



VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

Ondergetekenden,

Gegevens werkgever

De Bruin & Vis v.o.f.
Wandelgangen 22
9999 ZZ Amsterdam

hierna te noemen: werkgever

De werkgever heeft de volgende persoon gemachtigd om namens hem de overeenkomst te ondertekenen: R. de Bruin

en

Gegevens werknemer

De heer
K.L. de Vries
27-02-1988
Kerkhof 37
0000 AA Utrecht

hierna te noemen: werknemer

In aanmerking nemende:

- a. De werknemer werkt sinds 01-05-2008 op basis van een arbeidsovereenkomst als (laatstelijk) administratief medewerker bij de (rechtsvoorganger van) werkgever. Werknemer verdient daarmee € 2.750,00 bruto (omgerekend naar) per maand. Dit bedrag is exclusief vakantietoeslag en andere arbeidsvoorwaarden.
- b. De werkgever neemt het initiatief om het dienstverband met de werknemer te beëindigen. Voor dit initiatief is geen dringende reden als bedoeld in de Wet. Ook treft de werknemer ten aanzien van het ontslag geen enkel verwijt.
- c. Of {bedrijfseconomische redenen, financiële redenen}: De werkgever wil het dienstverband met de werknemer beëindigen om bedrijfseconomische en/of financiële redenen. De functie van werknemer vervalt. Of {onoplosbaar verschil van mening}: De werkgever wil het dienstverband met de werknemer beëindigen omdat er een niet op te lossen verschil van mening is. Werkgever en werknemer zijn het niet eens over de manier waarop de werknemer zijn/haar werk moet doen. Of {2 jaar ziek}: De werkgever wil het dienstverband met de werknemer beëindigen omdat de werknemer langer dan 2 jaar niet kan werken omdat werknemer ziek is. Het is de werkgever niet gelukt om de werknemer te re-integreren in de eigen functie of in ander passend werk in de onderneming van de werkgever.

Ondertekenaar wg.

Ontslagreden. U kiest de ontslagreden die het beste past bij de situatie.



d. De werknemer heeft in eerste instantie aangegeven in dienst te willen blijven. Beide partijen hebben daarover verschillende keren overlegd. Het resultaat daarvan is dat werkgever en werknemer allebei geen mogelijkheden zien om het dienstverband voort te zetten. Werkgever kan werknemer geen alternatief of passend werk aanbieden. Beide partijen hebben daarom afgesproken om het dienstverband te beëindigen. De afspraken die zij daarbij maken zijn vastgelegd in deze overeenkomst.

e. Werkgever heeft werknemer aangeraden juridisch advies in te winnen ter zake deze vaststellingsovereenkomst.

Komen overeen als volgt:

1. De arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden met ingang van 01-09-2017 (einddatum). Bij de einddatum is rekening gehouden met de voor de werkgever geldende opzegtermijn, danwel is deze opzegtermijn verdisconteerd in de ontslagvergoeding.

2. De werkgever betaalt de werknemer een ontslagvergoeding van € 5.000,00 bruto. Werkgever maakt het netto-equivalent van dit bedrag (na verplichte inhoudingen door werkgever) over aan de werknemer via de eindafrekening.

3. Vanaf de datum van ondertekening van deze overeenkomst tot de einddatum wordt werknemer wel vrijgesteld van werk. Werkgever betaalt werknemer het loon, vakantietoeslag en andere arbeidsvoorwaarden door tot aan de einddatum.

4. Werknemer neemt (niettemin eerst) vanaf de datum van ondertekening van deze overeenkomst wel zijn/haar wel opgebouwde, niet genoten vakantiedagen op. Werkgever betaalt werknemer uit of verrekent 0 vakantiedagen via de eindafrekening. Voor het overige wordt werknemer geacht zijn/haar vakantiedagen te hebben genoten.

