

Vaststellingsovereenkomst (VSO) en overlijden

Een werkgever en een werknemer kunnen door het aangaan van een vaststellingsovereenkomst (VSO) de arbeidsovereenkomst beëindigen. In de VSO worden onderwerpen geregeld zoals de ontslagvergoeding, de einddatum en vrijstelling van werk.

Vaak zit er enige tijd tussen de datum waarop de VSO wordt gesloten en de datum waarop de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eindigt. Als de (fictieve) opzegtermijn daardoor wordt overbrugd, krijgt de werknemer wanneer hij werkloos wordt meteen een werkloosheidsuitkering.

Tegenwoordig bevatten VSO's vaak de volgende bepaling:

"De werknemer verliest het recht op de beëindigingsvergoeding wanneer hij vóór de einddatum op staande voet wordt ontslagen, een andere baan aanvaardt of overlijdt."

Ik heb geen moeite ermee dat een werknemer zijn ontslagvergoeding verliest wanneer hij vóór de einddatum zelf vrijwillig vertrekt of op staande voet ontslagen wordt. Dat is anders wanneer de werknemer overlijdt. Ik heb daar moeite mee omdat de werkgever door deze afspraak als het ware profiteert van het overlijden van de werknemer.

Wanneer ik een werknemer bijsta bij de onderhandelingen over de VSO, vraag ik de werkgever daarom altijd om overeen te komen dat bij het overlijden van de werknemer vóór de einddatum, de ontslagvergoeding wordt uitgekeerd aan zijn nabestaanden.

Wanneer een werknemer dat niet in de VSO regelt, kan hij misschien terugvallen op een bepaling hierover in zijn arbeidsovereenkomst of de CAO. Als daarin geen bepalingen staan over het doen van een overlijdensuitkering, moet hij teruggevallen op de wet. Daarin staat dat de nabestaanden van de overleden werknemer minimaal recht hebben op één bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld.

Met name wanneer de werknemer een aanzienlijke ontslagvergoeding ontvangt, kunnen de gevolgen aanzienlijk zijn wanneer dit niet goed wordt geregeld in de VSO en hij vóór de einddatum overlijdt.

Het is dus verstandig dit in de VSO goed te regelen.