

EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

DE VSO - TIPS & TRICKS

In het arbeidsrecht wordt de arbeidsrelatie in veel gevallen beëindigd door in onderling overleg afspraken te maken over de voorwaarden; deze afspraken worden vastgelegd in een VSO: de Vaststellingsovereenkomst. Anders dan vaak wordt gedacht: over alle punten kan worden onderhandeld. Over de einddatum, wel of geen vrijstelling van werk, maar ook de ontslagvergoeding. In deze column geef ik een tweetal recente voorbeelden over hoe door rechters wordt gedacht over de VSO; en ten slotte eindig ik met wat praktische tips.

NIET GETEKEND, TOCH EEN OVEREENKOMST

De VSO is een overeenkomst. Voor iedere overeenkomst geldt 'afpraak = afspraak'; een overeenkomst moet worden nagekomen. In welke vorm maakt niet uit. In een recente uitspraak is door de kantonrechter Rotterdam beslist dat dit ook geldt voor een akkoord dat is bereikt over een VSO, zonder dat een VSO was ondertekend door werkgever en werknemer. De afspraken waren wel vastgelegd in e-mails en waren dus gewoon geldig. Deze uitspraak geeft aan hoe belangrijk het is nauwgezet te onderhandelen, maar ook te communiceren met uw werknemer of zijn gemachtigde.

WEL GETEKEND, GEEN OVERMACHT DOOR CORONA

In een recente uitspraak van de kantonrechter Almere komt naar voren dat de werkgever zich niet snel op overmacht kan beroepen, op het moment dat een VSO tot stand is gekomen. Ook hier geldt afspraak = afspraak. Nadat de werkgever en werknemer een VSO hadden getekend, brak de coronacrisis uit; alhoewel de werkgever in erg zwaar weer kwam, kwamen de gevolgen van de coronacrisis toch voor rekening van de werkgever. De VSO moest gewoon worden nagekomen.

TIPS & TRICKS

Ten slotte volgen hieronder nog een aantal tips voor het onderhandelingsproces naar een VSO.

Tip 1 - Transitievergoeding - De transitievergoeding is de wettelijke vergoeding bij een kantonrechtelijke- of UWV procedure. In het onderhandelingsproces naar een VSO is de transitievergoeding slechts een leidraad; geen verplichting. Naar boven of



beneden afwijken is gewoon mogelijk. De achterliggende ontslagreden speelt daarbij een grote rol.

Tip 2 - Ander werk - In een 'ander werk' clause komt de regeling te vervallen, indien de werknemer al vooruitzicht heeft op een andere baan. Maar 'ander werk' kan ook worden gestimuleerd, door in dat geval de einddatum te vervoegen, en het restant salaris (deels) uit te keren.

Tip 3 - Getuigschrift - Onderschat de waarde van een positief getuigschrift niet; voor de werkgever een kleine moeite, voor de werknemer van essentieel belang.

Tip 4 - Ontslag op staande voet of ziekte - Ook in deze gevallen is een VSO mogelijk. Bij ziekte zal wel voor de einddatum een betermelding moeten plaatsvinden; een VSO en ziek blijven levert een probleem op voor de uitkeringsrechten van de werknemer.

TOT SLOT

Een VSO vind je op internet, maar blijft altijd maatwerk; alle relevante aspecten moeten in de overeenkomst zijn opgenomen. Niet alleen het resultaat maar juist ook het onderhandelingsproces verdient daarbij aandacht. Een advocaat van Voor de Zaak Advocaten maakt daarbij het verschil.

*mr. Sander Oudenhoven,
advocaat Arbeidsrecht,
Voor de Zaak Advocaten*

www.voordezaak.nl