5. Werknemer verklaart ten tijde van de ondertekening van deze overeenkomst geen concreet uitzicht op een baan elders te hebben of elders al een baan te hebben geaccepteerd. Mocht nadien blijken dat werknemer op het tijdstip van ondertekening van deze overeenkomst reeds een andere dienstbetrekking had, dan wel een reëel vooruitzicht daarop, danwel ter zake relevante informatie heeft verzwegen, dan komt het recht op de ontslagvergoeding, voorzover deze tussen partijen is overeengekomen, te vervallen, terwijl de overige bepalingen van deze overeenkomst van kracht blijven. Zo deze al is betaald, is werknemer verplicht de ontslagvergoeding terstond aan werkgever terug te betalen.

6. Indien werknemer voor de einddatum (alsnog) elders een dienstbetrekking aanvaardt, dan eindigt het dienstverband bij werkgever per die eerdere datum. Werknemer dient werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte te stellen. Er is geen opzegtermijn van toepassing. De einddatum in deze overeenkomst wordt alsdan automatisch vervroegd naar de eerdere datum. Werknemer heeft in dat geval wel recht op de ontslagvergoeding, voorzover partijen deze zijn overeengekomen.

Werknemer goed geïnformeerd? U kunt deze bepaling ook schrappen.

Einddatum. Op deze dag is de arbeidsovereenkomst geëindigd.

Ontslagvergoeding. U kiest een bedrag, of "niet van toepassing" als u geen ontslagvergoeding wilt afspreken.

Vrijstelling van werk. U kunt ook afspreken dat de werknemer doorwerkt en niet wordt vrijgesteld.

Aantal uit te betalen vakantiedagen. Dat kan 0 zijn, maar ook een ander aantal.

Concreet uitzicht op andere baan? U kunt deze bepaling ook schrappen.

Ontslagvergoeding bij eerder vertrek. U kunt deze bepaling ook schrappen. toepassing



7. Een (eventueel) tussen partijen overeengekomen (non-)concurrentiebeding komt wel te vervallen. Hetzelfde geldt voor een (eventueel) tussen partijen overeengekomen boetebeding, voorzover dit beding is gekoppeld aan het concurrentiebeding.

(Eventueel) concurrentiebeding. Kunt u laten vervallen via de vaststellings-overeenkomst. U kunt deze bepaling ook schrappen.

8. Een (eventueel) tussen partijen overeengekomen relatiebeding komt wel te vervallen. Hetzelfde geldt voor een (eventueel) tussen partijen overeengekomen boetebeding, voorzover dit beding is gekoppeld aan het relatiebeding.

9. Werkgever betaalt de kosten voor outplacementbegeleiding van de werknemer tot een bedrag van € 1.000,00, exclusief B.T.W.. Werkgever betaalt deze kosten op declaratie van het outplacementbureau. De declaratie is op naam van de werkgever gesteld.

Outplacementbegeleiding. U kunt een bedrag afspreken of de hele bepaling schrappen.

10. Werkgever betaalt een tegemoetkoming in de kosten van juridische bijstand van de werknemer tot een bedrag van maximaal € 200,00, inclusief B.T.W. en kantoorkosten (all-in). De declaratie van de gemachtigde van de werknemer is op naam van de werknemer gesteld. De fiscale gevolgen komen voor rekening van de werkgever.

Juridische bijstand wn tegemoetkoming. Kies weer een bedrag, of schrap de hele bepaling.

11. Uiterlijk per de einddatum levert werknemer alle zaken van werkgever, die werknemer vanwege het dienstverband onder zich mocht hebben, bij de werkgever in. Dit geldt in het bijzonder maar niet uitsluitend voor de volgende zaken:

Bedrijfseigendommen inleveren per einddatum. Voor specifieke eigendommen kunt een afwijkende datum kiezen. U kunt de bepaling ook schrappen.

- De bedrijfsauto
- Computer
- Sleutel(s)
- Mobiele telefoon

12. Werkgever stelt werknemer per de einddatum een getuigschrift met een positieve strekking ter beschikking.

Getuigschrift. Dit is standaard positief luidend. U kunt deze bepaling schrappen.

