## MODELCONTRACT

# Beëindigingovereenkomst

**KNMvD, mei 2020**

Let op:

Het betreft een voorbeeld overeenkomst. Er kunnen dus afspraken in staan die in uw situatie niet nodig zijn, niet afgesproken zijn, niet van toepassing zijn etc..

De genoemde bedragen zijn voorbeeldbedragen. U bent vrij om deze zelf te bepalen.

Daar waar “hij/zijn“ staat kunt u ook “zij/haar” lezen dan wel dit aanpassen.

De ondergetekenden:

1. ....(bedrijfsnaam).... gevestigd te ….(vestigingsplaats)…., hierna te noemen werkgever,

hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door ….(voorletters en achternaam)….

Alternatief in geval van dierenartsen-maatschap:

….(voorletters en achternaam)…, van beroep dierenarts en wonende te ....(woonplaats)….,

….(voorletters en achternaam)…, van beroep dierenarts en wonende te ....(woonplaats)….,

….(voorletters en achternaam)…, van beroep dierenarts en wonende te ....(woonplaats)….,

….(voorletters en achternaam)…, van beroep dierenarts en wonende te ....(woonplaats)….,

….(voorletters en achternaam)…, van beroep dierenarts en wonende te ....(woonplaats)….,

gezamenlijk vormend de maatschap .....(bedrijfsnaam).... te ....(vestigingsplaats)....,

hierna te noemen "werkgever"

Persoon gemachtigd te tekenen namens de maatschap ….(voorletters en achternaam)…

en

2. ….(voorletters en achternaam)…., van beroep dierenarts en wonende te ....(woonplaats)….,

hierna te noemen "medewerker"

gezamenlijk aan te duiden als “partijen”;

**In aanmerking nemende dat:**

* Werknemer sinds ....(datum)…. in dienst is bij werkgever, thans in de functie van

....(naam functie)...tegen een salaris van € ...(cijferbedrag)…bruto per ….(salarisperiode)….,

exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten.

* Tussen partijen verschil van inzicht is ontstaan over de wijze waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd.
* Werknemer zich volledig voor werkgever heeft ingezet, betrokkenheid met het bedrijf heeft getoond en de opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen heeft uitgevoerd;
* Werknemer echter niet kan ontkennen en tot zijn spijt heeft moeten constateren dat er tussen hem en werkgever in de loop van de arbeidsrelatie een verschil van inzicht is ontstaan over de wijze waarop hij de uitgeoefende functie vervult en de door de werkgever voorgestane functievervulling;
* Het verschil van inzicht en de beëindiging niet aan werknemer verwijtbaar zijn;
* Partijen in onderling overleg hebben getracht het bestaande verschil te beslechten, welke herhaalde pogingen helaas niet het gewenste effect hebben gesorteerd;
* Partijen hebben gezocht naar een andere passende functie binnen de organisatie waarbij het verschil van inzicht zich niet zou voordoen, doch dat een dergelijke functie niet voorhanden is;
* Werkgever het initiatief heeft genomen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
* Partijen hun afspraken ter zake het beëindigen van de arbeidsovereenkomst schriftelijk wensen vast te leggen;
* Deze vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 BW e.v. wordt gesloten nadat werknemer in de gelegenheid is gesteld zich ter zake juridisch te laten bijstaan en adviseren;
* Werkgever werknemer heeft gewezen op de wettelijke bedenktermijn van artikel 7:670 lid 2 BW, zoals opgenomen onder artikel 20 van deze overeenkomst.

Verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

Einde arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst tussen partijen eindigt met wederzijds goedvinden en op initiatief van werkgever op ….(einddatum[[1]](#footnote-1)).... (hierna de einddatum genoemd). Er is bij het vaststellen van de einddatum rekening gehouden met de opzegtermijn van de arbeidsovereenkomst.

