

Zo regel je zelf een ontslag via de rechter

Voer een gedegen rechtszaak



CHECKLIST

Publicatiedatum:
31 januari 2025

Je wilt niet verder met de werknemer en een einde aan het dienstverband met wederzijds goedvinden is geen optie. Voor de ontslaggronden c tot en met i moet je dan naar de kantonrechter. Ook de werknemer kan vragen om ontbinding van de arbeidsovereenkomst en daarbij fikse ontslagvergoedingen vragen.

In beide gevallen doe je er verstandig aan om goed beslagen ten ijs te komen bij de rechter. Dat kan door middel van het inschakelen van een jurist, maar je kan er ook voor kiezen om de rechtszaak zelf af te handelen.

Deze toolbox bestaat uit de volgende stappen:

Ontslag via de rechter: de procedure	p.2
Kosten ontbindingsprocedure	p.5
Opzegverboden en termijnen	p.7
Ontslag wegens frequent verzuim (c-grond)	p.8
Ontslag wegens disfunctioneren	p.9
Ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond)	p.10
Ontslag wegens gewetensbezwaren (f-grond)	p.10
Ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)	p.11
Ontslag wegens overige omstandigheden: de h-grond	p.12
Ontslag wegens meerdere redenen (i-grond)	p.12
Na de rechtszaak	p.13

© 2025 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Zonder schriftelijke toestemming van Rendement Uitgeverij BV is het de gebruiker niet toegestaan deze tool te veeleenvoudigen en/of openbaar te maken, met uitzondering van veeleenvoudiging voor eigen gebruik. Voor de volledige bepalingen verwijzen wij naar de uitgebreide disclaimer op: rendement.nl/disclaimer.

Ga voor meer praktische vakinformatie naar:
rendement.nl

Zo regel je zelf een ontslag via de rechter

Het grootste deel van de kosten van een rechtszaak voor de ontbinding van een arbeidsovereenkomst bestaat meestal uit de kosten van de jurist die jouw organisatie is rechte vertegenwoordigt. Wil je op deze kosten besparen, dan kan je ook zelf een verzoekschrift indienen bij de rechter. De procedure bij de rechtbank is niet ingewikkeld en een advocaat is niet verplicht.

In deze toolbox staat alles wat je moet weten over het indienen en motiveren van een verzoek- of verweerschrift, de gedrags- en procedureregels bij de kantonrechter, de kosten van een rechtszaak en alles wat je nog meer moet weten om zelf om ontbinding van de arbeidsovereenkomst af te handelen.

Stap 1 Download de interactieve inhoudsopgave



CHECKLIST

Zo regel je zelf een ontslag via de rechter

De interactieve inhoudsopgave heb je nu voor je. Hierin staan alle onderdelen van deze toolbox benoemd. Elke titel bevat de link naar het betreffende onderdeel op Rendement Online. Deze inhoudsopgave is ook te gebruiken als checklist: je kunt items afvinken als je wilt bijhouden welke onderdelen zijn afgerond.

Opmerkingen

Stap 2 Ontslag via de kantonrechter



ARTIKEL

[Ontslag via de kantonrechter: hoe gaat dat in zijn werk?](#)

Je wilt niet verder met de werknemer en een einde aan het dienstverband met wederzijds goedvinden lukt niet. Voor de ontslaggronden c tot en met i moet je dan naar de kantonrechter. In dit artikel lees je hoe de procedure bij de kantonrechter verloopt.

Opmerkingen

**FORMULIER**

[Voorbeeld ontbindingsverzoek](#)

De procedurele regels bij de rechter zijn niet al te moeilijk. Daarnaast ben je niet verplicht een advocaat in te schakelen. Je mag dus zelf een ontbindingsverzoek indienen bij de rechter. Uiteraard kan de zaak inhoudelijk wel ingewikkeld zijn. Het is aan jou om te bepalen of je het aandurft om zelf een ontbindingsverzoek goed te motiveren. Uiteraard kun je ook veel leren van het zelf schrijven van een ontbindingsverzoek waarop je vervolgens feedback vraagt van een ervaren arbeidsrechtsjurist.