13. Werkgever geeft (desgevraagd) aan derden positieve referenties af over werknemer.

Referenties. Die zijn standaard positief luidend. U kunt deze bepaling schrappen.

14. Voorzover in de arbeidsovereenkomst tussen partijen een geheimhoudingsbeding is overeengekomen blijft dit beding onverkort van toepassing. Hetzelfde geldt voor een (eventueel) tussen partijen overeengekomen boetebeding, voorzover dit beding is gekoppeld aan het geheimhoudingsbeding. Daarnaast zullen partijen de inhoud van deze overeenkomst en al wat daarmee samenhangt geheimhouden, tenzij en voor zover openbaarmaking bij of krachtens de Wet is aangewezen. Deze verplichting strekt zich niet uit tot het ter kennis brengen van deze overeenkomst aan de uitkeringsinstantie(s) (UWV). Partijen zullen zich niet negatief over elkaar uitlaten jegens derden. Indien werknemer één van de hiervoor genoemde verplichtingen overtreedt, verbeurt werknemer aan werkgever een terstond en zonder nadere aanmaning, ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst opeisbare boete van € 5000,00 voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € 500,00 voor iedere dag, een gedeelte van een dag daaronder begrepen, dat de overtreding voortduurt. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan werkgever en strekt deze tot voordeel. Deze boete laat onverminderd het recht van werkgever om nakoming van voornoemde verplichtingen te vorderen, alsmede de volledige schade op werknemer te verhalen indien deze groter mocht zijn.



15. *Of: Werkgever is Eigenrisicodragers.*

- a. Indien werknemer voor de einddatum arbeidsongeschikt raakt, leidt dit niet tot wijziging van de gemaakte afspraken in deze overeenkomst.
- b. Indien werknemer voordat vier weken zijn verstreken na de einddatum ziek wordt en op dat moment niet op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, is werknemer verplicht zich onmiddellijk ziek te melden bij werkgever.
- c. Indien werknemer voordat vier weken zijn verstreken na het eindigen van deze arbeidsovereenkomst ziek wordt dan wel indien werknemer ziek is op het moment dat deze arbeidsovereenkomst ten einde komt, is werknemer niettegenstaande het eindigen van het dienstverband verplicht om:
- Gehoor te geven aan een oproep te verschijnen bij de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van werkgever;
 - Aan werkgever alle informatie te verstrekken die werknemer op grond van de Ziektewet of de WIA aan werkgever als eigenrisicodragers of aan het UWV dient te verstrekken. Indien werknemer geen toestemming geeft medische gegevens aan werkgever te verstrekken, dient werknemer deze wel aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde te verstrekken;
 - Alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet of de WIA;
 - Mee te werken aan een door of namens de werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
 - Een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.
- d. De verplichtingen in genoemd onder c van dit artikel blijven bestaan zolang werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewet uitkering of een WIA WGA-uitkering ontvangt. Is werknemer volledig hersteld, dan eindigen de verplichtingen, tenzij werknemer binnen vier weken na herstelmelding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.
- e. Indien werknemer de verplichtingen in dit artikel overtreedt, verbeurt werknemer aan werkgever een direct opeisbare boete van € 500,00 voor iedere overtreding en € 500,00 voor iedere dag, een gedeelte van een dag daaronder begrepen, dat de overtreding voortduurt. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan werkgever en strekt deze tot voordeel. Deze boete laat onverminderd het recht van werkgever om nakoming van voornoemde verplichtingen te vorderen, alsmede de volledige schade op werknemer te verhalen indien deze groter mocht zijn.

Of: Werkgever geen Eigenrisicodragers.

