



**KRUIT ARBEIDSRECHT**  
ADVOCATUUR | INTERIM | OPLEIDINGEN

# Strategische procesaspecten

VvA Jong – 9 december 2025

Mr. dr. P. (Pascal) Kruit

[www.kruitarbeidsrecht.nl](http://www.kruitarbeidsrecht.nl)



**KRUIT ARBEIDSRECHT**  
ADVOCATUUR | INTERIM | OPLEIDINGEN

## Procedurale aspecten Ontslag op staande voet

[www.kruitarbeidsrecht.nl](http://www.kruitarbeidsrecht.nl)



## Casus ontslag op staande voet

Dianne (32 jaar oud en alleenstaande moeder van twee jonge kinderen van 3 en 1) werkt sinds 2015 voor drie dagen per week (maandag, dinsdag en donderdag) in een distributiecentrum van AH To Go. De werkzaamheden van Dianne bestaan uit het pikken van orders. Zij moet de bestellingen in de alom befaamde blauwe kratten pakken en klaarzetten om naar de klanten te worden gebracht. Dianne is tevens lid van de OR. Naast haar werk en de zorg voor haar twee kinderen is Dianne een echte gezondheidsfreak. Ze sport intensief en ze is voortdurend bezig met gezond eten.

Zoals in de detailhandel gebruikelijk is, heeft ook AH To Go te kampen met grote verliezen vanwege diefstal. De leidinggevende van Dianne, Robbert, heeft in de gigantische magazijnen van AH zonder dat iemand er vanaf weet camera's opgehangen. Hiermee kan Robbert gemakkelijk iedereen in de gaten houden vanuit zijn kantoor, zo is zijn gedachte. Bovendien, van al dat rondlopen in het magazijn word je alleen maar moe. Robbert is de tegenpool van Dianne. Sporten is zijn grootste nachtmerrie en hij kan geen begrip opbrengen voor mensen die hier wel veel plezier aan beleven. Dit zorgt aan de lunchtafel regelmatig voor behoorlijke oplopende discussies tussen Dianne en Robbert.

Op 21 november komt Dianne er tot haar grote schrik achter dat zij haar gezondheidspakketje voor die dag – bestaande uit worteltjes en bleekselderij – thuis in de koelkast heeft laten liggen. Dianne raakt compleet van slag wanneer zij niet op gezette tijden het voor haar juiste voedsel eet. Zij voelt een enorme paniekaanval aankomen, maar gelukkig bedenkt zij net op tijd dat er in de koelcel elke dag wel zakjes met wortel en bleekselderij liggen die al op of over de datum zijn en daarom aan het einde van de dag worden weggegooid. Dianne rent naar de koelcel en ziet tot haar genoegen dat zakjes met zowel worteltjes als bleekselderij op de afvalstapel liggen. Zij grist snel van allebei een zakje mee en eet deze op een rustig plekje in het magazijn op.

[www.kruitarbeidsrecht.nl](http://www.kruitarbeidsrecht.nl)



## Casus 4: ontslag op staande voet (vervolg)

Toevallig is Robbert de week van 21 november met vakantie gegaan. Zijn taken worden waargenomen door Danny, die zo mogelijk nog luier is dan Robbert. Danny zit achter zijn bureau een spelletje patience te spelen en houdt de monitoren waarop de camerabeelden te zien zijn totaal niet in de gaten. Hem ontgaat de actie van Dianne volledig. Robbert weet hoe laks Danny kan zijn en bij terugkomst op 27 november besluit hij de beelden van de week ervoor toch nog even versneld af te spelen en hierbij vooral Dianne in de gaten te houden. Hij vertrouwt haar voor geen cent. Wanneer hij het incident van 21 november op de camerabeelden ziet, besluit hij voor de volgende dag – 28 november – een gesprek met Dianne te agenderen. Op de 27e is het namelijk zo druk dat hij Dianne haar werk wil laten afmaken, omdat anders de orders in gevaar komen.

Op 28 november wordt Dianne met de beelden geconfronteerd. Dianne geeft aan dat zij zich niet bewust was van het feit dat er geen producten van de afvalstapel mochten worden gepakt. Robbert aarzelt niet en besluit Dianne op staande voet te ontslaan. In de op 29 november verstuurde ontslagbrief staat als reden genoemd: *'diefstal van twee zakjes bleekselderij en wortels'*.

