

CHECKLIST

ONTSLAG DOOR MIDDEL VAN EEN VASTSTELLINGSOVEREENKOMST (VSO)

AVV biedt werknemers werkzaam onder de cao Kunsteducatie, die te maken krijgen met ontslag via wederzijds goedvinden door middel van een vaststellingsovereenkomst (VSO), deze checklist aan. De VSO wordt ook wel beëindigingsovereenkomst (BOV) genoemd. De checklist kan worden gebruikt als hulpmiddel voor docenten bij een gesprek over de voorwaarden voor het (deeltijd)ontslag en om zelf een check te doen op de tekst van de VSO. Wanneer je na afloop van de checklist helemaal zeker wil zijn van je zaak dan raden we je aan de uiteindelijke concept tekst door een jurist te laten checken. Daarin kun je je via AVV door een jurist laten bijstaan. Je kunt in de VSO afspreken dat de kosten van een jurist door de werkgever worden betaald. Meer informatie hierover is aan het einde van deze checklist opgenomen.

Over de vaststellingsovereenkomst

In een VSO leg je vast welke afspraken je hebt gemaakt over het ontslag. De wetgever geeft hier veel vrijheid: je mag in principe afspreken wat je wilt en er is ruimte om te onderhandelen. **Maar let op dat je geen afspraken maakt waar je zelf nadeel van ondervindt. Een beëindiging met wederzijds goedvinden geeft in principe geen recht op een werkloosheids (WW-)uitkering. Daarom moet de VSO altijd bepaalde elementen bevatten, zodat je je WW-rechten niet verspeelt.** Deze checklist kan je ook daarbij helpen.

Welke punten zijn van belang in de VSO?

- **Datum indiensttreding en functie**

Dit zijn elementen die erin moeten staan omdat die van belang zijn voor het berekenen van de transitievergoeding. Neem voor de berekening van de lengte van het dienstverband ook de tijd mee die eventueel via een uitzendbureau is gewerkt.

- **Brutosalaris**

Daarbij moet vermeld staan of dat exclusief of inclusief vakantietoeslag (8%) is. Voor de berekening van de transitievergoeding is het brutosalaris relevant vermeerderd met vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, toeslagen voor overwerk of onregelmatigheid en eventuele bonus- en winstuitkeringen (maar deze laatste zullen niet zo vaak het geval zijn).

- **Ontslagredenen**

De vaststellingsovereenkomst moet een korte beschrijving van de ontslagredenen bevatten. Dat zal in de Kunsteducatie in veel gevallen een bedrijfseconomische reden zijn zoals werkvermindering of bedrijfssluiting. Indien er een andere reden is, dan is van belang voor de aanspraak op een

eventuele werkloosheidsuitkering (WW) dat een neutrale formulering wordt gebruikt. Bijvoorbeeld 'verschil van inzicht zonder dat daarvan werknemer een verwijt te maken is'.

- **Geen dringende reden**

Als in de VSO staat dat de werkgever je 'om een dringende reden' ontslaat, dan betekent dit in juridische termen dat je het zo bont hebt gemaakt dat je werkgever je direct zonder vergoeding mag ontslaan en dan heb je **geen recht meer op een WW-uitkering**. Bij ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen is dit uiteraard niet aan de orde. Let er daarom op dat er geen woorden als 'dringende reden' in de VSO staan.

- **Geen herplaatsing mogelijk**

Het UWV redeneert dat als er nog herplaatsingsmogelijkheden open staan, er geen reden is om te beëindigen en er **dus geen recht is op een WW-uitkering voor een werknemer**. Het is dus van belang dat uit de tekst duidelijk blijkt dat herplaatsing is onderzocht en dat die mogelijkheid niet open staat.

- **Beëindiging is op initiatief van werkgever**

Uit de VSO moet duidelijk blijken dat het ontslag *op initiatief van de werkgever* is. Ook hier is de reden dat als het op initiatief van werknemer tot een einde komt, er **in de meeste gevallen geen WW-uitkering wordt toegekend**.

- **Is er een opzegverbod aanwezig, zoals ziekte?**

Bij ziekte geldt er een loondoorbetalingsverplichting van 2 jaar door de werkgever. Als je in die tijd een WW-uitkering zou willen aanvragen, terwijl je ziek bent en daardoor niet beschikbaar bent voor de arbeidsmarkt, oordeelt het UWV dat je een 'benadelingshandeling' hebt verricht door in te stemmen met de beëindiging. Dan zal je gekort worden op de uitkering. **Het is beter om geen vaststellingsovereenkomst te tekenen als je ziek bent. Raadpleeg in dat geval altijd een jurist!**

Een ander opzegverbod is bijvoorbeeld lidmaatschap van de OR. Je mag niet worden ontslagen *omdat* je OR-lid bent. Maar ontslag mag wel als het helemaal niets te maken heeft met het OR-lidmaatschap. Het is dus goed als dit uit de tekst van de vaststellingsovereenkomst blijkt.