1. Aan werknemer valt voor (de reden van) deze beëindiging geen enkel verwijt te maken en aan de wens tot beëindiging ligt geen dringende reden ten grondslag.

Afwikkeling dienstverband

1. Mits werknemer geen gebruik maakt van zijn ontbindingsrecht als genoemd in artikel 20 van deze overeenkomst, is werknemer met behoud van brutoloon per … vrijgesteld van zijn werkzaamheden, zodat hij zich volledig kan richten op het vinden van een nieuwe baan.
2. Wegens de vrijstelling van werkzaamheden zullen eventuele nog openstaande vakantiedagen aan het einde van de arbeidsovereenkomst geacht worden te zijn opgenomen.
3. Werknemer zal de eventueel aan hem ter beschikking gestelde bedrijfseigendommen per datum ondertekening aan werkgever retourneren en zal geen (digitale) informatie bewaren.
4. Uiterlijk binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst vindt een reguliere eindafrekening plaats ter zake van het loon en het vakantiegeld.
5. Als werknemer op de laatste werkdag van het dienstverband arbeidsongeschikt is, dan wel na de einddatum binnen vier weken (wederom) arbeidsongeschikt wordt en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, zal hij zich bij werkgever ziekmelden en volledige medewerking verlenen aan het vaststellen van de (mate van) arbeidsongeschiktheid en aan alle re-integratie inspanningen waaronder mede begrepen het vervroegd aanvragen van een IVA-uitkering. Indien de werknemer het in dit lid bepaalde overtreedt, verbeurt hij aan de werkgever een direct opeisbare boet van € 2.500,- voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € 500,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt.
6. Partijen zullen geen negatieve uitlatingen over elkaar aan derden doen en zullen tevens aan derden geen mededeling(en) doen over de wijze waarop en de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst zal eindigen, tenzij de wettelijke verplichting daartoe ten aanzien van (één van) partijen bestaat.
7. Werkgever zal aan werknemer een positief geredigeerd getuigschrift verstrekken en desgevraagd positieve referenties verstrekken.
8. Werknemer zorgt ervoor dat per beëindigingsdatum alle eventuele vermeldingen op sociale media (zoals bijvoorbeeld op Linkedin, Facebook, Twitter), waaruit zou blijken dat werknemer verbonden zou zijn aan werkgever, zijn aangepast aan de feitelijke situatie per einddatum.

Vergoeding

1. Aan werknemer zal na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vergoeding worden betaald van € ....(cijferbedrag).... bruto die strekt tot aanvulling op een sociale (verzekerings)uitkering dan wel elders te verdienen lager loon.
2. De vergoeding zal worden betaald binnen 30 dagen na de einddatum, waarbij werknemer tijdig aangeeft op welke, fiscaal toegestane wijze die niet kostenverhogend werkt voor werkgever, moet worden uitbetaald. Bij gebreke van een tijdige mededeling zal de vergoeding, na aftrek van wettelijke inhoudingen, worden betaald op de gebruikelijke wijze, op de bekende betaalrekening.
3. Daarnaast betaalt werkgever een bijdrage in de door werknemer te maken juridische advieskosten van € 750,- te vermeerderen met BTW, te betalen binnen 1 week nadat de bedenktermijn is verstreken.

Eerder einde

1. Deze overeenkomst is aangegaan onder de aanname dat de arbeidsovereenkomst niet vóór de beëindigingsovereenkomst rechtsgeldig wordt beëindigd wegens gedrag van werknemer dat een dringende reden oplevert, die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. In het geval van een rechtsgeldig aan werknemer gegeven ontslag op staande voet vóór de einddatum kan werknemer geen rechten ontlenen aan deze overeenkomst. In dat geval heeft hij ook geen recht op de in artikel 11 genoemde beëindigingsvergoeding.
2. Als met ingang van eerder dan de beëindigingsdatum door werknemer een dienstverband elders wordt aanvaard, eindigt de arbeidsovereenkomst in afwijking van artikel 1 per die eerdere datum van indiensttreding (hierna “nieuwe beëindigingsdatum”) bij de nieuwe werkgever met wederzijds goedvinden. Daar waar in de overeenkomst einddatum wordt genoemd, dient bij toepasselijkheid van deze bepaling “nieuwe beëindigingsdatum” te worden gelezen. Werknemer dient werkgever in voorkomend geval, binnen twee werkdagen nadat hij gedurende die periode een dienstverband elders heeft aanvaard, hieromtrent te informeren.