Opmerkingen

**INFOGRAPHIC**

[UWV of de rechter: kies de juiste ontslagroute](#)

De reden voor een ontslag bepaalt of je het ontslagverzoek aan UWV of aan de rechter moet richten. Bij bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid moet je naar UWV. Voor de overige redenen moet je naar de rechter. Bekijk de infographic.

Opmerkingen

**ARTIKEL**

[Hoe moeten we ons gedragen bij de kantonrechter?](#)

Binnenkort moet je in je rol als werkgever naar de rechter vanwege een ontslagzaak van een werknemer. Voor de zitting bij de kantonrechter moet je je goed voorbereiden. In dit artikel lees je hoe een zitting precies in zijn werk gaat, welke etiquetteregels je moet volgen en hoe je je daar het beste op kunt voorbereiden.

Opmerkingen



V & A

[Wat is het verschil tussen een vonnis en een beschikking?](#)

Binnen onze organisatie werkt een werknemer waar we ontslag voor willen aanvragen. We dachten dat we daar een vonnis van de rechter voor nodig hadden, maar er werd ons gezegd dat het een beschikking moet zijn. Wat is het verschil tussen een vonnis en een beschikking?

Opmerkingen



INFOGRAPHIC

[Kies de juiste ontslagroute](#)

Een werkgever die een werknemer wil ontslaan met toestemming van UWV of de rechter, moet hiervoor een vaste route bewandelen. De reden voor het ontslag bepaalt welke route dat is. Ben je het niets een met het oordeel van UWV of de kantonrechter, dan kun je in (hoger) beroep en soms in cassatie. Bekijk deze overzichtelijke infographic voor de route die je moet lopen.

Opmerkingen



FORMULIER

[Verweerschrift tegen ontbindingsverzoek van werknemer](#)

Een werknemer kan de rechter vragen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Vaak is de inzet van zo'n rechtszaak de toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De werkgever kan zich hiertegen verweren door een goed gemotiveerd verweerschrift in te dienen. Gebruik dit voorbeeld verweerschrift als een werknemer ontbinding van het arbeidscontract aan de rechter vraagt.

Opmerkingen



V & A

[Kunnen we AI gebruiken voor juridische documenten?](#)

In onze organisatie proberen we zo effectief en efficiënt mogelijk te werken. We overwegen om artificial intelligence (AI) in te zetten om juridische documenten op te stellen. Denk aan overeenkomsten, algemene voorwaarden, dagvaardingen en verzoekschriften. Is AI daar geschikt voor? Kunnen we AI gebruiken voor het opstellen juridische documenten?

Opmerkingen

Stap 3 Kosten ontbindingsprocedure



V & A

[Wat zijn de kosten van een ontbinding via de rechter?](#)

We willen afscheid nemen van een werknemer en hebben hem daarom een beëindigingsvoorstel gedaan. Hij wil daar alleen aan meewerken als hij een hogere ontslagvergoeding krijgt dan de transitievergoeding. Nu willen we weten wat wijsheid is: ingaan op zijn voorstel of ontbinding van de arbeidsovereenkomst vragen aan de rechter. Wat zijn de kosten van een ontbinding via de rechter?

Opmerkingen



V & A

[Wat is het verschil tussen een advocaat en een jurist?](#)

Onze organisatie moet weleens naar de rechter. Nu lezen we dat in bepaalde gevallen een advocaat verplicht is. En ook dat niet iedere jurist ook een advocaat is. Wij dachten dat een jurist en een advocaat hetzelfde was. Hoe zit dat precies? En waarom is het verschil belangrijk?

Opmerkingen



V & A

[Wanneer zijn we verplicht een advocaat in te schakelen?](#)

In onze organisatie hebben we al meerdere keren rechtszaken moeten voeren. Bijvoorbeeld over een ontslag van een werknemer of omdat een leverancier zich niet aan de afspraken hield. De kosten van een advocaat lopen dan behoorlijk op. Dus nu vragen we ons af of we altijd verplicht zijn om een advocaat in te schakelen? Wanneer mogen we bijvoorbeeld onszelf vertegenwoordigen of een jurist inschakelen die geen advocaat is?

