

# Afwikkelingsperikelen bij einde dienstverband

## Deel 2: (voortdurende) rechten en plichten

*Over afwikkelingsperikelen bij het einde van een dienstverband, verscheen in Praktijkblad Salarisadministratie nr. 13, 3 oktober 2008, deel een. Het eerste deel behandelde de aandachtspunten bij de eindafrekening waarbij vooral werd ingegaan op vakantiedagen, vakantiegeld, opties en bonussen. In dit tweede en laatste deel, kunt u lezen over de (voortdurende) rechten en plichten bij het einde van een arbeidsovereenkomst.*

Chantall Sellmeijer  
De Gier | Stam & Advocaten

Voortdurende rechten en plichten bij het einde van een arbeidsovereenkomst spelen in principe bij iedere vorm van beëindiging van een dienstverband een rol, maar het meest zichtbaar en 'plooibaar' zijn ze wanneer een arbeidsovereenkomst eindigt in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer, 'met wederzijds goedvinden'. Om in zo'n geval van een 'beëindiging met wederzijds goedvinden' de afspraken te formaliseren sluiten werkgever en werknemer vaak een beëindigingsovereenkomst.

### De beëindigingsovereenkomst

De beëindigingsovereenkomst is bedoeld om definitieve afspraken te maken over beëindiging van de arbeidsrelatie en om daarmee een geschil in de toekomst te voorkomen. Een beëindigingsovereenkomst kan ook een vaststellingsovereenkomst zijn, als partijen dat afspreken. Een vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 en volgende Burgerlijk Wetboek heeft meer verstrekkende gevolgen dan de 'gewone' beëindigingsovereenkomst. Daarmee kan men afwijken van dwingendrechtelijke bepalingen, zolang deze maar niet in strijd komt met de goede zeden en openbare orde. Wanneer partijen na het sluiten van een beëindigingsovereenkomst een geschil krijgen over de afspraken in de beëindigingsovereenkomst, dan kijkt men bij de uitleg van de beëindigingsovereenkomst naar de tekst van de beëindigingsovereenkomst en naar de bedoeling van partijen. Om die reden is het van belang dat de afspraken in de beëindigingsovereenkomst een duidelijke formulering kennen en dat in de overeenkomst 'overwegingen' staan die de reden beschrijven van het aangaan van de overeenkomst en waarin wordt uitgelegd wat partijen met de overeenkomst willen regelen.

### Inhoud overeenkomst

De beëindigingsovereenkomst legt vast wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt, op welke wijze,

bijvoorbeeld met of zonder formele ontbinding door een rechter, en op welke grond. Verder wordt de hoogte van een eventueel door de werkgever te betalen vergoeding vastgelegd en geregeld wat de werkgever bij de eindafrekening aan de werknemer betaalt, zoals het verschuldigd loon, vakantiegeld en eventuele emolumenten als bonus, opties en dergelijke. Daarnaast regelt de beëindigingsovereenkomst veelal de werking van een concurrentiebeding, relatiebeding en/of geheimhoudingsbeding, pensioenaangelegenheden, teruggave van een eventuele mobiele telefoon, auto, laptop, informatie en andere bescheiden die eigendom zijn van de werkgever, eventuele (gedeeltelijke) terugbetaling van studiekosten, een eventueel getuigschrift, communicatie intern en extern, naar bijvoorbeeld de uitvoeringsinstelling en finale kwijting.

### Concurrentie- en relatiebeding

Het is belangrijk dat in de beëindigingsovereenkomst afspraken staan over de geldigheid van een (eventueel) overeengekomen concurrentie- en relatiebeding na einde dienstverband. Als de werkgever hierover niets opneemt, dan is de kans aanwezig dat het concurrentie- en relatiebeding vervalt, wegens bijvoorbeeld het feit dat men doorgaans in de beëindigingsovereenkomst finale kwijting overeenkomt. Het komt ook voor dat partijen een gewijzigde vorm van het beding in de beëindigingsovereenkomst opnemen, bijvoorbeeld met een kortere duur, of dat partijen overeenkomen dat een concurrentiebeding wordt omgezet naar een relatiebeding, waarin de relaties die de werknemer niet mag benaderen specifiek staan beschreven. Op die manier kan een relatiebeding een werkgever soms voldoende zekerheid geven en soms zelfs een betere bescherming bieden dan het concurrentiebeding uit de arbeidsovereenkomst.

### Geheimhoudingsbeding

Voor een werkgever is het overeenkomen van een geheimhoudingsbeding erg belangrijk. Ook kan de geldigheid van een bestaand geheimhoudingsbeding in de arbeidsovereenkomst worden bevestigd. Op die manier wordt vertrouwelijke bedrijfsinformatie ook na afloop van de arbeidsovereenkomst beschermd.