- **Opzegtermijn en datum einde dienstverband**

Het UWV kijkt bij een beëindiging met wederzijds goedvinden altijd naar de opzegtermijn die de werkgever bij een opzegging in acht had moeten nemen. Dit is bij een dienstverband:

- korter dan 5 jaar 1 maand;
- tussen 5 en 10 jaar 2 maanden;
- tussen 10-15 jaar 3 maanden;
- langer dan 15 jaar 4 maanden.

In de VSO wordt vastgelegd op welke datum het dienstverband eindigt. Het is belangrijk dat de periode tussen de ondertekening van de overeenkomst en de datum waarop het dienstverband eindigt minimaal zo lang is als de opzegtermijn. Leg vast dat in die periode het loon wordt doorbetaald. Spreek je geen of een te korte opzegtermijn af met je werkgever, dan krijg je de eerste tijd nog geen WW, want volgens het UWV moet de werkgever jou betalen.

Volgens de cao vangt de opzegtermijn aan op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de dag van opzegging. Stel dat je bijvoorbeeld op 15 november de handtekeningen zet op de VSO, dan gaat de opzegtermijn in vanaf 1 december. Stel dat je opzegtermijn 3 maanden is, dan ga je dus per 1 maart met ontslag. Het is van belang dat de einddatum in de VSO altijd ná deze termijn ligt. Dus 1 maart of later.

- **Wederzijds goedvinden**

Uit de tekst van de VSO moet blijken op welke wijze de beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt, namelijk met wederzijds goedvinden.

- **Vergoeding**

Bij een dienstverband langer dan 2 jaar kom je in aanmerking voor de wettelijke transitievergoeding, dus **leg in de afspraken vast dat je werkgever deze aan jou betaalt**. Daarnaast staat in de cao in hoofdstuk 13A nog een aantal bepalingen die op jouw situatie van toepassing kunnen zijn (overgangsbepalingen over suppletie en BWU). Leg daarom vast dat je hier recht op hebt, indien van toepassing.

Mogelijke andere vergoedingen waar je aan kunt denken, zijn:

- Een andere ontslagvergoeding: wanneer het ontslag niet met een vaststellingsovereenkomst kan worden geregeld, dan zal een werkgever bij een bedrijfseconomische reden naar de Sectorale Ontslagcommissie Kunsteducatie (SOK) gaan. Voor het verkrijgen van toestemming voor ontslag bij de SOK dient een werkgever een bedrag van ca. € 2500,- te betalen. Dit kun je als medewerker meenemen in je onderhandeling en een afspraak over maken in de vaststellingsovereenkomst. Leg vast wanneer deze wordt betaald.
- Een vergoeding voor juridische kosten voor rechtsbijstand als je daar gebruik van wilt maken.
- Een compensatie als het urenverlies zodanig is dat je geen recht hebt op WW (of suppletie vanuit de cao).

- **Vrijstelling van werkzaamheden**

Naast de vergoeding voor het ontslag kun je afspraken maken over vrijstelling van werkzaamheden met doorbetaling van salaris, bijvoorbeeld vanaf de datum van ondertekening van de VSO tot de einddatum. Dit geeft je de tijd en ruimte om uit te kijken naar een andere betrekking.

- **Vakantiedagen en vakantietoeslag**

Let op dat er een afspraak is gemaakt over uitbetaling opgebouwde vakantietoeslag en niet-genoten vakantie-uren (eindafrekening).

- **Eindafrekening**

Spreek af dat een deugdelijke specificatie van de eindafrekening aan je wordt verstrekt en wanneer je deze zal krijgen.

- **Getuigschrift**

Op grond van de wet heb je recht op een getuigschrift. Dit kun je dus afspreken in de VSO. Een neutraal getuigschrift is het wettelijk vereiste, maar een positieve is uiteraard beter. Bij deeltijdontslag kun je ook vragen om een getuigschrift, mocht je dat willen.

- **Bedenktermijn**

Als werknemer heb je het recht om de VSO zonder opgaaf van redenen binnen 14 dagen na de datum waarop deze tot stand is gekomen door een schriftelijke aan de werkgever gerichte verklaring te ontbinden (een briefje waarin staat 'ik heb me bedacht en doe het toch niet'). Indien zo'n bepaling niet is opgenomen in de VSO, dan is de bedenkingstermijn 3 weken.

Wij begrijpen dat er veel vragen kunnen zijn over het sluiten van een vaststellingsovereenkomst en de nieuwe situatie met de SOK in de cao. Wil je goed en betaalbaar juridisch advies hierbij, dan kun je via AVV gebruik maken van een jurist. Wij hebben voor medewerkers in de Kunsteducatie een speciaal dienstenpakket:

A. Totaal check vaststellingsovereenkomst voor een vast eenmalig bedrag

De jurist adviseert je over de inhoud van de VSO, door:

- de vaststellingsovereenkomst te checken op alle relevante onderdelen;
- een controle op de hoogte van de transitievergoeding;
- check of je vaststellingsovereenkomst 'WW-proof' is;

De jurist neemt (eenmalig) telefonisch de beëindiging goed met je door, kan je vragen beantwoorden en bespreekt bijzonderheden met je.

