

DIT Model WORDT U GRATIS AANGEBODEN DOOR KADANZ ADVOCATEN.

ZIE VOOR MEER MODELLEN EN INFORMATIE ONZE WEBSITE: [WWW.KADANZADVOCATEN.NL](http://WWW.KADANZADVOCATEN.NL)

iNDIEN U HULP OF ADVIES NODIG HEBT BIJ HET INVULLEN VAN HET MODEL, NEEMT U DAN VRIJBLIJVEND CONTACT MET ONS OP:

TEL. 085-0769036

E-MAIL: INFO@KADANZADVOACTEN.NL

**BEËINDIGINGSOVEREENKOMST**

De ondergetekenden

……….., gevestigd en kantoorhoudende te ……….. aan de ……….., rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer/mevrouw ………., hierna te noemen; ‘werkgever’;

en:

………. , geboren op ………., wonende te ……….aan de ……….., hierna te noemen; ' werknemer’;

hierna samen aan te duiden als: ‘partijen’;

**NEMEN IN AANMERKING:**

* werknemer is met ingang van ………. bij werkgever in dienst getreden en is laatstelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor voor ………. uur in de week werkzaam in de functie van ………. tegen een basissalaris van € ………. bruto per exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten;

(Optioneel)

* op de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst is de cao van toepassing;
* de afgelopen periode zijn tussen partijen verschillen van inzicht ontstaan omtrent de wijze waarop de functie van werknemer dient te worden uitgevoerd;
* werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat hij/zij zijn/haar werkzaamheden steeds naar behoren heeft uitgevoerd, terwijl zijn/haar zich tegenover werkgever bereid heeft verklaard dat ook in de toekomst te blijven doen;
* partijen hebben echter, na hun standpunten uitvoerig te hebben toegelicht, moeten vaststellen dat hun verschillende inzichten niet met elkaar zijn te verenigen. Zij zijn tot de conclusie gekomen dat aan voortzetting van de arbeidsovereenkomst zodanige bezwaren zijn verbonden, dat voortzetting daarvan in redelijkheid niet meer van hen kan worden gevergd;
* werkgever heeft onderzocht of er binnen de organisatie passende alternatieve werkzaamheden voor werknemer beschikbaar zijn, die aansluiten bij de opleiding, kennis en ervaring van werknemer en waarbij het tussen hen bestaande verschil van inzicht geen rol speelt, maar deze zijn niet voorhanden gebleken;
* werkgever heeft vervolgens, gezien de situatie, aan werknemer te kennen gegeven tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te willen komen. Ook werknemer is tot de conclusie is gekomen dat een beëindiging van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is;

Neem bij beëindiging wegens bedrijfseconomische redenen de volgende overwegingen op:

c. de functie van werknemer is als gevolg van bedrijfseconomische en – organisatorische redenen met ingang van Kies of typ een datum komen te vervallen met de boventalligheid van werknemer tot gevolg;

d. werkgever heeft onderzocht of er binnen de organisatie een passende functie voor werknemer beschikbaar is, die aansluit bij de opleiding, kennis en ervaring van werknemer, maar een zodanige functie is niet beschikbaar gebleken en zal ook niet op korte termijn beschikbaar komen;

* aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ligt geen dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek ten grondslag, terwijl werknemer ook anderszins van de ontstane situatie geen verwijt kan worden gemaakt;
* partijen zijn gezien het voorgaande bij elkaar te rade gegaan en zij hebben overeenstemming bereikt over een beëindiging van de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst en de daaraan te verbinden gevolgen;
* partijen wensen de tussen hen overeengekomen voorwaarden vast te leggen in de onderhavige vaststellingsovereenkomst, waarbij zij vaststellen dat de gemaakte afspraken na zorgvuldige afwegingen over en weer en door middel van besprekingen in de maand tot stand zijn gekomen en aan elkaar zijn bevestigd;
* er is uitdrukkelijk geen sprake van een opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever met instemming van werknemer als bedoeld in artikel 7:671 van het Burgerlijk Wetboek;
* partijen zijn goed op de hoogte van aard, omvang en gevolgen van de gemaakte afspraken. Zij zijn beiden in de gelegenheid geweest om ter zake juridische bijstand in te roepen (Optioneel) en werknemer heeft van die mogelijkheid ook gebruik gemaakt door zich bij te laten staan door ………. van het kantoor te ……….;
* werknemer heeft op grond van artikel 7:670b lid 2 van het Burgerlijk Wetboek het recht om deze beëindigingsovereenkomst binnen veertien dagen na ………..te ontbinden door een schriftelijke, aan Werkgever gerichte, verklaring zonder opgaaf van redenen.

