

HR Rendement

Dit artikel wordt je aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt je als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor je vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Zelf een ontslag afhandelen

Wil je als werkgever bij het ontbinden van een arbeidsovereenkomst op juridische kosten besparen, dan kun je ook zelf een verzoekschrift indienen bij de rechter; een jurist of advocaat is niet verplicht. Kies je ervoor om jezelf te vertegenwoordigen, dan moet je wel goed weten wat je doet. In de toolbox [Zo regel je zelf een ontslag via de rechter](#) staat wat je moet weten om zelf een contractontbinding af te handelen.

- 1 Download de interactieve checklist
- 2 Ontslag via de kantonrechter
- 3 Kosten ontbindingsprocedure
- 4 Opzegverboden en termijnen
- 5 Ontslag wegens frequent verzuim
- 6 Ontslag wegens disfunctioneren
- 7 Ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten
- 8 Ontslag wegens gewetensbezwaren
- 9 Ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding
- 10 Ontslag wegens overige omstandigheden
- 11 Ontslag wegens meerdere redenen
- 12 Na de rechtszaak

Dit middenkatern geeft je een voorproefje van de tools, artikelen, antwoorden en infographics uit de toolbox.

 **Ontdek deze toolbox via de link rendement.nl/toolbox-ontslagrecht of scan de QR-code hieronder.**



Procedure bij de rechter

Als je als werkgever niet verder wilt met een werknemer, kun je proberen het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen. Wil de werknemer niet meewerken aan het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, dan rest je in principe de gang naar UWV of de kantonrechter. In dit artikel lees je hoe de procedure bij de kantonrechter verloopt.

In de infographic op pagina 13 kun je zien welke ontslagroute je in welke situatie 'moet' bewandelen. Bij de kantonrechter is er, zoals dat heet, geen verplichte procesvertegenwoordiging. Dat houdt in dat je als werkgever gewoon zelf naar de rechter mag, zonder een advocaat of jurist in te schakelen. De procedure bij de rechter is echter niet eenvoudig en de ingewikkelde arbeidsrechtsregels vormen een risico. Het is dus ook dan verstandig om je juridisch goed te laten informeren.

Indienen ontbindingsverzoek

Je start een procedure door een ontbindingsverzoek in te dienen bij de kantonrechter. Soms staat in de arbeidsovereenkomst naar welke rechtbank je moet. Zo niet, dan ga je meestal uit van de plaats waar het werk wordt verricht. Via de website rechtspraak.nl kun je zien welke rechter bevoegd is. Je moet een bedrag betalen om de procedure te mogen starten: het griffierecht. Op pagina 14 lees je over de kosten van een ontbindingsprocedure. In het verzoekschrift staan de feiten, de ontslaggrond(en), het bewijs en het ontbindingsverzoek. De bijlagen worden producties genoemd. Dat verzoekschrift plus producties gaat gewoon per post en hoeft niet via een deurwaarder. Het verzoekschrift moet je in tweevoud naar de rechtbank sturen: één voor de rechter en één voor de werknemer. Als

de werknemer een advocaat of jurist heeft, ontvangt die ook een exemplaar.

Verhinderdata

Bij het verzoekschrift voeg je ook een brief over de verhinderdata. Dat gaat om je eigen verhinderdata, maar ook die van de wederpartij, dus daar moet je actief naar informeren. Zo weet de griffie van de rechtbank op welke data geen zitting gepland mag worden. Verhinderdata zijn data waarop je echt niet kunt. Een koffieafspraak kun je best verzetten en is dus geen verhinderdatum, zelfs niet als het met je accountant is. Maar een vakantie van een week of twee behoort dan wel weer tot de mogelijke verhinderdata.

Verweer werknemer

De werknemer krijgt meestal een paar weken de tijd om voor de zitting een verzoekschrift in te dienen. In dat verweer gaat hij in op het verzoek en voert hij argumenten aan waarom de kantonrechter de arbeidsovereenkomst in stand moet laten. Ook staan er waarschijnlijk eisen in voor het geval de rechter de arbeidsovereenkomst wel ontbindt. De werknemer kan aanvoeren dat de kantonrechter dan een transitievergoeding moet toekennen (als die niet aangeboden is), en/of in sommige gevallen een billijke vergoeding. In



dat laatste geval zal hij duidelijk moeten maken dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

Nevenverzoeken

De werknemer kan daarnaast zogenoemde 'nevenverzoeken' indienen: andere vorderingen die hij op tafel legt. Bijvoorbeeld de eis dat hij niet meer gehouden is aan een concurrentie- of relatiebeding. Of hij vordert nog achterstallig loon. Als een werknemer dat doet, mag je daar nog op reageren, als het even kan met onderbouwing. Als het niet schriftelijk is dan zeker mondeling tijdens de zitting.