Kosten voor AVV leden € 75, - excl. btw (inclusief btw € 90,75)

Kosten voor niet AVV leden € 105, - excl. btw (inclusief btw € 127,05)

B. Begeleiding ontslagprocedure (voor een bedrag per uur)

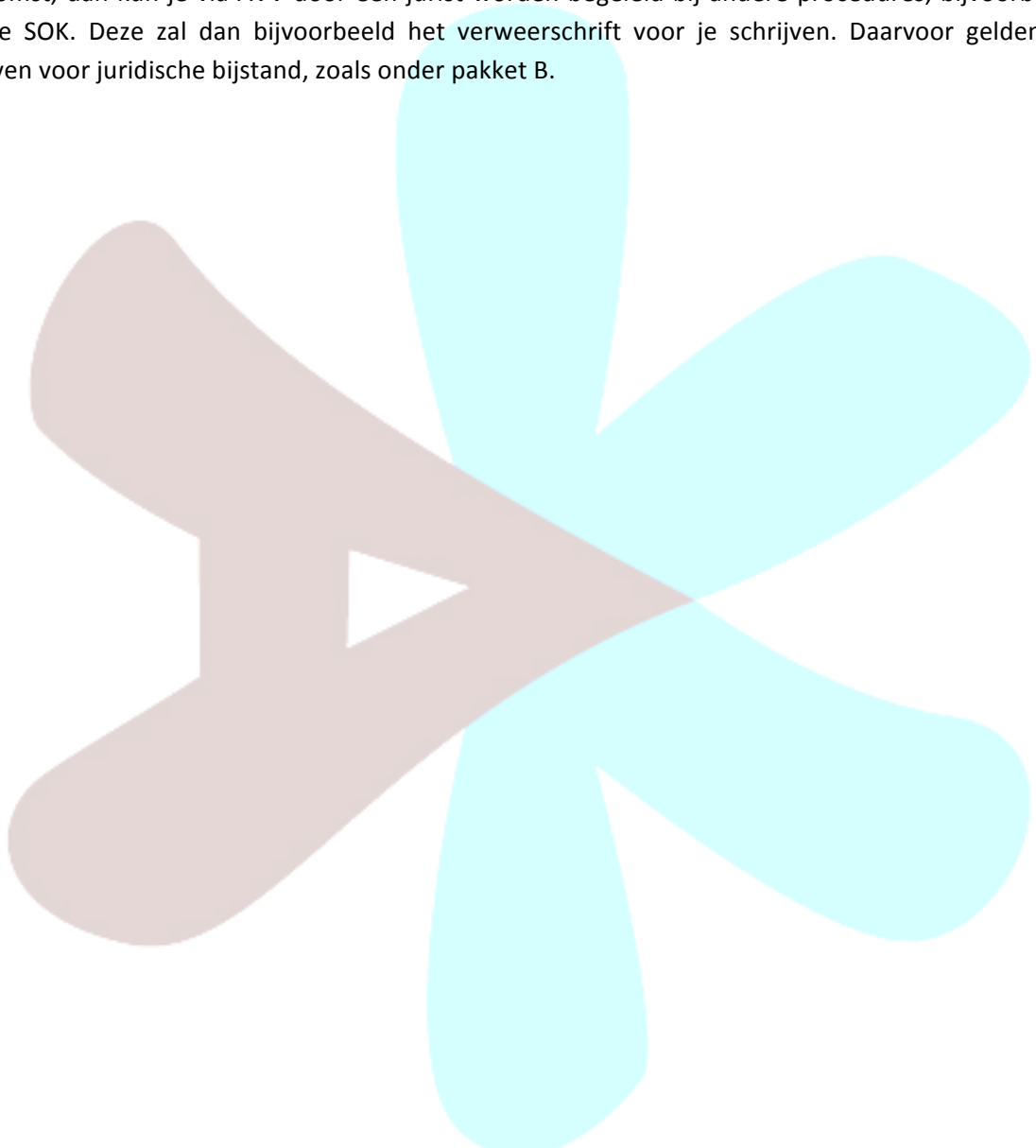
Pakket A als hierboven onder 'totaal check vaststellingsovereenkomst' en daarnaast bijstand van een jurist tijdens de diverse onderdelen van het gehele ontslagtraject door:

- besprekingen met je werkgever;
- eventueel onderhandelen over de wijze van beëindiging en daarbij behorende vergoedingen met je werkgever;
- andere zaken in je ontslagprocedure waarvan jij het nodig vindt dat een jurist je bijstaat.

Kosten voor AVV leden € 95, - excl. btw per uur (inclusief btw € 114,95)

Kosten voor niet AVV leden € 125, - excl. btw per uur (inclusief btw € 151,25)

Mocht het ontslag toch anders verlopen dan met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst, dan kun je via AVV door een jurist worden begeleid bij andere procedures, bijvoorbeeld via de SOK. Deze zal dan bijvoorbeeld het verweerschrift voor je schrijven. Daarvoor gelden de tarieven voor juridische bijstand, zoals onder pakket B.



ALTERNATIEF VOOR VAKBOND