

Ontslag door middel van een beëindigsovereenkomst

Vanaf 1 juli 2015 moet de werkgever je schriftelijk wijzen op de bedenktijd van 2 weken om de beëindigsovereenkomst ongedaan te maken. Als de werkgever je niet schriftelijk op de bedenktijd wijst, dan heb je 3 weken om de beëindigsovereenkomst ongedaan te maken.

Bent je ziek? Onderteken dan niet, maar neem contact op met FNV Horeca. Controleer vóórdát je, je handtekening zet of je beëindigsovereenkomst voldoet aan de volgende punten:

Initiatief werkgever

De beëindigsovereenkomst is tot stand gekomen op initiatief van je werkgever.

Neutrale ontslagredenen

De werkgever dient aan te geven wat de reden is van het ontslag. Deze reden moet zo zijn geformuleerd dat je daarmee een WW-uitkering kunt krijgen. Dit kan bijvoorbeeld zijn bedrijfs-economisch of verschil van inzicht. UWV toetst namelijk of je niet verwijtbaar werkeloos bent.

Geen dringende reden

In de overeenkomst mag niet staan dat de werkgever je 'om een dringende reden' ontslaat. Is dat wel het geval (en volgens jou ten onrechte)? Dan ben je op staande voet ontslagen. Neem contact op met FNV Horeca.

Naleven opzegtermijn

In de overeenkomst moet staan dat je gedurende de voor jouw werkgever geldende opzegtermijn volledig (salaris plus vaste componenten) krijgt doorbetaald. Ook als je eerder ophoudt met werken. In de wet staat dat er een opzegtermijn geldt van:

- » één maand bij een dienstverband van korter dan vijf jaar.
- » twee maanden bij een dienstverband tussen de vijf en tien jaar.
- » drie maanden bij een dienstverband tussen de tien en vijftien jaar.
- » vier maanden bij eendienstverband van langer dan vijftien jaar.

Let op:

Per cao mag van deze opzegtermijn worden afgeweken. UWV beoordeelt bij een aanvraag voor een WW-uitkering of de juiste opzegtermijn is gebruikt. Als je met jouw werkgever geen of een te korte opzegtermijn bent overeengekomen, dan betaalt UWV pas na de correcte opzegtermijn de WW-uitkering uit. Heb je een tijdelijk contract dat niet tussentijds opzegbaar is? En vraag je vanaf 1 januari 2016 een WW-uitkering aan? Dan kan dit gevolgen hebben voor de ingangsdatum van je WW-uitkering. Je recht op een WW-uitkering ontstaat pas na afloop van het contract.

Ben je niet ziek

Als je ziek bent, doe je er in de meeste gevallen niet verstandig aan om akkoord te gaan. Je werkgever moet je doorbetalen tijdens ziekte. Als je akkoord gaat met ontslag met wederzijds goedvinden, moet UWV je betalen. Het UWV ziet dat als een benadeling en keert dan geen ziektebewaakuitkering uit.

Transitievergoeding

Indien je minimaal twee jaar bij een werkgever hebt gewerkt, dan kan je onderhandelen over een transitievergoeding. De werkgever is wettelijk niet verplicht om je deze vergoeding te geven als je kiest voor een beëindiging met wederzijds goedvinden. Voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding geldt:

- » 1/3 bruto maandsalaris per gewerkt dienstjaar in de eerste tien jaar van je arbeidscontract.
- » 1/2 bruto maandsalaris per gewerkt dienstjaar dat je langer dan tien jaar werkt.
- » Eén bruto maandsalaris per gewerkt dienstjaar na jouw 50ste als je langer dan tien jaar in dienst bent. Hierbij moet de werkgever wel minimaal 25 mensen in dienst hebben.

Lang genoeg gewerkt voor WW-uitkering

Voor een WW-uitkering moet je minimaal 26 volle kalenderweken voor een werkgever gewerkt hebben. Als je korter dan 26 weken in dienst bent en voor dit dienstverband geen werk had, krijg je dus geen WW-uitkering. Mogelijk krijg je in dat geval wel een bijstandsuitkering. Bovendien mag het je niet te verwijten zijn dat je dienstverband is beëindigd.

Doorbetaling zonder werkverplichting

In de overeenkomst kan staan dat je vanaf de ondertekening tot het einde van de geldende opzegtermijn krijgt doorbetaald zonder werkverplichting. Dat betekent dat je bent vrijgesteld van de werkzaamheden en dus niet hoeft te werken.

Vakantiedagen verrekend

Meestal kiest een werkgever ervoor om je tijdens de opzegtermijn vrij te stellen van werkzaamheden. Vaak wil de werkgever dan wel dat je in die periode de resterende vakantiedagen opneemt. Strikt juridisch genomen kan je werkgever je daar niet toe dwingen. Omdat de opname van vakantiedagen normaal gesproken gebeurt nadat je hierom vraagt, niet op verzoek van je werkgever. Maar in goed overleg kan je zonder verdere gevolgen afspreken dat je in de opzegtermijn de nog openstaande vakantiedagen opneemt. Het tot dan toe opgebouwde vakantiegeld moet wel volledig uitbetaald worden bij de eindafrekening.

Concurrentie- of relatiebeding geschrapt

Als er in je arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding staat, is het verstandig in je beëindigingsovereenkomst te laten opnemen dat je hier niet langer aan gehouden bent. Op deze manier ben je niet beperkt als je gaat solliciteren naar nieuw werk.

Geen verrekening opleidingskosten

Het is mogelijk dat jij en je werkgever een opleidingsovereenkomst hebben waarin afspraken staan over het terugbetalen of verrekenen van opleidingskosten. Laat in dat geval in je beëindigingsovereenkomst opnemen dat je werkgever geen geld van je terugkrijgt voor op zijn kosten gevolgde opleidingen, of om andere redenen.

Positief getuigschrift

Vraag je werkgever om een positief getuigschrift.

Akkoord met ontslag

In de overeenkomst mag staan dat je, als medewerker, je niet zult verzetten tegen het ontslag door de nietigheid daarvan in te roepen. Simpel gezegd: je accepteert het ontslag.

Hulp bij aanvragen WW-uitkering

In de overeenkomst verplicht je werkgever zich ertoe zo spoedig mogelijk alle formaliteiten te verrichten die nodig zijn voor het aanvragen van je WW-uitkering.

Kosten bij niet naleving overeenkomst?

Het is verstandig in je beëindigingsovereenkomst te laten opnemen dat als de werkgever één of meer verplichtingen daaruit niet nakomt, deze de advocaat- en invorderingskosten vergoedt.

Opbouw pensioen

Bij het einde van je arbeidsovereenkomst stopt de opbouw van pensioen. Soms kan je op vrijwillige basis toch pensioen blijven opbouwen.

Leaseauto

Als je een leaseauto van de zaak hebt, dan moeten hierover afspraken worden gemaakt in de beëindigingsovereenkomst. Bijvoorbeeld of je de auto mag overnemen en hoeveel je moet terugbetalen. Ga na welke autoregeling binnen het bedrijf geldt bij einde van het dienstverband.

Finale kwijting

Je kan met de werkgever afspreken dat je na het ondertekenen van de beëindigingsovereenkomst niets meer van elkaar te eisen hebt. Het is belangrijk dat je duidelijke afspraken maakt over het uitbetalen van bijvoorbeeld salaris en vakantiedagen. Doe je dit namelijk niet, dan kan je na ondertekening van de beëindigingsovereenkomst hier geen aanspraak meer op maken.