(Optioneel)

* werknemer is op het moment van het bereiken van overeenstemming arbeidsgeschikt is.

**VERKLAREN HET VOLGENDE TE ZIJN OVEREENGEKOMEN:**

1. **Beëindiging arbeidsovereenkomst.**

1.1 De tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden per ………, hierna te noemen: ‘de einddatum’, waarbij ………. de laatste dag van het dienstverband is. .

(Optioneel)

Partijen zullen de kantonrechter van de rechtbank , locatie , verzoeken de bestaande arbeidsovereenkomsten per Kies of typ einddatum, hierna te noemen: ‘de einddatum’, te ontbinden. Daarbij zal door partijen een daartoe gericht verzoekschrift respectievelijk verweerschrift worden ingediend, waarvan de inhoud is gebaseerd op neutrale gronden, bestaande uit een verschil van inzicht over de wijze waarop de functie moet worden uitgeoefend. Partijen komen overeen dat de afspraken in deze overeenkomst voor de ontbindingsbeschikking gaan.

1.2 Werkgever zal aan werknemer een vergoedingsbedrag uitkeren ter hoogte van € ……….bruto, te betalen binnen dertig dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst op een door werknemer te bepalen wijze, mits fiscaal toelaatbaar en niet kostenverhogend voor werkgever.

(Optioneel)

Indien werknemer voor de einddatum elders een nieuwe dienstbetrekking aanvaardt, eindigt het dienstverband per die eerdere datum. Zulks met dien verstande dat het vergoedingsbedrag uit artikel 1.2 wordt verhoogd met een bedrag gelijk aan de volledige loonsom over de periode tussen de eerdere datum en de einddatum.

(Optioneel)

Indien werknemer voor de einddatum elders een nieuwe dienstbetrekking aanvaardt, eindigt het dienstverband per die eerdere datum. Zulks met dien verstande dat het vergoedingsbedrag uit artikel 1.2 met wordt verlaagd.

(Optioneel)

Indien werknemer voor de einddatum elders een nieuwe dienstbetrekking wil aanvaarden, is werknemer gehouden de in acht te nemen.

(Optioneel)

Indien werknemer voor de einddatum elders een nieuwe dienstbetrekking wil aanvaarden, is werknemer gehouden om in afwijking van de een opzegtermijn van in acht te nemen.

(Optioneel)

Werknemer verklaart dat zijn/haar ten tijde van de ondertekening van deze overeenkomst noch een nieuwe dienstbetrekking elders heeft aanvaard, noch daarop een concreet vooruitzicht heeft. Mocht nadien blijken dat werknemer op het tijdstip van ondertekening van deze overeenkomst reeds een andere dienstbetrekking had, dan wel een reëel vooruitzicht daarop, dan wel ter zake relevante informatie heeft verzwegen, dan komt het recht op de vergoeding bedoeld in artikel 1.2 te vervallen, terwijl de overige bepalingen van deze overeenkomst van kracht blijven. Zo deze al is betaald, is werknemer verplicht de beëindigingsvergoeding terstond aan werkgever terug te betalen.

(Optioneel)

Indien werknemer arbeidsongeschikt uit dienst gaat of binnen vier werken na het eindigen van de arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikt wordt, is werkgever de in artikel 1.2 genoemde vergoeding verschuldigd/de in artikel 1.2 genoemde vergoeding niet verschuldigd. Indien de vergoeding dan reeds is betaald, is dat onverschuldigd gebeurd en dient werknemer de vergoeding op eerste verzoek van werkgever terug te betalen.

(Optioneel)

Indien de arbeidsovereenkomst voor de einddatum eindigt op andere wijze dan op grond van deze overeenkomst, is werkgever de vergoeding zoals bedoeld in dit artikel 1.2 niet verschuldigd. Andere wijzen van beëindiging zijn bijvoorbeeld het overlijden van werknemer dan wel opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever vanwege een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.

(Optioneel)

Indien de arbeidsovereenkomst voor de einddatum ten einde komt als gevolg van opzegging door werkgever vanwege een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek, is werkgever de in artikel 1.2 bedoelde vergoeding niet verschuldigd. Indien de arbeidsovereenkomst voor de einddatum van rechtswege eindigt als gevolg van het overlijden van werknemer, zal werkgever de in artikel 1.2 bedoelde vergoeding voldoen aan de wettelijke erfgenamen van werknemer (optionele toevoeging: voor zover deze erfgenamen in hun levensonderhoud afhankelijk zijn van Werknemer).