Producties toevoegen

Je hebt het verweer ontvangen en wilt daarop reageren. Daarmee wacht je doorgaans tot de zitting. Het is mogelijk dat er in de aanloop naar de zitting nog producties worden ingediend bij de rechter, door de werknemer óf door jezelf. Daar kun je je dan tijdens de zitting op beroepen, bijvoorbeeld als reactie op het verweerschrift. Denk dan aan extra verklaringen, mailwisselingen die later pas naar voren zijn gekomen en ander bewijs waar je nog een beroep op wilt doen. Doe dat zo snel mogelijk en stuur een kopie aan de wederpartij. Je loopt het risico dat de rechter de stukken negeert als je aanvullende stukken te kort voor of zelfs pas tijdens de zitting indient, of als je ze niet (tijdig) aan de wederpartij hebt gestuurd. Meestal gaan rechters hier praktisch mee om en als de bijlagen niet te groot van omvang zijn, staat een rechter vaak wel oogluikend toe dat de inhoud nog meetelt voor de procedure.

Naar de zitting

Ongeveer vijf tot acht weken na het indienen van het verzoekschrift vindt er een zitting plaats. Dit wordt ook wel een mondelinge behandeling genoemd. De zittingszaal zelf ziet er vaak anders uit dan we van Amerikaanse series gewend zijn. Ook gaat het er anders aan toe. De zittingszaal heeft nog het meest weg van een vergaderzaal. De kantonrechter zit achter een tafel, met een griffier. Verder staan er twee tafels voor de werkgever en werknemer met hun advocaten, en wat

stoelen achterin voor belangstellenden. Ontbindingszittingen zijn meestal openbaar. Er kan dus ook publiek bij zitten of zelfs de pers, maar dit komt minder vaak voor dan je misschien zult denken. Tijdens een zitting krijgen zowel de werkgever als de werknemer de gelegenheid om het verzoek- en verweerschrift toe te lichten. Als er advocaten of juristen bij zijn, geven de meeste kantonrechters hen eerst het woord voor een toelichting. Soms is dat in de vorm van zittings- of pleitaantekeningen. Maar er zijn genoeg rechters die liever eerst de werknemer en werkgever laten praten. De kantonrechter stelt dan gerichte vragen om de achterliggende situatie beter te begrijpen.

Getuigen

Tijdens de mondelinge behandeling worden er in de regel geen getuigen gehoord. Als het nodig is om getuigen te laten verklaren, doe je er daarom goed aan de schriftelijke verklaring al eerder in de vorm van een productie in de procedure te brengen. In sommige – meer uitzonderlijke – gevallen staat een rechter een afzonderlijk getuigenverhoor toe. Dat zal dan tijdens aparte zittingen plaatsvinden.

Schikkingsonderhandelingen

In negen van de tien gevallen geeft een rechter – nadat iedereen aan het woord is geweest – de werkgever en de werknemer plus hun gemachtigden de gelegenheid om een schikking te treffen. Je wordt dan letterlijk naar de gang gestuurd, alhoewel de ene rechter daar wat dwingender in is dan de andere. Het lijkt wat bemoeizuchtig dat je naar de gang gestuurd wordt, want je hebt ongetwijfeld voorafgaand aan het starten van een procedure ook al geprobeerd om er samen uit te komen. Toch werkt het vaak wel om in dit stadium nog een schikking te verkennen. De uitdrukking dat onder druk alles vloeibaar wordt, gaat in de meeste gevallen op. Ook kan het zijn dat de rechter al heeft laten doorschemeren welke kant het opgaat met het oordeel. Als het gelukt is om tot een oplossing te komen, zet de griffier in overleg met de kantonrechter de schikking direct op papier. De rechter leest de schikking voor, en beide partijen

zetten ter plekke hun handtekening. Het is daarmee een bindende afspraak.

Uitspraak

Als het niet gelukt is om een schikking te treffen, zal de kantonrechter een uitspraak doen, ook wel een beschikking genoemd. Je kunt die na ongeveer vier weken per post verwachten. Heb je een gemachtigde, dan stuurt de rechtbank de uitspraak aan hem. Als de rechter het ontbindingsverzoek afwijst, blijft de arbeidsovereenkomst in stand. De rechter kan bepalen dat je dan deels de kosten moet betalen die de werknemer heeft gemaakt voor de procedure.

Een betere uitkomst is dat de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt. Dat kan nooit met terugwerkende kracht, dus de einddatum ligt in de toekomst. Meestal houdt de rechter rekening met de opzegtermijn, waar de doorlooptijd van de procedure gedeeltelijk vanaf gaat. De regel is dat er altijd een maand moet overblijven. Dus je kunt ervan uitgaan dat de einddatum altijd minstens een maand na de datum van de uitspraak zal liggen. In de beschikking staat verder de hoogte van de te betalen vergoeding(en). Als je een billijke vergoeding moet betalen, terwijl je die niet op voorhand hebt aangeboden, heb je meestal de mogelijkheid het ontbindingsverzoek in te trekken. Als je dat doet, blijft de werknemer in dienst alsof er nooit een uitspraak van de rechter was.

*Suzanne Meijers, advocaat en auteur van het boek *De Ontslagcode*, e-mail: mail@suzannemeijersarbeidsrecht.nl*

In hoger beroep gaan

Is de uitspraak niet volgens verwachting? Dan kan zowel jij als werkgever als de werknemer binnen drie maanden na de uitspraak in hoger beroep. Het geschil komt dan terecht bij het gerechtshof dat de zaak met een frisse blik bekijkt. Het instellen van hoger beroep moet wel door een advocaat gebeuren. Meer over de termijnen in het arbeidsrecht lees je op rendement.nl/hrtools.