Opmerkingen



VIDEO

[Wat is een billijke vergoeding?](#)

Een billijke vergoeding is een extra ontslagvergoeding die verschuldigd is in bijzondere situaties. Jurry Brand geeft in 1 minuut enkele voorbeelden van zulke situaties.

Opmerkingen



V & A

[Wat is een cumulatievergoeding?](#)

Onze organisatie wil ontslag aanvragen bij de rechter voor een werknemer. Er spelen verschillende zaken waar we niet tevreden over zijn. Hij functioneert niet goed, de gesprekken over het werk verlopen stroef en hij overtreedt ook wel eens de regels. Nu is één van deze problemen niet voldoende voor ontslag, maar alles bijeengenomen willen we toch afscheid nemen. Volgens onze advocaat kan dat betekenen dat we een cumulatievergoeding moeten betalen. Wat is een cumulatievergoeding?

Opmerkingen

Stap 4 Opzegverboden en termijnen



ARTIKEL

[Opzegverboden: wanneer mag u niet zonder meer ontslaan?](#)

Het kan zijn dat je het dienstverband met een werknemer wilt beëindigen. Misschien omdat hij niet goed functioneert of omdat hij boventallig wordt door bedrijfseconomische- of organisatorische veranderingen in uw organisatie. De wet bepaalt echter dat je een werknemer niet altijd zomaar mag ontslaan. Er kan namelijk sprake zijn van een opzegverbod. Maar wat houdt dat in en hoe ga je hiermee om?

Opmerkingen



V & A

[Vanaf wanneer geldt het opzegverbod bij ziekte?](#)

We hebben een werknemer verteld dat we hem willen ontslaan. Direct na die mededeling heeft hij zich ziek gemeld. Nu vragen we ons af: vanaf wanneer geldt het opzegverbod bij ziekte (en tot wanneer)?

Opmerkingen



CHECKLIST

[Check de vervaltermijn bij ontslag](#)

Wordt een werknemer ontslagen, dan heeft hij mogelijk recht op een aanzegvergoeding, transitievergoeding, billijke vergoeding of herstel van het dienstverband. Of de werkgever heeft recht op een schadevergoeding of wil in beroep tegen de weigering van een ontslagvergunning. In alle gevallen moet je ervoor zorgen dat de vordering binnen de vervaltermijn is gediend. Gebruik deze checklist voor alle relevante vervaltermijnen.

Opmerkingen

Stap 5 Ontslag wegens frequent verzuim (c-grond)



ARTIKEL

[Ontslag wegens frequent verzuim is in de praktijk een hele opgave](#)

Iedere werknemer is weleens ziek. Vervelend, maar vaak is verzuim tijdelijk en kan de werknemer weer snel aan de slag. Soms duurt de afwezigheid door ziekte langer en maken de werkgever en werknemer afspraken over de re-integratie. Maar wat kan je arbeidsrechtelijk als de werknemer zich om de haverklap ziek en weer beter meldt?

Opmerkingen



VIDEO

[Ontslag vanwege frequent ziekteverzuim](#)

Een ontslag vanwege frequent ziekteverzuim is alleen mogelijk als de regelmatige afwezigheid van de werknemer onaanvaardbare gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering. Dominik van Mierlo legt in 1 minuut uit waarom dit bijna nooit gebeurt.

Opmerkingen



CHECKLIST

[Eisen aan een ontslag wegens frequent verzuim](#)

Aan de hand van deze eisen moet je een dossier opbouwen. Zodra het dossier volledig is, kan het ontslag in een ontbindingsverzoek voor de rechter gemotiveerd worden met bewijsstukken. Gebruik deze checklis

Opmerkingen

Stap 6 Ontslag wegens disfunctioneren



ARTIKEL

[Ontslag wegens disfunctioneren \(d-grond\)](#)

Kan ik afscheid nemen van een werknemer die slecht functioneert zonder een (goed) ontslagdossier? Deze vraag zal je niet onbekend zijn. Soms is het antwoord 'ja' omdat een werknemer bereid is om akkoord te gaan met een beëindigingsovereenkomst.