**Sociale zekerheid**

1. Een eventuele fictieve opzegtermijn – voor zover niet ondervangen door deze overeenkomst – en overige risico’s in het kader van de sociale zekerheid komen voor rekening van werknemer.

**Ontbinding**

1. Partijen doen, met uitzondering van het in artikel 20 genoemde recht op ontbinding binnen de bedenktermijn, afstand – voor zover zulks rechtens geoorloofd is – van het recht om deze overeenkomst gerechtelijk of buitengerechtelijk te ontbinden of te vernietigen.

Finale kwijting

1. Met inachtneming en door uitvoering van deze beëindigingsovereenkomst verlenen partijen elkaar over en weer algehele en finale kwijting van al hetgeen zij op grond van de arbeidsovereenkomst en of enige andersluidende overeenkomst(en) nu of in de toekomst van elkaar mochten hebben te vorderen, met uitzondering van een eventueel geheimhouding-, concurrentie-, of relatiebeding.

**Aard van de overeenkomst**

1. Onderhavige overeenkomst heeft te gelend als een vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 BW, zodat de artikelen 7:900 en 7:906 BW op (de bepalingen van) deze overeenkomst van toepassing zijn.
2. Werknemer heeft het recht om deze overeenkomst zonder opgaaf van redenen, binnen 14 dagen na de datum waarop deze overeenkomst tot stand is gekomen, door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte verklaring, te ontbinden, een en ander conform artikel 7:670b lid 2 BW in welk geval de arbeidsovereenkomst voortduurt en werknemer gehouden is de daaruit voortvloeiende verplichtingen na te komen, waaronder de verplichting tot het verrichten van arbeid. Werknemer is erop gewezen dat als hij van deze bedenktermijn gebruik maakt en er binnen zes maanden na ontbinding opnieuw een beëindigingsovereenkomst wordt gesloten, hem niet opnieuw deze bedenktermijn ter beschikking staat.

Op deze arbeidsovereenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en getekend,

te ............................................................. d.d. ....................................

Werkgever Werknemer

….(bedrijfsnaam) ….(voorletters en achternaam)

Vertegenwoordigd door:

….(voorletters en achternaam)

1. Bij de einddatum moet rekening worden gehouden met de opzegtermijn die opgenomen is in de arbeidsovereenkomst.  
    Indien er geen opzegtermijn is opgenomen in de arbeidsovereenkomst zal de wettelijke opzegtermijn van toepassing zijn.  
    De wettelijke opzegtermijn bedraagt voor de werknemer 1 maand. Voor de werkgever gelden de volgende opzegtermijnen. Bij  
    een arbeidsrelatie korter dan vijf jaar: 1 maand, vanaf vijf jaar tot tien jaar: 2 maanden, vanaf tien jaar tot vijftien jaar:   
    3 maanden, vanaf vijftien jaar of langer: 4 maanden. N.B. Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk een kortere of langere  
    opzegtermijn afspreken. De opzegtermijn voor de werknemer mag bij verlenging maximaal 6 maanden zijn. De opzegtermijn  
    voor de werkgever moet in dat geval minstens twee keer zo lang zijn als die van de werknemer. Indien er geen rekening wordt  
    gehouden met de wettelijke periode van 1 maand zal de werknemer over de periode van 1 maand geen WW ontvangen. [↑](#footnote-ref-1)