## Getuigschrift

Op grond van de wet is een werkgever verplicht om een getuigschrift uit te reiken aan de werknemer die daarom heeft verzocht. Daarbij maakt het niet uit wie het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft genomen en ook niet op welke wijze de arbeidsovereenkomst is beëindigd. De inhoud van het getuigschrift bevat in ieder geval de aard van de verrichte arbeid en de arbeidsduur per dag of per week en de begindatum en einddatum van het dienstverband. Daarnaast moet de werkgever de volgende punten in het getuigschrift vermelden, mits de werknemer hierom heeft verzocht, namelijk:

- een opgave van de wijze waarop de werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan;
- een opgave van de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
- en als de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, de reden daarvan.

De werkgever moet de mededelingen naar waarheid doen. Wanneer de werkgever zich niet aan deze verplichtingen houdt, en de werknemer lijdt hierdoor schade, dan is de werkgever voor deze schade aansprakelijk.

## Communicatie

Een vierde relevant punt om te regelen bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst is de communicatie. Partijen kunnen afspreken wat over de beëindiging en andere zaken intern en extern wordt gecommuniceerd. Vaak wordt een regeling opgenomen dat partijen zich ook na het einde van de arbeidsovereenkomst niet op een manier over de ander uitlaten, die schadelijk kan zijn voor de (goede naam van de) ander. Ook kan men een regeling treffen voor (verplichte) uitlatingen die moeten worden gedaan naar bijvoorbeeld het UWV. UWV vraagt de werkgever regelmatig na het einde van de arbeidsovereenkomst om informatie te verschaffen over de manier waarop het dienstverband is geëindigd. Werkgever en werknemer leggen soms in de beëindigingsovereenkomst vast dat partijen in dat geval aan moeten sluiten bij de inhoud van de beëindigingsovereenkomst of indien aan de orde een formeel verzoek en verweerschrift.

## Eindafrekening

Aan het einde van het dienstverband moet de werkgever een eindafrekening opmaken. In de eindafrekening moet het loon waarop de werknemer recht heeft worden meegenomen, het opgebouwde (en nog niet uitgekeerde) vakantiegeld en opgebouwde (en nog niet opgenomen)

vakantiedagen. Verder zal de werkgever eventuele vorderingen die hij nog heeft op de werknemer in de eindafrekening willen meenemen om deze met de werknemer verrekenen. Het kan bijvoorbeeld gaan om verkeersboetes van de werknemer, om studiekosten, of om een bedrag dat de werkgever van de werknemer tegoeed heeft wegens het beschadigen van bedrijfseigendommen of wegens schade aan een leaseauto. Om discussies achteraf te voorkomen, is het aan te raden om de vorderingen die werkgever op de werknemer heeft, expliciet te noemen in de beëindigingsovereenkomst, zodat de werknemer daarvoor tekent. Dit is ook van belang in verband met de finale kwijting, zie hierna. Ook is het van belang om duidelijk in de beëindigingsovereenkomst vast te leggen, dat de werknemer na voldoening van de eindafrekening en andere betalingen zoals genoemd in de beëindigingsovereenkomst geen recht meer heeft op enige andere betaling, bijvoorbeeld voor bonussen, et cetera.

## Finale kwijting

Voordat werkgever en werknemer de finale kwijting overeenkomen, moet de werkgever zich ervan vergewissen dat hij geen vorderingen (meer) heeft op de werknemer, dat die geregeld zijn in de vaststellingsovereenkomst. Wanneer namelijk achteraf blijkt dat een van de partijen heeft verzuimd een vordering op de andere partij bij de afwikkeling in te brengen, terwijl de ander mocht aannemen dat die vordering wel degelijk in de algehele regeling en afwikkeling werd betrokken, die vordering daarna naar alle waarschijnlijkheid niet meer met succes valt te verhalen.

### Leg het goed en volledig vast

Ondanks het einde van een arbeidsovereenkomst spelen tussen (ex-)werkgever en werknemer voortdurende rechten en plichten een rol. Als men een arbeidsovereenkomst beëindigt met wederzijds goedvinden kunnen zowel de lopende als de voortdurende rechten en plichten tussen partijen in een beëindigingsovereenkomst worden geregeld. Deze beëindigingsovereenkomst kan bijvoorbeeld regelen wat er na het einde van het dienstverband gebeurt met een concurrentiebeding, een geheimhoudingsbeding, met een getuigschrift, hoe communicatie zal plaatsvinden en belangrijker nog wat onder de finale kwijting valt en wat niet. Een goede en volledige beëindigingsovereenkomst kan zowel een werkgever als een werknemer achteraf een hoop ellende besparen.