Opmerkingen



V & A

[Wat is de Asscher-escape bij ontslag?](#)

We hebben een werknemer die niet goed functioneert en de arbeidsverhouding wordt er daardoor ook niet beter op. Eigenlijk willen we ontslag voor deze werknemer, want nu levert de samenwerking alleen maar frustratie op. Hij levert geen goed werk af en daarnaast hebben we geen tijd en geduld meer voor die ellenlange discussies over zijn functioneren. Onze jurist wees ons op de mogelijkheid van de Asscher-escape, maar dat we dan misschien wel een hoge ontslagvergoeding moeten betalen. Maar, wat is een Asscher-escape?

Opmerkingen



CHECKLIST

[Eisen aan een ontslag wegens disfunctioneren](#)

Aan de hand van deze eisen moet je een dossier opbouwen. Zodra het dossier volledig is, kan het ontslag in een ontbindingsverzoek voor de rechter gemotiveerd worden met bewijsstukken. Gebruik deze checklist voor alle eisen waaraan een ontslag wegens disfunctioneren moet voldoen.

Opmerkingen

Stap 7 Ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond)



ARTIKEL

[Ontslag na verwijtbaar handelen of nalaten](#)

Een werknemer kan het té bont maken. Dan is het tijd om snel afscheid te nemen. Als een werknemer jouw organisatie daar een dringende reden voor heeft gegeven, kan je ontslag op staande voet geven. Maar ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege verwijtbaar handelen of nalaten is zeker ook een overweging waard.

Opmerkingen



CHECKLIST

[Eisen aan een ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten](#)

Aan de hand van deze eisen moet je een dossier opbouwen. Zodra het dossier volledig is, kan het ontslag in een ontbindingsverzoek voor de rechter gemotiveerd worden met bewijsstukken. Gebruik deze checklist voor alle eisen waaraan een ontslag wegens verwijtbaar handelen en nalaten moet voldoen.

Opmerkingen

Stap 8 Ontslag wegens gewetensbezwaren (f-grond)



ARTIKEL

[Een ernstig gewetensbezwaar als reden voor ontslag](#)

Een van de negen ontslaggronden op basis waarvan een werkgever een werknemer kan ontslaan, is een ernstig gewetensbezwaar bij een werknemer. Dit komt in de praktijk weinig voor, omdat een dergelijk ontslag moeilijk te onderbouwen is. Een gang naar de rechter is niet nodig als werkgever en werknemer het eens worden over aanpassing van iemands functie of herplaatsing van de werknemer.

Opmerkingen

**CHECKLIST**[Eisen aan een ontslag wegens gewetensbezwaren](#)

Aan de hand van deze eisen moet je een dossier opbouwen. Zodra het dossier volledig is, kan het ontslag in een ontbindingsverzoek voor de rechter gemotiveerd worden met bewijsstukken. Gebruik deze checklist voor alle eisen waaraan een ontslag wegens gewetensbezwaren aan moet voldoen.

Opmerkingen

Stap 9 Ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

**ARTIKEL**[Ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding](#)

Een verstoorde arbeidsverhouding is regelmatig de oorzaak van een ontbindingsverzoek. Maar met welke aandachtspunten moet je als werkgever rekening houden als de spanningen tussen jouw organisatie en een werknemer zo hoog zijn opgelopen dat je ontslag als enige uitweg ziet? Wat zijn de wettelijke vereisten en hoe zorgt u voor een voldoende dossier?

Opmerkingen**CHECKLIST**[Eisen aan een ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding](#)

Aan de hand van deze eisen moet je een dossier opbouwen. Zodra het dossier volledig is, kan het ontslag in een ontbindingsverzoek voor de rechter gemotiveerd worden met bewijsstukken. Gebruik deze checklist voor alle eisen waaraan een ontslag wegens een verstoorde arbeidsrelatie aan moet voldoen.

