





De werknemer kan daarnaast '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 als werkgever 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 aan extra verklaringen, mailwisselingen die later pas naar voren zijn gekomen, en ander bewijs waarop je nog een beroep wilt doen. Doe dat zo snel mogelijk en stuur een kopie aan de wederpartij. Je loopt namelijk 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; 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, waarbij de kantonrechter achter een tafel zit, met een griffier (zie pagina 14 voor meer uitleg). 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 de 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 hun 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 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, 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 verkenen; 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. Is er 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.

## Toekomst

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.

## Hoogte

In de beschikking staat verder de hoogte van de te betalen vergoeding(en). Als je organisatie een billijke vergoeding moet betalen, terwijl ze die niet op voorhand heeft aangeboden, heeft ze meestal nog de mogelijkheid om het ontbindingsverzoek in te trekken. Als ze 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](mailto:mail@suzannemeijersarbeidsrecht.nl)*

## In hoger beroep gaan

Is de uitspraak niet volgens verwachting? Zowel werkgever als werknemer kunnen 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 door een advocaat gebeuren. Meer over de termijnen in het arbeidsrecht? Kijk op [rendement.nl/managementtools](https://rendement.nl/managementtools).

# Management Rendement

## Dit artikel wordt je aangeboden door Management Rendement

Management Rendement is dé informatiebron voor professionals die leidinggeven aan mensen en projecten. Het vakblad geeft de lezer handvatten om projecten en processen in de organisatie te stroomlijnen en optimaliseren, en om de mensen die bij deze processen betrokken zijn – intern en extern – optimaal aan te sturen. Belangrijke onderdelen van Management Rendement zijn project- en procesmanagement, wijzigingen in relevante wet- en regelgeving, en concrete tips en adviezen voor het verbeteren van leiderschap én de effectiviteit, prestaties, vaardigheden en inzichten van teamleden.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Management 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. Management 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;
- tien keer per jaar in het vakblad Management 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/managementblad](http://www.rendement.nl/managementblad)