



“Mr. W.F. Wienen is advocaat bij Wienen & van Tellingen Advocaten, gevestigd in het centrum van Almere (Schoutstraat 51, 1315 EW).

Nadere informatie over het kantoor kunt u lezen op: www.wvtadvocaten.nl of u kunt bellen met 036-8200322 of e-mailen naar wienen@wvtadvocaten.nl”

Beëindiging arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden

De voorgaande column ging over ontslag op staande voet en de eisen waaraan een ontslag op staande voet moet voldoen, waaronder dat er een dringende reden moet zijn. Ook werd in de vorige column aangegeven wat tegen een ontslag op staande voet kan worden ondernomen.

Een andere manier waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen, is met wederzijds goedvinden. In dat geval komen werkgever en werknemer in gezamenlijk overleg met elkaar overeen dat het beter is dat zij afscheid van elkaar nemen.

In het geval van een terecht ontslag op staande voet is de werknemer verwijtbaar werkloos en krijgt hij geen ww-uitkering. Een ontslag op staande voet heeft dus verstreckende gevolgen.

In het geval van een ontslag met wederzijds goedvinden is de werknemer niet verwijtbaar werkloos en behoudt hij zijn recht op een ww-uitkering.

De gemaakte afspraken worden in de regel in een zogeheten beëindigingsovereenkomst vastgelegd. Een dergelijke overeenkomst moet aan een aantal vereisten voldoen, teneinde uw

recht op een ww-uitkering te behouden.

Zo moet in de beëindigingsovereenkomst staan dat de werkgever het initiatief heeft genomen tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Dat u het daartegen verweer hebt gevoerd. Dat er geen dringende reden voor het ontslag aanwezig is en dat u als werknemer dus geen enkel verwijt valt te maken.

Verder moet rekening worden gehouden met de voor u geldende opzegtermijn. De arbeidsovereenkomst mag/moet niet voor het einde van de opzegtermijn eindigen. Gedurende de geldende opzegtermijn krijgt u namelijk geen ww-uitkering.

Daarnaast kunt u aanvullende afspraken opnemen, zoals de ontslagvergoeding en wanneer en op welke wijze deze wordt uitbetaald, of u tot het einde van uw arbeidsovereenkomst wordt vrijgesteld van uw werkzaamheden, of het concurrentiebeding vervalt of blijft bestaan, hoe en wanneer u afscheid neemt en op welke wijze uw collega's worden geïnformeerd, wat er met uw openstaande vakantiedagen gebeurt, of uw werkgever een vergoeding voor juridische bijstand aan u betaalt, etc.