

**VERWEERSCHRIFT ONTBINDING WEGENS VERWIJTBAAR HANDELEN OF NALATEN
(EX ART. 7:671 B LID 1 SUB A JO. 669 LID 1 EN 3 SUB E BW)**

De Rechtbank¹
Sector Kanton
Locatie

Geeft eerbiedig te kennen:

De heer/Mevrouw, hierna Werknemer² wonende te (..... ..) aan de nr. ... woonplaats kiezende te (..... ..), ten kantore van mr., postadres: , postbus, (..... ..), die voor Werknemer als gemachtigde zal optreden met het recht van vervanging.³

1. Inleiding

- 1.1 Werknemer heeft kennis genomen van het verzoekschrift dat zijn Werkgever, (hierna ‘Werkgever’)⁴, heeft ingediend op 202..., welk verzoekschrift strekt tot ontbinding van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst. Werkgever, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (..... ..) aan de Werkgever, heeft voor deze zaak woonplaats gekozen te (..... ..) aan de ten kantore van zijn gemachtigde mr.
- 1.2 Werknemer kan het gestelde in het verzoekschrift omtrent zijn geboortedatum, de datum indiensttreding bij Werkgever, de functie, het salaris, de arbeidsduur en de overige arbeidsvoorwaarden als juist erkennen.⁵

2. Gronden voor het verzoek

- 2.1 Werkgever heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b jo. artikel 7:669 lid 1 en lid 3 sub e BW.⁶
- 2.2 Kort samengevat stelt Werkgever dat Werknemer verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, waardoor van Werkgever in redelijkheid niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
- 2.3 De grond - ernstig verwijtbaar handelen of nalaten - waarop Werkgever het verzoekschrift baseert, wordt door Werknemer nadrukkelijk betwist, hetgeen hierna zal worden toegelicht, zodat Werknemer niet geacht wordt enige stelling van Werkgever onvoldoende te hebben weersproken.
- 2.4 Voorafgaand aan deze toelichting worden onder punt 3 de relevante feiten weergegeven. Onder punt 4 wordt toegelicht dat er geen redelijke grond is voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Onder punt 5 worden de mogelijkheden om Werknemer te

1 Werkgever heeft de keuze het verzoekschrift in te dienen bij de kantonrechter van de rechtbank van de woonplaats van werknemer of bij de kantonrechter van de rechtbank van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht. Indien werknemer in het buitenland woont, moet werkgever het verzoekschrift daar indienen. Werknemer moet het verweerschrift indienen bij de kantonrechter van de rechtbank waar werkgever het verzoekschrift heeft ingediend.

2 Gebruik voor de leesbaarheid van het verweerschrift de naam van werknemer. Let er daarbij op ‘zijn’ en ‘hij’ te vervangen door ‘haar*’ en als het een vrouw betreft.

3 Werkgever en werknemer kunnen ervoor kiezen zelf de procedure te voeren en zich niet te laten bijstaan door een gemachtigde.

4 Gebruik voor de leesbaarheid van het verweerschrift de (eventueel verkorte) naam van werkgever.

5 Werknemer moet nagaan of de persoonlijke gegevens genoemd in het verzoekschrift juist zijn. Kloppen de persoonlijke gegevens niet, dan kan werknemer onder 1.2 de juiste gegevens noemen.

6 Het verzoek kan gebaseerd worden op meerdere gronden. Elke grond moet worden onderbouwd.

herplaatsen besproken. Onder punt 6 van het verzoekschrift volgt de bespreking van de vergoeding indien en voor zover er een grond zou zijn voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

3. Feiten

3.1 ...*Beschrijving van de relevante feiten...*

4. Verweer ontbindingsverzoek

4.1 ...*Tekst en uitleg waarom er geen gronden zijn om de arbeidsovereenkomst te ontbinden...*

5. Herplaatsingsmogelijkheden

5.1 Werkgever stelt in het verzoekschrift dat herplaatsing in een passende functie, al dan niet met behulp van scholing, binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt. ...*Kort samenvatten waarom het volgens werkgever niet in de rede ligt om werknemer te herplaatsen....*

5.2 Dit is onjuist. Voor Werkgever is het mogelijk om Werknemer te herplaatsen in de functie van ... *Tekst en uitleg waarom het mogelijk is en in de rede ligt om werknemer binnen een redelijke termijn te herplaatsen eventueel met behulp van scholing....*⁷

Optie:

Op grond van artikel 7:669 BW is Werkgever verplicht om zich in te spannen om Werknemer te herplaatsen al dan niet met behulp van scholing. Uit het verzoekschrift blijkt niet dat Werkgever zich hiervoor heeft ingespannen, terwijl*Tekst en uitleg waarom herplaatsing wel mogelijk is en in de rede ligt....*

6. Vergoeding

6.1 Op grond van het vorenstaande dient het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen te worden. Indien en voor zover er wel een grond zou zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, verzoekt Werknemer om toekenning van de transitievergoeding en daarnaast een billijke vergoeding.⁸

Optie:

6.2 Op grond van het voorstaande dient het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen te worden. Indien en voor zover er wel een grond zou zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, verzoekt Werknemer om toekenning van de transitievergoeding/ voorziening bij ontslag op grond van de cao en daarnaast een billijke vergoeding.

