

Ontslag met wederzijds goedvinden

Er zijn een aantal manieren waarop een werkgever het dienstverband met een werknemer kan beëindigen. Een van die manieren is ontslag met wederzijds goedvinden. Bij ontslag met wederzijds goedvinden gaan werknemer en werkgever in onderling overleg uit elkaar. De werkgever hoeft geen toestemming aan CWI te vragen om de werknemer te mogen ontslaan. Ook hoeft de werkgever niet bij de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vragen. Werknemer en werkgever leggen de afspraken over het ontslag vast in een beëindigingsovereenkomst. Na het ontslag kan de werknemer bij het CWI een WW-uitkering aanvragen.

belangrijkste kenmerken van het ontslag

- Werknemer of werkgever stelt voor om het dienstverband te beëindigen
- Werkgever en werknemer zijn het met elkaar eens over het ontslag
- Werknemer en werkgever zijn het samen eens over de financiële afhandeling van het ontslag, bijvoorbeeld over de hoogte van de ontslagvergoeding

beëindigingsovereenkomst

Bij ontslag met wederzijds goedvinden leggen werknemer en werkgever de afspraken over het ontslag schriftelijk vast. Dit gebeurt in een beëindigingsovereenkomst. Beide partijen ondertekenen de overeenkomst. Het is belangrijk dat de reden voor het ontslag duidelijk uiteen gezet wordt en dat de gemaakte afspraken goed zijn vastgelegd. Een model beëindigingsovereenkomst is te vinden op de site van het CWI:

https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl_bestanden/bestanden/wetenbeleid/arbeidsrecht/ontslag/080131model%20beeiind%20ovk_def.doc

aanvullende afspraken

Er kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt over de volgende zaken:

- Opnemen of uitbetalen van vakantiedagen
- Wanneer mag de werknemer stoppen, laatste dag van de overeenkomst of al eerder
- Inleveren ter beschikking gestelde zaken zoals mobiele telefoon, laptop, etc.
- Krijgt de werknemer een getuigschrift
- Hoe wordt er omgegaan met vertrouwelijke bedrijfsinformatie
- Werkgever en werknemer hebben geen vorderingen meer op elkaar: finale kwijting

WW-uitkering

In principe is er recht op een uitkering wanneer het dienstverband op basis van wederzijds goedvinden is beëindigd. Wel is het zo dat wanneer het initiatief van de werknemer uitgaat er sprake kan zijn van verwijtbaar werkloos zijn van de werknemer. In dat geval kan er een lagere uitkering worden vastgesteld. Wanneer het initiatief van de werkgever uitgaat zal hier geen sprake van zijn. Een werknemer hoeft dan ook niet te protesteren om het niet verwijtbaar werkloos zijn aan te kunnen tonen.

opzegtermijn

Let op: er moet wel rekening gehouden worden met de opzegtermijn, zoals die in het contract is afgesproken, of zoals die in de CAO is vastgelegd. Wanneer er geen afspraken over de opzegtermijn gemaakt zijn geldt de wettelijke opzegtermijn (art 7:672 lid 2 BW). Bij een arbeidsovereenkomst korter dan vijf jaar is er een opzegtermijn van 1 maand. Het in acht nemen van de opzegtermijn dient in de beëindigingsovereenkomst te zijn vast gelegd. [3 december 2008]