(Optioneel)

Werknemer doet uitdrukkelijk afstand van zijn/haar recht op wachtgeld zoals opgenomen in de .

1.3 Werknemer wordt vanaf de datum van ondertekening van deze overeenkomst tot de einddatum vrijgesteld van zijn/haar verplichting om de overeengekomen werkzaamheden te verrichten teneinde hem in staat te stellen een dienstbetrekking elders te vinden.

(Optioneel)

Werknemer wordt per ………. vrijgesteld van zijn/haar verplichting om de overeengekomen werkzaamheden te verrichten teneinde hem/haar in staat te stellen een dienstbetrekking elders te vinden. Tot deze datum blijft werknemer zijn/haar werkzaamheden op correcte wijze verrichten.

(Optioneel)

Werknemer blijft tot de einddatum zijn/haar werkzaamheden op correcte wijze verrichten.

(Optioneel)

Werknemer zal tot de einddatum vervangende werkzaamheden verrichten, bestaande uit .

(Optioneel)

Werknemer wordt vanaf de datum van ondertekening van deze overeenkomst tot de einddatum vrijgesteld van zijn verplichting om de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Het staat werknemer niet vrij om gedurende deze vrijstelling elders werkzaamheden te verrichten .

Werknemer zal zijn/haar medewerking verlenen aan een correcte afhandeling van zijn/haar taken en verantwoordelijkheden. Werknemer houdt zich ook na de einddatum beschikbaar om inlichtingen te verschaffen en vragen te beantwoorden in het kader van de overdracht van de door hem uitgevoerde werkzaamheden en door hem gedragen verantwoordelijkheden.

Tot de einddatum behoudt werknemer zijn/haar aanspraak op salaris inclusief vakantietoeslag en overige emolumenten waarop zijn/haar uit hoofde van de arbeidsovereenkomst aanspraak heeft, tenzij in deze overeenkomst anders is bepaald. (Optioneel) Gedurende de vrijstelling van zijn/haar werkzaamheden kan werknemer geen aanspraak maken op een reis- of onkostenvergoeding en ………. .

**2. Eindafrekening**

2.1 Bij het einde van de arbeidsovereenkomst vindt een finale eindafrekening plaats. Werkgever zal werknemer uiterlijk binnen een maand na de einddatum een definitieve salarisafrekening verstrekken en tot financiële afwikkeling overgaan.

2.2 De opgebouwde, docht niet-genoten vakantiedagen zullen bij het einde van de arbeidsovereenkomst onder de voorgeschreven inhoudingen in geld worden uitbetaald.

(Optioneel)

Eventuele opgebouwde, doch niet-genoten vakantiedagen worden geacht per de einddatum door werknemer te zijn opgenomen, zodat ter zake daarvan geen uitbetaling zal plaatsvinden.

(Optioneel)

De bonus over zal op de gebruikelijke wijze worden vastgesteld en, indien toegekend, in worden uitbetaald onder de voorgeschreven inhoudingen.

(Optioneel)

Werknemer heeft over geen aanspraak op een bonus.

(Optioneel)

De volgende, nog openstaande, vorderingen van werkgever op werknemer zullen worden verrekend in het kader van de eindafrekening:…….. . Voor zover de eindafrekening niet toereikend is voor de verrekening van de openstaande vorderingen van werkgever op werknemer zal verrekening plaatsvinden met het netto equivalent van de vergoeding zoals opgenomen in artikel 1.2. Indien en voor zover de vergoeding van artikel 1.2. wordt aangewend voor verrekening van openstaande vorderingen, zal dit gedeelte van de vergoeding niet in de vorm van een recht op periodieke uitkeringen in de zin van artikel 11, eerste lid, onderdeel g Wet op de Loonbelasting 1964 worden ontvangen.

**3. Pensioen en verzekeringen**

3.1 Vanaf de einddatum eindigt de deelname van werknemer aan de pensioenregeling en daarmee samenhangende regelingen. Werkgever zal conform zijn verplichtingen de pensioenregeling ten behoeve van werknemer afwikkelen. Werkgever wijst werknemer erop dat het einde van de deelname aan de pensioenregeling gevolgen heeft voor het tijdens het dienstverband bij werkgever in het vooruitzicht gestelde ouderdoms- en/of nabestaandenpensioen.