- a. Indien werknemer voor de einddatum arbeidsongeschikt raakt, leidt dit niet tot wijziging van de gemaakte afspraken in deze overeenkomst.
- b. Indien werknemer op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikt is en in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Ziektewet of WIA WGA, dient werknemer zich strikt te houden aan de voorschriften en richtlijnen die ter zake van ziekte en arbeidsongeschiktheid door of namens het UWV zijn of worden uitgevaardigd. Voorts dient werknemer actief mee te werken aan herstel en werkhervat-

Reintegratiebeding en Eigenrisicodragerschap .
U kunt deze bepaling ook schrappen.



ting, onder meer door passende arbeid te verrichten indien werknemer daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen en geen eisen te stellen in verband met door werknemer te verrichten arbeid die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren. Werknemer is gehouden om werkgever maandelijks op te hoogte te houden van de activiteiten die werknemer ter zake ontplooit en voorts om van werkhervatting, herstel of beëindiging van de Ziektewet of WIA WGA-uitkering onder opgave van redenen terstond schriftelijk aan werkgever mededeling te doen. De hiervoor omschreven verplichtingen gelden ook in de situatie waarin werknemer zich binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziek meldt. In dat geval heeft werknemer daarnaast de verplichting werkgever terstond van deze ziekmelding op de hoogte te stellen. De hiervoor omschreven verplichtingen blijven bestaan zolang werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewet of WIA WGA-uitkering geniet. Zodra werknemer volledig is hersteld, eindigen de verplichtingen, tenzij werknemer binnen vier weken na herstelmelding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.

c. Indien werknemer één van de in het vorige lid genoemde verplichtingen overtreedt, verbeurt werknemer aan werkgever een terstond en zonder nadere aanmaning, ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst een opeisbare boete van € 500,00 voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € 500,00 voor iedere dag, een gedeelte van een dag daaronder begrepen, dat de overtreding voortduurt. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan werkgever en strekt deze tot voordeel. Deze boete laat onverminderd het recht van werkgever om nakoming van voornoemde verplichtingen te vorderen, alsmede de volledige schade op werknemer te verhalen indien deze groter mocht zijn.

16. Uiterlijk 01-09-2017 maakt werkgever de eindafrekening op en verzendt werkgever deze aan werknemer. Uitbetaling van hetgeen werknemer toekomt volgens de eindafrekening vindt plaats uiterlijk 15-09-2017.

17.

18. Partijen doen afstand van het recht om deze overeenkomst te ontbinden of de geldigheid daarvan anderszins in of buiten rechte aan te tasten.

19. Wel heeft werknemer het recht deze overeenkomst te ontbinden, zonder opgave van redenen, binnen 2 weken na de datum waarop deze overeenkomst tot stand is gekomen. Dit gebeurt door een schriftelijke, aan werkgever gerichte verklaring.

20. Deze overeenkomst is een vaststellingsovereenkomst in de zin van de Wet. Deze overeenkomst bevat de volledige vaststelling van afspraken die tussen partijen zijn gemaakt. Aanvullingen en/of afwijkingen van deze overeenkomst zullen slechts geldig zijn indien die zijn vastgelegd in een door beide partijen ondertekende schriftelijke overeenkomst, dan wel indien zij door partijen over en weer schriftelijk zijn bevestigd.

21. Partijen verlenen elkaar na uitvoering van hetgeen in deze overeenkomst is opgenomen over en weer algehele en finale kwijting ter zake van al hetgeen zij uit hoofde van de arbeidsovereenkomst en/of ter zake van de beëindiging daarvan te vorderen mochten hebben.

22. Op deze overeenkomst is uitsluitend Nederlands recht van toepassing. Bij geschillen is de Nederlandse rechter bevoegd.

Bedenktijd werknemer.
Bedraagt 2 weken bij
antwoord "ja"



Aldus in 2-voud opgemaakt en ondertekend:

te Amsterdam
op 10-06-2017

Handtekening werkgever:

De Bruin & Vis v.o.f.
R. de Bruin

Handtekening werknemer:

K.L. de Vries

Datum overeenkomst:
stellen wij op de dag dat een
partij online, binnen de tool
volledig akkoord is gegaan
met het laatste voorstel van
de andere partij.

