

VERZOEKSCRIFT ONTBINDING WEGENS FREQUENT ZIEKTEVERZUIM (EX ART. 7:671 B LID 1 SUB A JO. 669 LID 1 EN 3 SUB C BW)

De Rechtbank¹
Sector Kanton
Locatie

Geeft eerbiedig te kennen:

De Besloten Vennootschap met beperkte aansprakelijkheid BV, hierna
Werkgever², statutair gevestigd en kantoorhoudende te (.....), aan
de,
Werkgever, woonplaats kiezende te (.....), aan de,ten
kantore van mr.postadres: postbus(.....),
die voor Werkgever als gemachtigde zal optreden met het recht van vervanging³

1. Verweerder

- 1.1 Dit verzoek strekt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met de heer..... ,
hierna⁴Werknemer⁴, wonende te (.....) aan de
Nr..., voor wie mr., kantoorhoudende te (.....) aan
de nr... als gemachtigde optreedt.

2. Persoonlijke gegevens van Werknemer

- 2.1 De persoonlijke gegevens van Werknemer voor zover relevant, zijn de navolgende:

Geboortedatum:

Datum indiensttreding:⁵

Functie:⁶

Salaris:⁷

Vakantietoeslag:

Arbeidsduur:

Opzegtermijn:

[Optie:⁸

Overwerkvergoeding:

Ploegentoeslag:

Bonus:

Winstuitkering:

Eindejaarsuitkering:

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

² Gebruik voor de leesbaarheid van her-verzoekschrift de (eventueel verkorte) naam van werkgever.

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

⁴ Gebruik voor de leesbaarheid van her verzoekschrift de naam van werknemer. Let er daarbij op 'zijn' en 'hij' te vervangen door 'haar' en 'zij' als het een vrouw betreft.

⁵ De indiensttredingsdatum van werknemer is van belang voor de berekening van de transitievergoeding. Indien sprake is van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten, moet dit in het verzoekschrift worden vermeld.

⁶ De functie van werknemer is van belang om te kunnen bepalen of het mogelijk is om werknemer plaatsen

⁷ Voor de berekening van de transitievergoeding is het salaris van werknemer van belang. In het besluit loonbegrip aanzegtermijn en transitievergoeding en de Regeling looncomponenten en arbeidsduur is bepaald welk loonbegrip wordt gehanteerd voor de berekening van de transitievergoeding.

⁸ In de Regeling looncomponenten en arbeidsduur worden overwerkvergoeding en ploegentoeslag als vaste looncomponenten aangewezen en bonus, winstuitkering en eindejaarsuitkering als variabele looncomponenten.

- 2.2 Een kopie van de salarisstrook over de maand wordt hierbij overlegd (**productie**). Tevens wordt hierbij overgelegd een kopie van de arbeidsovereenkomst van Werknemer (**productie**).

[Optie:]

- 2.3 Op de arbeidsovereenkomst is de cao van toepassing.

3. Gegevens Werkgever

- 3.1*beschrijving van de activiteiten van werkgever*.....
3.2 In het totaal zijn bij Werkgever circa ... personeelsleden werkzaam.

4. Gronden voor het verzoek

- 4.1 Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b jo. artikel 7:669 lid 1 en lid 3 sub C BW.⁹
4.2 Aan het verzoek ligt ten grondslag dat Werknemer als gevolg van ziekte of gebreken bij regelmaat de bedongen arbeid niet kan verrichten en dit onaanvaardbare gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering van Werkgever, terwijl het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van Werknemer. Niet aannemelijk is dat binnen die periode de bedongen arbeid in aangepaste vorm kan worden verricht. Als gevolg hiervan kan van Werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met Werknemer te laten voortduren, zoals hierna wordt toegelicht.
4.3 Voorafgaand aan deze toelichting worden onder punt 5 de relevante feiten weergegeven. Onder punt 6 wordt toegelicht dat er een redelijke grond is voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Onder punt 7 worden de mogelijkheden om Werknemer te herplaatsen besproken. Onder punt 8 van het verzoekschrift volgt de bespreking van de vergoeding, indien en voor zover Werknemer daar aanspraak op heeft.

5. Feiten

- 5.1[*Beschrijving van de relevante feiten.*]

6. Toelichting ontbindingsverzoek

- 6.1 ...Tekst en uitleg waarom er grond(en) is (zijn) om de arbeidsovereenkomst te ontbinden....¹⁰

7. Herplaatsing

- 7.1*Tekst en uitleg dat en waarom herplaatsing in een passende functie binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is, of niet in de rede ligt*....¹¹

14

8. Vergoeding

- 8.1 Werkgever is aan Werknemer in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding verschuldigd.¹² Werknemer is met ingang van ...-...-20... in dienst getreden bij Werkgever en is thans ...jaren in dienst. De transitievergoeding bedraagt derhalve €,-. De berekening van de transitievergoeding wordt hierbij overgelegd (**productie**)

⁹ Het ontbindingsverzoek kan gebaseerd worden op meerdere gronden.

¹⁰ Zie voor de ontbinding op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW

¹¹ In de Ontslagregeling zijn regels opgenomen met betrekking tot herplaatsing, een redelijke grond en wat onder een passende functie wordt verstaan.

¹² Werkgever is aan werknemer in beginsel een transitievergoeding verschuldigd. Wegens ernstig verwijtbaar handelen, pensioengerechtigde leeftijd, onder de 18 jaar mits er minder dan 12 uur per week gewerkt wordt, vervalt deze plicht.

