

Checklist ontslag door middel van een beëindigingsovereenkomst

Controleer vóórdat u uw handtekening zet of uw beëindigingsovereenkomst voldoet aan de volgende punten:

- **Initiatief werkgever**

De beëindigingsovereenkomst is tot stand gekomen op initiatief van uw werkgever.

- **Geen dringende reden?**

In de overeenkomst mag niet staan dat de werkgever u 'om een dringende reden' ontslaat. Is dat wel het geval (en volgens u ten onrechte)? Dan bent u op staande voet ontslagen. Neem contact op met het Juridisch Loket.

- **Naleven opzegtermijn?**

In de overeenkomst moet staan dat u gedurende de voor uw werkgever geldende opzegtermijn volledig (salaris plus vaste componenten) krijgt doorbetaald, ook als u feitelijk eerder ophoudt met werken.

- **Bent u niet ziek?**

Als u ziek bent, doet u er in de meeste gevallen niet verstandig aan om akkoord te gaan. Uw werkgever moet u doorbetalen tijdens ziekte. Als u akkoord gaat met ontslag, zou het UWV dit voortaan moeten doen. Het UWV ziet dat als een benadeling en keert dan geen ziekteuitkering uit.

- **De juiste ontslagvergoeding?**

In sommige gevallen is een ontslagvergoeding redelijk. Er wordt dan de volgende formule gehanteerd. Per dienstjaar moet u krijgen:

- U bent nog geen 35: een half bruto maandsalaris.
- Van 35 t/m 44 jaar: een bruto maandsalaris.
- Van 45 t/m 54 jaar: 1,5 maal uw bruto maandsalaris.
- Vanaf 55 jaar: 2 maal uw bruto maandsalaris.

De vergoeding gaat uit van het bruto maandloon, vermeerderd met 8% vakantietoeslag en andere vaste componenten.

- **Lang genoeg gewerkt voor WW-uitkering?**

U moet minimaal 26 weken voor een werkgever hebben gewerkt om een WW-uitkering te kunnen krijgen. Als u dus nog maar net in dienst bent en ook voor dit dienstverband geen werk hebt gehad, krijgt u geen WW-uitkering. Misschien kunt u wel een bijstandsuitkering krijgen. Het mag u dan niet verweten worden dat u uw dienstverband hebt beëindigd.

- **Doorbetaling zonder werkverplichting?**

In de overeenkomst kan staan dat u vanaf de ondertekening tot het einde van de geldende opzegtermijn krijgt doorbetaald zonder werkverplichting.

- **Vakantiedagen verrekend?**

In de overeenkomst moet staan dat de werkgever bij het einde van de arbeidsovereenkomst alle nog openstaande vakantiedagen en het vakantiegeld uitbetaalt.

- **Concurrentiebeding geschrapt?**

In de overeenkomst moet staan dat u niet langer gehouden bent aan een eventueel concurrentiebeding.

- ***Geen verrekening opleidingskosten?***

In de overeenkomst moet staan dat uw werkgever geen geld van u terugkrijgt voor op zijn kosten gevolgde opleidingen, of om andere redenen.

- ***Positief getuigschrift gekregen?***

Uw werkgever moet een positief getuigschrift aan u meegeven.

- ***Akkoord met ontslag?***

In de overeenkomst mag staan dat u, als werknemer, zich niet zult verzetten tegen het ontslag door de nietigheid daarvan in te roepen. Simpel gezegd: u accepteert het ontslag.

- ***Hulp bij aanvragen WW-uitkering?***

In de overeenkomst verplicht uw werkgever zich ertoe zo spoedig mogelijk alle formaliteiten te verrichten die nodig zijn voor het aanvragen van uw WW-uitkering.

- ***Kosten bij niet naleving overeenkomst?***

In de overeenkomst moet staan dat als de werkgever een of meer verplichtingen daaruit niet nakomt, deze de advocaat- en invorderingskosten zal vergoeden aan de werknemer.

- ***Opbouw pensioen?***

Bij het einde van uw arbeidsovereenkomst stopt de opbouw van pensioen. Soms kunt u op vrijwillige basis toch pensioen blijven opbouwen.