3.2 Vanaf de einddatum eindigt de deelname van werknemer aan alle overige, al dan niet collectieve verzekeringen en/of regelingen waaraan werknemer uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst met werkgever deelneemt, waaronder een op risicobasis verzekerd arbeidsongeschiktheids- en/of nabestaandenpensioen.

(Optioneel)

**4. Terugkeergarantie**

4.1 Indien en voor zover werknemer als gevolg van de wijze waarop de arbeidsovereenkomst op grond van deze overeenkomst zal eindigen, na de (fictieve) opzegtermijn niet in aanmerking zal komen voor een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet of Ziektewet en zijn/haar deze uitkering op de kortst mogelijke termijn heeft aangevraagd, kan werkgever aan geen rechten ontlenen en zal het dienstverband voortduren. Partijen treden opnieuw in overleg en proberen alsnog een regeling te treffen die qua inhoud zo dicht mogelijk bij de inhoud van deze overeenkomst komt.

**5. Arbeidsongeschikt bij/na einde dienstverband**

5.1 Indien werknemer voor de einddatum arbeidsongeschikt raakt, leidt dit niet tot wijziging van de gemaakte afspraken in deze overeenkomst.

Indien werkgever eigenrisicodrager is:

Indien werknemer voordat vier weken zijn verstreken na de einddatum ziek wordt en op dat moment niet op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, is werknemer verplicht zich onmiddellijk ziek te melden bij werkgever.

Indien werknemer voordat vier weken zijn verstreken na het eindigen van deze arbeidsovereenkomst ziek wordt dan wel indien werknemer ziek is op het moment dat deze arbeidsovereenkomst ten einde komt, is werknemer niettegenstaande het eindigen van het dienstverband verplicht om:

gehoor te geven aan een oproep te verschijnen bij de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van werkgever;

aan werkgever alle informatie te verstrekken die zijn/haar op grond van de Ziektewet of de WIA aan werkgever als eigenrisicodrager of aan het UWV dient te verstrekken. Indien werknemer geen toestemming geeft medische gegevens aan werkgever te verstrekken, dient zijn/haar deze wel aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde te verstrekken;

alle verplichtingen na te komen die volgen uit Ziektewet en de WIA;

mee te werken aan een door of namens werkgever aangeboden re-integratieproject of proefplaatsing;

een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.

De verplichtingen genoemd in het derde lid blijven bestaan zolang werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering of een WIA WGA-uitkering ontvangt. Is werknemer volledig hersteld, dan eindigen de verplichtingen, tenzij werknemer binnen vier weken na hersteldmelding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.

Indien werknemer het in het tweede en derde lid van dit artikel bepaalde overtreedt, verbeurt zijn/haar aan werkgever een direct opeisbare boete van EUR voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van EUR voor iedere dag, een gedeelte van de dag daaronder begrepen, dat de overtreding voortduurt. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan werkgever en strekt deze tot voordeel. Deze boete laat onverminderd het recht van werkgever om nakoming van voornoemde verplichtingen te vorderen, alsmede de volledige schade op werknemer te verhalen indien deze groter mocht zijn.

Indien werkgever geen eigenrisicodrager is:

Indien werknemer op het moment van beëindiging van deze overeenkomst arbeidsongeschikt is wegens ziekte en in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Ziektewet of WIA WGA, dient werknemer zich strikt te houden aan de voorschriften en richtlijnen die ter zake van ziekte eb arbeidsongeschiktheid door of namens het UWV zijn of worden uitgevaardigd. Voorts dient werknemer actief mee te werken aan herstel en werkhervatting, onder meer door passende arbeid te verrichten indien zijn/haar daar toe in de gelegenheid wordt gesteld, in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen en geen eisen te stellen in verband met door hem te verrichten arbeid die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren. Werknemer is gehouden om werkgever maandelijks op de hoogte te houden van de activiteiten die werknemer ter zaken ontplooit en voorts om hervatting, herstel of beëindiging van de Ziektewet- of WIA WGA-uitkering onder opgave van de van redenen terstond schriftelijk aan Werkgever mededeling te doen. De hiervoor omschreven verplichtingen gelden ook in de situatie waarin werknemer zich binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziek meldt. In dat geval heeft werknemer daarnaast de verplichting werkgever terstond van deze ziekmelding schriftelijk op de hoogte te stellen. De hiervoor omschreven verplichtingen blijven bestaan zolang werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewet- Of WIA WGA-uitkering geniet. Zodra werknemer volledig is hersteld, eindigen de verplichtingen, tenzij werknemer binnen vier weken na hersteldmelding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.

