëindiging van het dienstverband van werknemer te willen komen. De wens om tot die beëindiging te komen, is ingegeven door het feit dat er tussen partijen een onoverbrugbaar verschil van inzicht bestaat over de wijze waarop werknemer zijn functie respectievelijk uitvoert, terwijl er binnen de organisatie van werkgever geen andere functies voorhanden zijn die recht doen aan de kwaliteiten van werknemer en waarbij het verschil van inzicht tussen partijen geen rol speelt;
- werkgever uitdrukkelijk verklaart dat in onderhavige situatie geen verwijt gemaakt kan worden aan werknemer en benadrukt dat de arbeidsovereenkomst evenmin eindigt op verzoek en/of initiatief van de werknemer; er is evenmin sprake van een dringende reden;
- werkgever mogelijkheden heeft onderzocht om werknemer in dienst te kunnen houden, echter geen andere mogelijkheid meer ziet dan de arbeidsovereenkomst te beëindigen;
- werknemer heeft aangegeven het dienstverband te willen voortzetten;
- werkgever en werknemer overeengekomen zijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen op basis en met inachtneming van bovenstaande;
- werknemer zich over de inhoud en het aangaan van deze overeenkomst juridisch heeft laten adviseren door **NAAM EN ADRES JURIDISCH ADVISEUR MEDEWERKER**;
- er geen sprake is van een opzegverbod ex 7:670 en 7:670a BW;
- dit een vaststellingsovereenkomst is in de zin van artikel 7.900 BW

Komen als volgt overeen:

### Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### **Artikel 1.1**

De arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden en met inachtneming van de geldende opzegtermijn, per **EINDDATUM**.

### **Artikel 1.2**

In het geval werkgever werknemer voorafgaand aan de in artikel 1.1 genoemde einddatum rechtsgeldig op staande voet ontslaat, komen de in artikel 2 genoemde vergoedingen te vervallen. De werknemer kan vanaf dat moment evenmin nog aanspraak maken op doorbetaling van zijn loon en emolumenten.

### **Artikel 1.3**

Werknemer verklaart ten tijde van het ondertekenen van deze beëindigingsovereenkomst geen concreet uitzicht te hebben op een dienstbetrekking elders.

### **Artikel 1.4**

Indien de werknemer er in slaagt eerder een betrekking elders te aanvaarden, zal de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer eerder kunnen eindigen. Daarbij zal de werknemer, waar nodig, niet worden gehouden aan de voor hem geldende opzegtermijn. Als de werknemer voor **EINDDATUM** de arbeidsovereenkomst zelf opzegt, zal per datum opzegging de salarisbetaling worden stopgezet. Werknemer heeft in dat geval onverminderd recht op de beëindigingsvergoeding zoals bedoeld in artikel 2.1.

## **Vergoedingen**

### **Artikel 2.1 (OPTIONEEL)**

De beëindigingsvergoeding bedraagt bruto € **XXXXX,XX**. Dit betreft een vergoeding voor in de toekomst te derven inkomsten, waaronder pensioenaanspraken, ten titel van suppletie op een eventueel door werknemer te verkrijgen WW uitkering, dan wel een andere uitkering, dan wel lager salaris in een dienstbetrekking elders. Werkgever zal het netto-equivalent van de overeengekomen vergoeding binnen één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan werknemer overmaken op het bij werkgever bekende rekeningnummer van werknemer.

### **Artikel 2.2 (OPTIONEEL)**

De werknemer kan geen aanspraak maken op de wachtgeldregeling, zoals vermeld in de Arbeidsvoorwaarderegeling voor de kerkelijke medewerkers van de Protestantse Kerk in Nederland.

**OF**

### **Artikel 2.1 (OPTIONEEL)**

Werknemer maakt aanspraak op de wachtgeld en –suppletieregeling in de zin van artikel 25 van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Protestantse Kerk in Nederland, meer specifiek de uitvoeringsregeling wachtgeld- en suppletieregeling. Artikel 25 van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Protestantse Kerk en de uitvoeringsregeling Wachtgeld- en suppletieregeling is op onderhavige beëindiging van het dienstverband van werknemer van toepassing.

### **Artikel 2.2 (OPTIONEEL)**

Indien en voor zover werknemer een andere dienstbetrekking aanvaardt en hiermee een lager salaris verdient, zal werkgever het salaris bruto suppleren op basis van de regeling (artikel 25). Deze suppletie zal nooit hoger zijn dan de suppletie op de WW daaraan voorafgaande. Indien en voor zover werknemer opnieuw aanspraak moet maken op een wettelijke uitkering wordt de suppletie onverkort voortgezet conform gemeld artikel 3. Ook deze suppletie zal nooit hoger zijn dan de suppletie op de WW daaraan voorafgaande WW periode. Indien de werknemer een lager betaalde functie dan de WW uitkering moet aanvaarden van het UWV, zal de suppletie wel volledig worden aangevuld. De werknemer dient deze beschikking van het UWV dan wel voor te leggen aan de werkgever.

### **Artikel 2.3 (OPTIONEEL)**

Werkgever zal werknemer voor een bedrag van maximaal € XXXX exclusief BTW in de gelegenheid stellen om een outplacementtraject naar keuze te volgen. Werkgever zal daartoe op factuurbasis deze kosten rechtstreeks aan het betreffende bureau voldoen.

### **Artikel 2.4 (OPTIONEEL)**

De werkgever vergoedt aan werknemer de kosten voor juridische ondersteuning tot een bedrag van € XXX, exclusief BTW. De factuur kan aan de werkgever worden voorgelegd ter betaling.

