



**VERWEERSCHRIFT ONTBINDING WEGENS LANGDURIGE  
ARBEIDSONGESCHIKTHEID (EX ART. 7:671 B LID 1 SUB B JO. 669 LID 1 EN 3  
SUB B BW)**

**VERWEERSCHRIFT EX ARTIKEL 7:671 B BW**

De Rechtbank .....<sup>1</sup>

Sector Kanton

Locatie .....

Geeft eerbiedig te kennen:

De **heer/Mevrouw** ....., hierna Werknemer,<sup>2</sup> wonende te ( ..... ..) ..... aan de ..... nr. ... woonplaats kiezende te (..... ..) ....., ten kantore van mr. ...., postadres: LoonContract, postbus ....., (..... ..) ....., die voor Werknemer als gemachtigde zal optreden met het recht van vervanging.<sup>3</sup>

**1. Inleiding**

- 1.1 Werknemer heeft kennis genomen van het verzoekschrift dat zijn werkgever, ..... (hierna ‘Werkgever’),<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup>

**2. Gronden voor het verzoek**

- 2.1 Werkgever heeft verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 sub b BW.<sup>6</sup>
- 2.2 Kort samengevat stelt Werkgever dat het UWV bij beslissing van ...-...-202... de toestemming om de arbeidsovereenkomst met Werknemer op te zeggen ten onrechte niet heeft verleend.
- 2.3 De grond - de onterechte weigering een ontslagvergunning te verlenen - waarop Werkgever het verzoekschrift baseert, wordt door Werknemer nadrukkelijk betwist, hetgeen hierna zal worden besproken, 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

---

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 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 juist zijn. Klopt het niet dan kan de werknemer onder 1.2 aangeven wat het wel is.

6 Verzoek kan zijn gegrond op meerdere gronden.



arbeidsovereenkomst. Onder punt 5 worden de mogelijkheden om Werknemer te herplaatsen besproken. Onder punt 6 van het verweerschrift 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 grond(en) is (zijn) om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.].....<sup>7</sup>

### 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 mogelijk is/niet in de rede ligt]. .....Kort samenvatten waarom het volgens werkgever niet mogelijk is of 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 om werknemer binnen een redelijke termijn te herplaatsen eventueel met behulp van scholing.....<sup>8</sup>

[Optie:]

5.3 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.....

### 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 tot toekenning van de transitievergoeding/voorziening bij ontslag op grond van de cao.<sup>9</sup>

Optie:

6.2 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/voorziening bij ontslag op grond van de cao en daarnaast een billijke vergoeding.

Optie:

6.3 Werkgever stelt in het verzoekschrift dat Werknemer recht heeft op een transitievergoeding/voorziening bij ontslag op grond van de cao. De door de Werkgever gemaakt berekening van de transitievergoeding is juist.

Optie:

6.4 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:

<sup>7</sup> 1. Slechte financiële positie, 2. Werkvermindering, 3. Reorganisatie, 4. Technologische verandering, 5. Beëindiging van een deel van de activiteiten, 6. Bedrijfsverhuizing, 7. Het vervallen van de loonkostensubsidie.

<sup>8</sup> In de Ontslagregeling zijn regels opgenomen m.b.t. herplaatsing, een redelijke termijn en wat een passende functie is.

<sup>9</sup> Werkgever is in beginsel een transitievergoeding verschuldigd bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst



6.5 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 € .....<sup>10</sup> De correcte berekening van de transitievergoeding wordt hierbij overgelegd (**productie**).

*Optie:*

6.6 Werkgever stelt in het verzoekschrift ten onrechte dat Werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding. Zoals volgt uit het verweerschrift .....*toelichting standpunt werkgever onjuist*....., maakt werknemer aanspraak op de transitievergoeding van € .....<sup>11</sup> De correctie transitievergoeding wordt hierbij overlegd (**productie**)

*Optie:*

6.7 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.<sup>12</sup>

*Optie:*

6.8 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:*

6.9 Werknemer maakt naast de transitievergoeding aanspraak op een billijke vergoeding van € .....<sup>13</sup>, 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*.....<sup>13</sup>

## 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 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 verband houdt met dit opzegverbod*.....<sup>14</sup>

## 8. Einddatum arbeidsovereenkomst

8.1 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 ...

*(Optioneel)*

8.2 Uit het verweerschrift volgt dat Werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of

<sup>10</sup> Bepaalde kosten kunnen in mindering worden gebracht

<sup>11</sup> De transitievergoeding is ook niet verschuldigd indien het ontslag geschied in verband met of na de pensioengerechtigde leeftijd of voordat de werknemer de 18 jarige leeftijd heeft bereikt en hij gemiddeld ten hoogste 12 uur per week heeft gewerkt. Daarnaast is er geen transitievergoeding verschuldigd bij faillissement van de werkgever.

<sup>12</sup> Indien de betaling van de transitievergoeding leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering kan de transitievergoeding onder voorwaarden genoemd in de ontslagregeling in termijnen worden betaald.

<sup>13</sup> Check of de billijke vergoeding correct is berekend.

<sup>14</sup> De rechter toets of er sprake is van opzegverboden



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.

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.

- 8.2 Uit het verzoekschrift 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. Nevenverzoeken**

9.1 .....

## **10. Bewijsaanbod**

10.1 Ter staving van zijn stellingen brengt Werknemer de bij dit verzoekschrift gevoegde producties in het geding. Indien en voor zover op hem enige bewijslast rust, biedt Werknemer bewijs aan van zijn stellingen, door alle middelen rechtens, in het bijzonder door het horen van getuigen. Werknemer wijst in dit kader graag op het arrest van de Hoge Raad van 23 december 2016, ECLI: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 getuigen niet zonder gegronde reden kan worden gepasseerd. Werknemer biedt onder meer aan te doen horen als getuige:

I. De heer ....., in de functie van ..... kan verklaren inzake .....

II. Mevrouw ....., in de functie van ..... kan verklaren inzake .....

10.2 Werknemer meent dat hij met overlegging van de producties voldoende bewijs heeft geleverd voor zijn stellingen. Werknemer is bereid het voorgaande mondeling 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;

subsidiar:

II. zo de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, aan Werknemer een transitievergoeding toe te kennen zoals vermeld onder punt 6 van het verzoekschrift.

*Optie:*

*En een billijke vergoeding van € ....., dan wel een door u Edelachtbare te bepalen bedrag;*

*Optie:*



**III.** zo de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, aan Werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding bij ontslag op grond van de CAO zoals vermeld onder punt 6 van dit verweerschrift en een billijke vergoeding van € ....., 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 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:*

**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 .....*vermelden van welke nevenverzoek(en) werknemer toewijzing vraagt*.....;

primair en subsidiair:

**VII** Werkgever te veroordelen tot betaling aan Werknemer van de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van hiervoor genoemde vergoeding tot aan de dag der algehele voldoening;

**VIII** Werkgever te veroordelen in de kosten van de onderhavige procedure, het salaris van de gemachtigde daaronder begrepen.

.....Dam, ...-...-202...

Gemachtigde  
Mr .....RB