Indien werknemer een van de in artikel . genoemde verplichtingen overtreedt, verbeurt zijn/haar aan werkgever een terstond en zonder nadere aanmaning, ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst een opeisbare boete van EUR voor iedere overtreding, een gedeelte van de dag waaronder begrepen, dat de overtreding voortduurt. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan de werkgever en strekt deze tot voordeel. Deze boete laat onverminderd het recht van werkgever om nakoming van voornoemde verplichtingen te vorderen, alsmede de volledige schade op werknemer te verhalen indien deze groter mocht zijn.

Inleveren zaken

**6. Inleveren bescheiden**

6.1 Werknemer zal alle in het kader van zijn/haar functie door werkgever aan hem ter beschikking gestelde zaken en/of bescheiden, waaronder docht niet uitsluitend uiterlijk in goede staat inleveren bij werkgever, inclusief alle (kopieën van) gegevens met betrekking tot de onderneming van werkgever, zoals offertes, klantenlijsten en dergelijke, al of niet vervat op gegevensdragers.

.

**7. Postcontractuele verplichtingen**

7.1 Alle postcontractuele verplichtingen die voortvloeien uit de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst, , blijven ook na de einddatum onverkort van kracht. Werknemer blijft tevens gebonden aan de daaraan verbonden boetebepalingen.

(Optioneel)

In tegenstelling tot het in het eerste lid bepaalde, wordt werknemer ontheven uit zijn/haar verplichtingen uit hoofde van het overeengekomen

(Optioneel)

In tegenstelling tot het eerste lid bepaalde, wordt werknemer gedeeltelijk ontheven uit zijn/haar verplichtingen uit hoofde van het in artikel van de arbeidsovereenkomst overeengekomen concurrentie- en relatiebeding, in die zin dat .

**8. Outplacement**

8.1 Werkgever zal de kosten van outplacement van werknemer vergoeden tot een bedrag van maximaal €…….. exclusief btw. Werkgever vergoedt de kosten na ontvangst van een daartoe strekkende factuur van het outplacementbureau.

(Optioneel)

Het maximale bedrag van € ……… inclusief btw kan door werknemer ook worden aangewend voor het volgen van een opleiding. Werkgever vergoedt de kosten na ontvangst van een daartoe strekkende factuur van het opleidingsinstituut.

(Optioneel)

Als voorwaarde voor de vergoeding geldt dat de opleiding bijdraagt aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie van werknemer.

**9. Uitkering**

9.1 Werknemer doet op zo kort mogelijke termijn na ondertekening van deze overeenkomst en voor de einddatum een aanvraag voor een WW- uitkering bij het UWV en meldt dit schriftelijk aan werkgever onder overlegging van een kopie van het aanvraagformulier.

9.2 Voor zover dit gebruikelijk is en redelijkerwijs van Werkgever kan worden gevergd, verleent werkgever medewerking aan de aanvraag en verkrijging van een WW- uitkering door werknemer. Werkgever kan werknemer echter niet garanderen dat zijn/haar daadwerkelijk een uitkering krijgt (en daarop geen kortingen of sancties worden opgelegd) en kan daarvoor door werknemer niet verantwoordelijk en/of aansprakelijk worden gesteld.

(Optioneel)

**10. Studiekosten**

10.1 De voor werknemer geldende studiekosten- en terugbetalingsregeling blijft onverkort van kracht.

(Optioneel)

Werkgever ontheft werknemer van zijn/haar verplichtingen ter zake van de studiekosten- en terugbetalingsregeling.

(Optioneel)

Werkgever zal werknemer in de gelegenheid stellen de studie af te ronden, waarbij de kosten tot een maximumbedrag van € ………. voor rekening van de werkgever komen.

**11. Geheimhouding**

11.1 De aan werknemer opgelegde geheimhoudingsplicht ten aanzien van de bedrijfsaangelegenheden van werkgever in de ruimste zin des woords, blijft onverminderd van kracht.

(Optioneel)

Werknemer zal strikte geheimhouding betrachten ten aanzien van alle gegevens die hem omtrent werkgever en de activiteiten van werkgever en de relaties/cliënten/leveranciers van werkgever bekend zijn, tenzij werknemer tot openbaarmaking van dergelijke gegevens wettelijk verplicht is.