Optie:

8.2 Werkgever heeft de volgende kosten gemaakt die in mindering gebracht mogen worden op de transitievergoeding Het betreft de volgende kosten.....¹³ Werknemer heeft derhalve nog recht op een vergoeding van €,-. De berekening van de transitievergoeding met de kosten die daarop in mindering zijn gebracht wordt hierbij overgelegd (**productie**).

Optie:

8.3 Uit het verzoekschrift volgt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door Werknemer, zodat Werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding.¹⁴

Optie:

8.4 De betaling van de transitievergoeding leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van Werkgever zoalsWerkgever verzoekt derhalve de transitievergoeding aan Werknemer in 6 termijnen te voldoen.¹⁵

9. Opzegverboden

9.1 Werkgever merkt op dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 7:647, 7:648, 7:670 en 7:670a BW of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.¹⁶

Optie:

9.2 Werknemer valt onder de volgende opzegverboden..... Uit de toelichting blijkt dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen verband houdt met dit opzegverbod.

Optie:

10. Einddatum arbeidsovereenkomst

10.1 Uit het verzoekschrift volgt dat Werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Indien het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt ingewilligd, verzoekt Werkgever bij het bepalen van het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt geen rekening te houden met de voor Werknemer geldende opzegtermijn van maanden en de arbeidsovereenkomst dadelijk te ontbinden.

11. Plaats van de werkzaamheden

11.1 Werknemer verricht[te] zijn werkzaamheden gewoonlijk te

Optioneel:

12. Intrekking

12.1 Indien en voor zover U Edelachtbare mocht besluiten het onderhavige verzoek in te willigen en de arbeidsovereenkomst te ontbinden, doch u Edelachtbare zou oordelen dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door Werknemer als bedoeld in artikel 7:673 lid 7 sub c BW, dan wel indien u Edelachtbare op grond van artikel 7:673 lid 8 BW alsnog een transitievergoeding aan Werknemer zou toekennen, verzoekt Werkgever u Edelachtbare eerbiedig om een door u Edelachtbare in goede justitie te bepalen termijn vast te stellen binnen welke Werkgever de bevoegdheid heeft het onderhavige verzoek in te trekken.

¹³ Te denken valt aan kosten aan het voorkomen van werkloosheid, of bekorting van deze periode zoals scholing, outplacement of inzetbaarheidskosten zoals persoonlijkheids cursussen. Er gelden nadere voorwaarden.

¹⁴ De transitievergoeding is ook niet verschuldigd bij ontslag bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, werknemers onder de 18 die minder dan 12 uur per week werken of bij faillissement van de werkgever.

¹⁵ Indien de betaling van de transitievergoeding leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van werkgever, kan de transitievergoeding onder de voorwaarden genoemd in de Ontslagregeling in termijnen aan werknemer worden voldaan. Maximaal 6 termijnen.

¹⁶ De rechter toetst of er sprake is van opzegverboden.

12.1 Indien en voor zover U Edelachtbare mocht besluiten het onderhavige verzoek in te willigen en de arbeidsovereenkomst te ontbinden, doch u Edelachtbare zou oordelen dat er aanleiding bestaat om Werknemer een vergoeding ex artikel 7:671b lid 8 BW toe te kennen, verzoekt werkgever u Edelachtbare in goede justitie te bepalen termijn vast te stellen binnen welke Werkgever de bevoegdheid heeft het onderhavige verzoek in te trekken.

13. Bewijsaanbod

13.1 Ter staving van haar stellingen brengt Werkgever 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.¹⁶ Werkgever 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
- 13.2 Werkgever meent dat hij met overlegging van de producties voldoende bewijs heeft geleverd voor zijn stellingen en is bereid dit verzoekschrift mondeling nader toe te lichten.

REDENEN WAAROM

Werkgever u edelachtbare, verzoekt bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

- I. een dag vast te stellen waarop deze zaak ter terechtzitting wordt behandeld;
- II. alsdan de tussen Werkgever en Werknemer bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens de daarvoor aangevoerde redelijke grond;
- III. 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:

- IV. bij het bepalen van de einddatum geen rekening te houden met de opzegtermijn van Werknemer en de arbeidsovereenkomst dadelijk te ontbinden, nu de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Werknemer;
- V. Te bepalen dat Werknemer een transitievergoeding toe te kennen zoals vermeld onder punt 8 van dit verzoekschrift;

Optie:

- VI. te bepalen dat Werknemer geen aanvullende vergoeding als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 toe te kennen, of althans een door U Edelachtbare in goede justitie te bepalen lagere vergoeding toe te kennen dan de helft van de transitievergoeding;

16 In principe gelden dezelfde algemene bewijsregels als in de dagvaardigingsprocedure ook in het arbeidsrecht. *Optie:*

- VII. een door U Edelachtbare in goede justitie te bepalen termijn vast te stellen binnen welke Werkgever de bevoegdheid heeft het onderhavige verzoek in te trekken.

Optie:

- VIII te bepalen dat Werkgever de transitievergoeding in 6 termijnen aan Werknemer mag voldoen;

Optie:

- IX. Werknemer te veroordelen in de kosten van de onderhavige procedure, het salaris van de gemachtigde daaronder begrepen.

.....dam,-202...

Gemachtigde

Mr RB
Register Belastingadviseur & NEVOA Jurist