Opmerkingen

Stap 10 Ontslag wegens overige omstandigheden: de h-grond



ARTIKEL

[Ontslag wegens overige omstandigheden: de h-grond](#)

In het gesloten ontslagstelsel in Nederland krijgt een werkgever alleen toestemming voor ontslag van een werknemer op basis van een beperkt aantal ontslaggronden. Die gronden staan vermeld in artikel 7:669 lid 3 BW en worden daar onder de letters a tot en met i nader omschreven. Bekend zijn bijvoorbeeld de d-grond (disfunctioneren) en de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding). Minder bekend is de h-grond.

Opmerkingen



CHECKLIST

[Eisen aan een ontslag op de restgrond](#)

Aan de hand van deze eisen moet je een dossier opbouwen. Zodra het dossier volledig is, kan het ontslag in een ontbindingsverzoek voor de rechter gemotiveerd worden met bewijsstukken. Gebruik deze checklist voor alle eisen waaraan een ontslag op de ontslaggrond aan moet voldoen.

Opmerkingen

Stap 11 Ontslag wegens meerdere redenen (i-grond)



ARTIKEL

[Hoe pakt cumulatiegond voor ontslag uit in de praktijk?](#)

Per 1 januari 2020 werd de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) ingevoerd, met daarbij de introductie van een nieuwe ontslaggrond: de i-grond (cumulatiegrond). Na vier jaar is het tijd om de balans op te maken en te analyseren hoe de cumulatiegond in de praktijk tot nu toe is uitgpakt. Wat houdt de cumulatiegond in en hoe gaan rechters ermee om? In hoeverre is er nu echt sprake van een versoepeling van het ontslagrecht?

Opmerkingen



CHECKLIST

[Eisen aan een ontslag op de cumulatiegrond](#)

Aan de hand van deze eisen moet je een dossier opbouwen. Zodra het dossier volledig is, kan het ontslag in een ontbindingsverzoek voor de rechter gemotiveerd worden met bewijsstukken. Gebruik deze checklist voor alle eisen waaraan een ontslag vanwege meerdere ontslagredenen aan moet voldoen.

Opmerkingen

Stap 12 Na de rechtszaak



V & A

[Hoe verder na een verloren ontslagprocedure?](#)

Binnen onze organisatie hebben we voor een werknemer ontslag aangevraagd. We hebben de ontslagzaak verloren en we moeten de werknemer weer tot zijn werk toelaten. De arbeidsverhouding tussen ons en de werknemer is er in de tussentijd niet beter op geworden. We vragen ons nu af: hoe moeten we na dit debacle weer verder met elkaar?

Opmerkingen

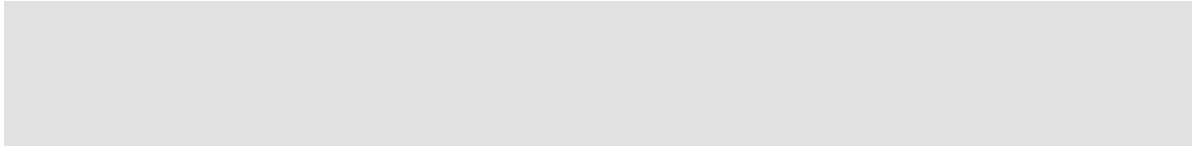


V & A

[Wat kunnen we nog doen na verlies in hoger beroep?](#)

Kunnen we nog in cassatie gaan bij de Hoge Raad als het gerechtshof onze hogerberoepszaak - naar onze mening onterecht - heeft afgewezen?

Opmerkingen



Toch nog vragen?

Als je na het bestuderen van deze toolbox nog vragen hebt over ontslag bij de rechter, kun je die voorleggen aan de adviseurs van de adviesdesk. Stel als abonnee gratis je vraag via rendement.nl/adviesdesk en ontvang binnen vijf werkdagen een antwoord.