11.2 Partijen zullen over en weer volledige geheimhouding betrachten over de inhoud en wijze van de totstandkoming van deze overeenkomst, alsmede over enige kwestie, aanleiding en/of achtergrond van of met betrekking tot de getroffen regeling of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Wel staat het werknemer vrij om, ter onderbouwing van zijn/haar standpunt naar het UWV dat hem ter zake van de beëindiging van het dienstverband geen enkel verwijt kan worden gemaakt, een exemplaar van deze overeenkomst aan het UWV voor te leggen.

11.3 In geval van inbreuk op bovenstaande geheimhoudingsverplichtingen verbeurt werknemer aan werkgever een direct opeisbare boete van € ……….voor iedere overtreding, zonder dat enige ingebrekestelling of gerechtelijke tussenkomst vereist is. De boete strekt ten gunste van de Werkgever. In plaats van deze boete te vorderen, heeft werkgever de mogelijkheid vergoeding van de volledige schade te vorderen. Werkgever heeft allen tijde het recht nakoming van de geheimhoudingsverplichtingen te vorderen.

**12. Communicatie, getuigschrift en referenties**

12.1 Partijen treden in overleg, zowel wat betreft de interne als externe communicatie van werkgever over het vertrek van werknemer.

12.2 Partijen zullen over elkaar jegens derden geen negatieve uitlatingen doen en zij zullen zich ten opzichte van de ander (blijven) gedragen naar de eisen van het normale maatschappelijk verkeer.

(Optioneel)

Werkgever zal werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst desgewenst een getuigschrift ter hand stellen.

(Optioneel)

Werkgever zal desgevraagd positieve referenties geven over werknemer.

(Optioneel)

Voor zover werknemer in enig profiel in de sociale media op internet, waaronder maar niet beperkt tot LinkedIn, Facebook, Twitter, MySpace, Youtube en/of , of in weblogs heeft vermeld dat zijn/haar werkzaam is bij werkgever, zal werknemer uiterlijk op de einddatum deze vermelding in overeenstemming brengen met de werkelijkheid, dat wil zeggen dat de vermelding geheel verwijderen, dan wel de einddatum vermelden.

**13. Juridische bijstand**

13.1 Werkgever vergoedt de kosten voor een juridische en/of financiële bijstand van werknemer tot een maximum van € ………. btw en kantoorkosten. Betaling geschiedt binnen een maand na ontvangst van een hiertoe strekkende en op naam van de werknemer gestelde declaratie voor het voornoemde advies.

**14. Slotbepalingen**

14.1 Deze overeenkomst is een vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 van het Burgerlijk Wetboek.

Werknemer doet hierbij na de veertien dagen als bedoeld in artikel 7:670b lid 2 van het Burgerlijk Wetboek afstand van zijn/haar recht om de ontbinding en/of vernietigbaarheid van deze overeenkomst in te roepen.

14.2 Partijen verbinden zich geen ontbinding, vernietiging of nietigverklaring van deze overeenkomst te zullen vorderen, op grond van enigerlei wanprestatie, dwaling of andere wilsgebreken.

14.3 Voor zover enige bepaling van deze overeenkomst, of een onderdeel daarvan, niet rechtsgeldig zou zijn, laat dat de geldigheid van de overige bepalingen onverlet. In dat geval zullen partijen die nietige bepaling(en) vervangen, overeenkomstig doel en strekking van deze overeenkomst, en wel zodanig dat de nieuwe bepaling zo weinig mogelijk verschilt van de ongeldige bepaling.

14.4 Deze overeenkomst vormt de volledige weergave van alle tussen partijen gemaakte afspraken met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Ter zake van alle aangelegenheden die de arbeidsovereenkomst en/of beëindiging daarvan betreffen, verklaren partijen over en weer geen andere aanspraken tegenover elkaar te hebben en geldend te zullen maken dan volgt uit het in deze vaststellingsovereenkomst bepaalde.

14.5 Partijen verlenen elkaar, na effectuering van hetgeen in deze overeenkomst is bepaald, over en weer finale kwijting ter zake van alle aangelegenheden voor nu en in de toekomst die de arbeidsovereenkomst en/of de beëindiging daarvan betreffen en verklaren niets meer van elkaar te vorderen te hebben.

14.6 De Overeenkomst en alle eventueel daaruit voortvloeiende of daarmee verband houdende geschillen worden beheerst door Nederlands recht en zullen bij uitsluiting beslecht worden door de Nederlandse bevoegde rechter.

Aldus opgemaakt en ondertekend te ………. op ……….

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| werkgever  namens deze |  | werknemer |