

Ontslag door beëindigingsovereenkomst

Met een beëindigingsovereenkomst doet uw werkgever een voorstel om uw arbeidscontract te stoppen. U hoeft het voorstel niet te tekenen.

Let op het volgende voordat u uw handtekening zet:

U bent niet ziek

Bent u wel ziek? Onderteken niets. Neem contact op met het Juridisch Loket. Als u toch tekent, dan is de kans groot dat u geen uitkering krijgt en ook geen salaris meer.

Controleer uw WW-recht

Bekijk of u genoeg heeft gewerkt om een [WW-uitkering](#) te kunnen krijgen.

Initiatief werkgever

In de beëindigingsovereenkomst moet staan dat uw werkgever het initiatief tot ontslag neemt. Dat betekent dat hij met het idee kwam, niet u.

Neutrale ontslagredenen

In de beëindigingsovereenkomst moet staan wat de reden is van uw ontslag. Het ontslag mag niet uw schuld zijn. Een neutrale ontslagreden is bijvoorbeeld 'ontslag om bedrijfseconomische redenen' of 'verschil van inzicht'. Staat er een andere reden? Teken de beëindigingsovereenkomst niet en neem contact op met een van onze juristen.

Geen dringende reden

In de beëindigingsovereenkomst moet staan dat er geen 'dringende reden' is voor ontslag. Heeft uw werkgever wel een dringende reden voor het ontslag? Dan lijkt het ontslag uw schuld. Teken daarom niet, maar neem contact op met een van onze juristen.

Tijdelijk arbeidscontract

Heeft u een tijdelijk arbeidscontract? Kijk of uw contract kan stoppen vóór de afgesproken einddatum (tussentijds opzeggen). Dit staat in uw contract. Kunt u het niet vinden? Teken dan niet, maar neem contact op met een van onze juristen.

Opzegtermijn

In de beëindigingsovereenkomst moet de goede opzegtermijn staan, omdat u anders later een WW-uitkering krijgt. Volgens de wet is de opzegtermijn:

- 1 maand als u minder dan 5 jaar bij de werkgever werkt
- 2 maanden als u tussen 5 en 10 jaar bij de werkgever werkt
- 3 maanden als u tussen 10 en 15 jaar bij de werkgever werkt
- 4 maanden als u 15 jaar of langer bij de werkgever werkt

In uw arbeidscontract of cao kunnen andere afspraken staan. Neem bij twijfel contact op met een van onze juristen.

Beëindigingsvergoeding

Als u ontslag krijgt, heeft u recht op de [transitievergoeding](#). Bij een beëindigingsovereenkomst heeft u dat recht niet. Spreek daarom met uw werkgever af dat u een vergoeding krijgt van minimaal de transitievergoeding.

- Vrijstelling van werk**

Spreek met uw werkgever af dat u wordt 'vrijgesteld van werk, met behoud van salaris'. Dan heeft u officieel nog een arbeidscontract, maar hoeft u niet te werken tot de einddatum. Uw werkgever wil vaak dat u in ruil hiervoor uw vakantiedagen inlevert. Bedenk dan wat voor u belangrijker is: betaling van uw vakantiedagen of vrij om te solliciteren.
- Concurrentie- en relatiebeding**

Staat in uw arbeidscontract een [concurrentie-](#) en/of [relatiebeding](#)? Spreek dan in de beëindigingsovereenkomst af dat dit niet meer geldig is.
- Geen betaling opleidingskosten**

Spreek in de beëindigingsovereenkomst af dat u opleidingskosten niet hoeft terug te betalen.
- Positief getuigschrift**

Vraag uw werkgever om een 'positief getuigschrift'. Dit is een brief van uw werkgever. Hierin schrijft hij hoelang u bij hem werkte, hoeveel u werkte en wat voor werk u deed. Als u dat wilt, kunt u uw werkgever vragen hierin bijvoorbeeld ook op te schrijven hoe u uw werk deed. Een getuigschrift kan u helpen bij het vinden van een nieuwe baan.
- Opbouw pensioen**

In de beëindigingsovereenkomst kunt u afspraken maken over uw pensioen. Meestal stopt de opbouw van uw pensioen bij het einde van uw arbeidscontract. Soms kunt u afspreken om ook daarna pensioen te blijven opbouwen bij uw ex-werkgever. Dit doet u dan op eigen kosten.
- Leaseauto**

Heeft u een leaseauto? Spreek dan af of u de auto overneemt en wat de voorwaarden zijn. Of spreek af wanneer u de auto inlevert. Kijk ook naar de autoregeling van uw werkgever.
- Finale kwijting**

Staat in de beëindigingsovereenkomst 'finale kwijting'? Dan kunt u na tekenen niets meer van uw werkgever eisen. Zorg daarom dat u al uw afspraken opschrijft in de beëindigingsovereenkomst.
- Kosten**

Spreek af dat uw werkgever uw juridische kosten betaalt als u het contract door een advocaat laat nakijken. Spreek ook af dat uw werkgever uw kosten betaalt als hij zich niet aan de afspraken houdt.
- Bedenktijd**

De werkgever moet in de beëindigingsovereenkomst zetten dat u 14 dagen bedenktijd heeft. Wilt u de ondertekende beëindigingsovereenkomst toch niet? Meld dit dan met een aangetekende brief binnen 14 dagen bij uw werkgever. Staat er geen bedenktijd in de beëindigingsovereenkomst? Dan heeft u 21 dagen.