

VRAAG & ANTWOORD

ARBEIDSOVEREENKOMST

Kan ik een mondelinge toezegging voor een baan weer intrekken? En hoe zit dit voor de mondelinge aanvaarding van de sollicitant?

De arbeidsovereenkomst komt tot stand door aanbod en aanvaarding en is vormvrij. Dit betekent dat de werkgever en werknemer zelf mogen bepalen of ze

de arbeidsovereenkomst mondeling of schriftelijk overeenkomen. Ook een mondelinge afspraak is juridisch bindend. Wel zijn bepaalde afspraken alleen geldig als ze schriftelijk zijn vastgelegd, zoals het concurrentiebeding, de proeftijd en het eenzijdig wijzigingsbeding.

Het probleem van een mondelinge overeenkomst is dat de afspraken vaak niet te bewijzen zijn. Volgens de wet moet degene die stelt dat er een mondelinge overeenkomst is gesloten dit bewijzen. Het bewijs kan hij leveren door middel van het horen van getuigen, door sms-berichten of e-mails. Als dat lukt, kan een rechter een vordering tot nakoming of schadevergoeding toewijzen.

Intrekken

Zowel de werkgever als de werknemer mag de onderhandelingen afbreken. Een mondeling aanbod kunt u intrekken en vervalt als de werknemer het niet meteen

aanvaardt. Uw aanbod vervalt ook als de werknemer dit afwijst. Ook een tegenvoorstel geldt als een afwijzing. Als u een termijn geeft, kunt u het aanbod niet intrekken en komt het aanbod pas na die termijn te vervallen.

De partijen moeten tijdens de contractonderhandelingen wel letten op elkaars belangen. Kan een werknemer erop vertrouwen dat er een arbeidsovereenkomst tot stand zal komen – de onderhandeling is bijna afgerond – dan moet u mogelijk een schadevergoeding betalen als het toch niet zover komt. Als alleen over minder belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarden nog onderhandelingen lopen, is het lastiger om onderhandelingen daarop af te breken dan als u nog onderhandelt over primaire arbeidsvoorwaarden zoals arbeid, loon en het aantal werkuren.

Anneke Pelser-Stekelenburg, advocaat bij Heussen, www.heussenlaw.nl

Het is voor de juridische geldigheid van een vaststellingsovereenkomst niet relevant wat u in de considerans (de inleiding van het contract) als aanleiding voor de beëindiging van het dienstverband opneemt. Het staat u dus vrij om al dan niet een reden te benoemen.

Initiatief

Een werknemer verzoekt doorgaans om wél een reden te noemen, in verband met het aanvragen van een WW-uitkering. Het akkoord gaan met een ontslag door middel van een vaststellingsovereenkomst vormt voor de werknemer namelijk geen risico voor het verkrijgen van een WW-uitkering als – kort gezegd – de beëindiging van het dienstverband op initiatief

van u als werkgever gebeurt en er geen sprake is van een dringende reden om de werknemer te ontslaan.

Bedrijfseconomisch

In uw geval kunt u bijvoorbeeld als reden aangeven dat er sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden en dat er geen dringende reden voor de beëindiging van het dienstverband is. Of dat er een verschil van inzicht over de uitvoering van de taken is ontstaan en er geen dringende reden voor de beëindiging van het dienstverband is. Kortom: u kunt naar eigen inzicht de reden formuleren.

Jadeena Janssen, advocaat Arbeid & Pensioenen bij AKD, e-mail: jjanssen@akd.nl

WEDERZIJDIG GOEDVINDEN

Onze organisatie wordt overgenomen, zonder de werknemers. Ik sluit met hen een vaststellingsovereenkomst. Hoe omschrijf ik de beëindigingsreden?