Optie:

6.3 Werkgever stelt in het verzoekschrift ten onrechte dat Werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding, omdat Werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en/of heeft nagelaten. Zoals volgt uit het verweerschrift is geen sprake van verwijtbaar handelen of nalaten, en maakt Werknemer aanspraak op de transitievergoeding van €.....,-.⁹

6.4 Werkgever stelt in het verzoekschrift dat Werknemer recht heeft op een transitievergoeding. De door de Werkgever gemaakt berekening van de transitievergoeding is juist.

7 In de Ontslagregeling zijn regels opgenomen met betrekking tot herplaatsing, een redelijke termijn en waar onder een passende functie wordt verstaan. Bij een ontbinding op de e-grond ligt herplaatsing met in de rede.

8 Werkgever is aan werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in beginsel een transitievergoeding verschuldigd. Voor de billijke vergoeding 7:673 lid 9, 7:671b lid 9 sub c en lid 10 sub b, 7:671c lid 2 sub b, 7:681, 7:682, 7:683.

9 Er zijn omstandigheden wanneer een werknemer wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten geen recht heeft op een transitievergoeding. De transitievergoeding is ook niet verschuldigd indien het ontslag geschiedt in verband met of na de pensioengerechtigde leeftijd of het ontslag geschiedt voor de dag dat werknemer de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt en hij gemiddeld ten hoogste 12 uur per week arbeid heeft verricht. Evenmin is de transitievergoeding verschuldigd indien werkgever in staat van faillissement is verklaard.

Optie:

6.5 Werkgever stelt in het verzoekschrift dat Werknemer recht heeft op een transitievergoeding. De wijze waarop Werkgever de hoogte van de transitievergoeding heeft berekend, is onjuist. *...Toelichten hoe hoog de transitievergoeding moet zijn....* De correcte berekening van de transitievergoeding wordt hierbij overgelegd (**productie**).

Optie:

6.6 Werkgever stelt in het verzoekschrift dat Werknemer recht heeft op een transitievergoeding. Werkgever stelt ten onrechte dat de volgende kosten in mindering gebracht mogen worden op de transitievergoeding: *...beschrijving van de kosten die Werkgever in mindering wil brengen op de transitievergoeding en waarom dit onterecht is...* De transitievergoeding bedraagt derhalve €,-.¹⁰ De correcte berekening van de transitievergoeding wordt hierbij overgelegd (**productie**).

Optie:

6.7 Werkgever stelt in het verzoekschrift ten onrechte dat Werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding. Zoals volgt uit het verweerschrift.....Tekst en uitleg waarom wel..... maakt de Werknemer aanspraak op de transitievergoeding. De transitievergoeding bedraagt derhalve €,-.¹¹ De correcte berekening van de transitievergoeding wordt hierbij overgelegd (**productie**).

Optie:

6.8 Werkgever stelt in het verzoekschrift dat de betaling van de transitievergoeding leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering. Werkgever verzoekt derhalve de transitievergoeding aan Werknemer in termijnen te betalen, met welk verzoek Werknemer noodgedwongen instemt.¹²

Optie:

6.9 Uit het verzoekschrift blijkt niet dat de betaling van de transitievergoeding onaanvaardbare gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering. *.....Tekst en uitleg dat de betaling van de transitievergoeding geen onaanvaardbare gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering.]...* Derhalve dient de transitievergoeding als bedrag ineens te worden voldaan.

Optie:

6.10 Werknemer maakt naast de transitievergoeding aanspraak op een billijke vergoeding van €,-, omdat Werkger ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever en wat de hoogte van de billijke vergoeding is.¹³

Optie:

7 Werknemer maakt naast de transitievergoeding aanspraak op een billijke vergoeding van EUR,-, omdat Werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. *...[Toelichten waaruit het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever bestaat en wat de hoogte van de billijke vergoeding is....* .⁵

7. Opzegverboden

7.1 Werkgever stelt dat het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden geen verband houdt met een opzegverbod. Werknemer kan dit als juist erkennen.

Optie:

7.2 Werkgever stelt dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen verband

¹⁰ De kosten die in mindering gebracht mogen worden op de transitievergoeding zijn transitiekosten en inzetbaarheidskosten.