## **Vrijstelling van werk**

### **Artikel 3.1**

Van DATUM tot EINDDATUM wordt de werknemer vrijgesteld van werkzaamheden, met het behoud van salaris en emolumenten. In deze periode worden de verlofuren geacht te zijn genoten en bouwt de werknemer geen verlofuren op.

## **Eindafrekening**

### **Artikel 4.1**

Uiterlijk EINDDATUM + 1 MAAND wordt een eindafrekening opgemaakt, waarin opgenomen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

## **Bedrijfseigendommen**

### **Artikel 5.1**

Werknemer levert de bedrijfseigendommen die hij nog onder zich heeft uiterlijk DATUM in goede gebruikte staat in c.q. daarover worden nog nadere afspraken gemaakt. Bij deze gelegenheid zal werknemer eveneens zaken die hem in privé toebehoren van werkgever retour ontvangen.

### **Artikel 5.2**

Werknemer zal gelijktijdig met de inlevering van de bedrijfseigendommen eventueel bij hem nog in bezit zijnde documenten en overige bescheiden, waaronder verslagen, agenda's, memoranda, plannen, kalenders en overzichten van welke soort en oorsprong dan ook, een en ander in de ruimste zin des woords, schoon, onbeschadigd en zonder daarvan kopieën te bewaren aan werkgever ter hand stellen.

## **Communicatie, geheimhouding en postcontractuele bepalingen**

### **Artikel 6.1**

Partijen zullen zich jegens derden onthouden van negatieve uitlatingen over elkaar. Voorts zullen partijen uitdrukkelijk geheimhouding betrachten ten aanzien van al hetgeen zij zijn overeengekomen in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij op grond van wet of rechterlijke uitspraak openbaarmaking van hen kan worden verlangd. Indien UWV om nadere informatie verzoekt, zullen partijen elkaar hiervan op de hoogte brengen.

### **Artikel 6.2**

Werkgever zal, wanneer werknemer hierom verzoekt, positieve referenties verstrekken.

### **Artikel 6.3**

Werknemer zal verder geen informatie van vertrouwelijke aard over activiteiten, de organisatie en/of relaties van werkgever aan derden ter beschikking stellen en/of openbaren.

Verder zal werknemer zich onthouden van elk commentaar ter zake het gevoerde en/of te voeren beleid van werkgever in de markt en/of van werkgever in het algemeen.

#### **Artikel 6.4**

Met uitzondering van het geheimhoudingsbeding komen alle postcontractuele verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst per datum einde dienstverband te vervallen.

### **Finale kwijting**

#### **Artikel 7.1**

Naast het bepaalde in de artikelen 2, 3 en 4 zal werkgever geen enkele andere vergoeding en/of betaling aan werknemer verschuldigd zijn met betrekking tot haar arbeidsovereenkomst en/of de beëindiging daarvan, in wat voor vorm en uit welke hoofde dan ook, ongeacht hetgeen de arbeidsovereenkomst en/of elders vastgelegde arbeidsvoorwaarden bepalen.

#### **Artikel 7.2**

Na uitvoering gegeven te hebben aan het bovenstaande verlenen partijen – waarmee wat werkgever betreft ook de aan haar gelieerde rechtspersonen, werknemers en bestuurders worden bedoeld - elkaar finale kwijting ter zake alle aanspraken voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst en de beëindiging daarvan.

#### **Artikel 7.3**

Tot slot betekent deze finale kwijting eveneens dat, behoudens de afspraken in het kader van deze overeenkomst, er geen andere afspraken, aanspraken en/of verplichtingen en/of overeenkomsten bestaan, althans dat deze afspraken, aanspraken en/of verplichtingen en/of overeenkomsten teniet worden gedaan door de afspraken uit onderhavige overeenkomst, die als een uitputtende regeling heeft te gelden.

#### **Artikel 7.4**

Deze overeenkomst is een vaststellingsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:900 BW. Tevens is op deze beëindigingsovereenkomst het Nederlands recht van toepassing.

### **Bedenktijd en overige bepalingen**

#### **Artikel 8.1**

Werknemer heeft het recht om deze overeenkomst binnen veertien dagen na ondertekening zonder opgaaf van redenen te ontbinden door een schriftelijke aan werkgever gerichte verklaring.

#### **Artikel 8.2**

Werknemer verklaart zich op de hoogte te hebben gesteld van de consequenties die uit de beëindiging voortvloeien.

#### **Artikel 8.3**

Werkgever en werknemer doen uitdrukkelijk afstand om op grond van enige wettelijke bepaling ontbinding van deze overeenkomst te bevorderen.

Aldus overeengekomen en in drievoud opgemaakt.

Werkgever  
Datum: **DATUM**  
Plaats: **PLAATS**

Werknemer  
Datum: **DATUM**  
Plaats: **PLAATS**



.....  
Werkgever

de heer/mevrouw **NAAM WERKNEMER**

*Disclaimer*

*De informatie in deze brochure is uitsluitend bedoeld als algemene informatie en is geen advies. Er kunnen geen rechten aan deze informatie worden ontleend.*

*Hoewel de Dienstenorganisatie zorgvuldigheid in acht neemt bij het samenstellen en onderhouden van de informatie ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en daarbij gebruik maakt van bronnen die betrouwbaar geacht worden, wijst de Dienstenorganisatie iedere aansprakelijkheid ten aanzien van de juistheid, volledigheid, actualiteit van de geboden informatie en het (ongestoord) gebruik daarvan uitdrukkelijk van de hand.*