¹¹ Zie voor de uitzondering op de transitievergoeding, diefstal, geld leent uit de kas, controlevoorschriften bij ziekte niet naleeft, veelvuldig te laat op het werk verschijnt, oneigenlijke wijze zijn prestatie beter presenteert, etc.

¹² Indien de betaling van de transitievergoeding leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering, kan de transitievergoeding onder de voorwaarden genoemd in de Ontslagregeling in termijnen aan werknemer worden voldaan.

¹³ De billijke vergoeding is geregeld op verschillende plaatsen, 7:673 lid 9, 7:671b lid 9 sub c en lid 10 sub b, 7:671c lid 2 sub b, 7:681, 7:682, 7:683.

houdt met een opzegverbod. Werknemer betwist dit. Werknemer is*Beschrijving van een situatie die onder een van de opzegverboden valt met tekst en uitleg waarom het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wel verband houdt met dit opzegverbod*¹⁴

Optie:

8. **Einddatum arbeidsovereenkomst**

8.1 Uit het verweerschrift volgt dat Werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Indien het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt ingewilligd, verzoekt Werknemer bij het bepalen van het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt rekening te houden met de voor hem geldende opzegtermijn van [opzegtermijn Werknemer onder aftrek van de periode die is gelegen tussen de ontvangst van het verzoekschrift en de datum van dagtekening van de ontbindingsbeschikking, waarbij ten minste een maand resteert.

Optie:

8.2 Uit het verweerschrift volgt dat Werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Indien het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt ingewilligd, verzoekt Werknemer bij het bepalen van het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt rekening te houden met de voor hem geldende opzegtermijn zonder aftrek van de periode die is gelegen tussen de ontvangst van het verzoekschrift en de datum van dagtekening van de ontbindingsbeschikking.

Optie:

9. **Neven verzoek (en)**¹⁷

10. **Bewijsaanbod**

10.1 Ter staving van haar stellingen brengt Werknemer de bij dit verzoekschrift gevoegde producties in het geding. Indien en voor zover op hem enige bewijslast rust, biedt Werkgever bewijs aan van al zijn stellingen, door alle middelen rechtens, in het bijzonder door het horen van getuigen. Werknemer attendeert U Edelachtbare in dit kader graag op het recente arrest van de Hoge Raad van 23-12-2016 (ECLI:NL HR2016:2998. De Hoge Raad heeft in dit arrest geoordeeld dat de wettelijke bewijsregels in een ontbindingsprocedure van overeenkomstige toepassing zijn, hetgeen impliceert dat een aanbod tot het horen van getuige niet zonder gegronde reden kan worden gepasseerd. Werkgever biedt onder meer aan te doen horen als getuige:

I. De heer, werkzaam als kan verklaren over

II. Mevrouw, werkzaam als kan verklaren over

10.2 Werknemer is gaarne bereid het voorgaande mondeling nader toe te lichten.

REDENEN WAAROM

Werknemer u Edelachtbare verzoekt bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

primair:

I. het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af te wijzen;

subsidiair:

II zo de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, aan Werknemer een transitievergoeding/voorziening bij ontslag op grond van de cao) toe te kennen zoals vermeld onder

¹⁴ De rechter toetst of her verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden verband houdt met een opzegverbod.

¹⁷ Eventuele nevenverzoeken die samenhangen met dit geschil kun je hier kwijt..

¹⁸ Let op voor de bewijslevering. Indien de getuigen bekend zijn, kunnen de namen worden genoemd

punt 6 van het verweerschrift;

Optie:

- III. zo de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, aan Werknemer een transitievergoeding/voorziening bij ontslag op grond van de cao] toe te kennen zoals vermeld onder punt 6 van het verweerschrift en een billijke vergoeding van EUR,-, dan wel een door u edelachtbare te bepalen bedrag;

Optie:

- IV. zo de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden bij het bepalen van de einddatum rekening te houden met de duur gelegen tussen de ontvangst van het verzoekschrift en de dagtekening van de ontbindingsbeschikking;

Optie:

- V. zo de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, bij het bepalen van de einddatum rekening te houden met de voor Werknemer geldende opzegtermijn zonder aftrek van de periode die is gelegen tussen de ontvangst van het verzoekschrift en de datum van dagtekening van de ontbindingsbeschikking;

Optie:

- VI. zo de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, te bepalen dat Werkgever de volgende nevenverzoeken aan de werknemer toewijst

primair en subsidiair:

- VII. Werkgever te veroordelen tot betaling aan Werknemer van de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van de hiervoor genoemde vergoedingen tot aan de dag van algehele voldoening.
- VIII. Werkgever te veroordelen in de kosten van de onderhavige procedure, het salaris van de gemachtigde daaronder begrepen.

Getekend te, op-202...

Gemachtigde

Mr RB

Register belastingadviseur & NEVOA Jurist