**Welke stappen zet u in deze zaak als u voor Dianne cq. AH optreedt?**

[www.kruitarbeidsrecht.nl](http://www.kruitarbeidsrecht.nl)





KRUIT ARBEIDSRECHT  
ADVOCATUUR | INTERIM | OPLEIDINGEN

## Aandachtspunten werknemer

[www.kruitarbeidsrecht.nl](http://www.kruitarbeidsrecht.nl)



## Ontslag op staande voet

- Acties werknemer:
  - Verzoek vernietiging indienen! < 2 maanden!
  - KG (voorschot) loondoorbetaling en tewerkstelling kan ook nog? Wel zinvol?
  - Evt provisioneel verzoek ex art. 223 Rv (HR 5 december 2014, ook mogelijk bij verzoekschriftprocedures)
- Alle mogelijke vorderingen meenemen bij verzoek vernietiging
  - i.v.m. vervaltermijnen transitievergoeding (3 maanden)
  - idem t.a.v. billijke vergoeding en vergoeding opzegtermijn (2 maanden)
  - praktisch: denk aan achterstallig loon, bonus, concurrentiebeding, getuigschrift, rectificatie, etc.

[www.kruitarbeidsrecht.nl](http://www.kruitarbeidsrecht.nl)



## Verzoekschrift ex 7:681 – petitum (1)

- Verklaring voor recht dat opgezegd is in strijd met art. 7:671 lid 1 BW:
  1. vernietiging opzegging + loonbetaling incl. art. 625 verhoging + tewerkstelling op straffe van dwangsom; (ivm Fantasia zaak, zie hierna)  
**voorwaardelijk voor het geval 1 ingetrokken wordt:**
  2. billijke vergoeding ex art. 7:681 BW + “de schadeplichtigheid” ex art. 7:677 BW (let op: HR 17 juli 2020, ECLI:NL:HR:2020:1286 (Nayak) + TV ex art. 7:673 BW
- Eventueel provisioneel verzoek ex art. 223 Rv tot het treffen van voorlopige voorziening voor de duur van de procedure, zie HR 5 december 2014, JBPR 2015, 7
- Subsidiair: voorwaardelijk voor het geval geoordeeld wordt dat oosv terecht gegeven is: de transitievergoeding ex art. 7:673 BW, waarbij aangeduid moet worden dat de ontslagreden in ieder geval niet ernstig verwijtbaar is aan de wn, zie HR 30 maart 2018, ECLI:2018:484

www.kruitarbeidsrecht.nl



7

## Verzoekschrift ex 7:681 – petitum (2)

- Uiterst subsidiair voor het geval geoordeeld wordt dat oosv terecht is gegeven en tevens sprake is van ernstige verwijtbaarheid wn:
  - relatief kleine misstap na lang dienstverband – niet toekennen van TV is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zie art. 673 lid 8 Zie bijv. Hof Amsterdam 23 januari 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:0146
- belangrijk dat de drie soorten vergoedingen naast elkaar gevorderd worden en dus niet primair, subsidiair etc..
- Eventueel connexe vorderingen, achterstallig loon concurrentiebeding etc..

www.kruitarbeidsrecht.nl



8

## Tips en tricks berekening BV

- Motiveer uitvoerig
- Knoop aan bij daadwerkelijke inkomensschade door inschatting duur dienstverband door:
  - cv client
  - duur dienstverband binnen bedrijf werkgever
  - stem af op redelijke uitkomst
  - NIET inkomen tot pensioenleeftijd
- Laat pensioenuitvoerder berekening pensioenschade maken
- Eventuele immateriële schade niet te groot maken
- Juridische kosten niet in BV maar separaat ogv 7:611 of 6:96 BW
- Wees redelijk in je verzoek

[www.kruitarbeidsrecht.nl](http://www.kruitarbeidsrecht.nl)



**KRUIT ARBEIDSRECHT**  
ADVOCATUUR | INTERIM | OPLEIDINGEN

## Aandachtspunten werkgever

[www.kruitarbeidsrecht.nl](http://www.kruitarbeidsrecht.nl)



## Ontslag op staande voet

- Acties werkgever:
  - voorwaardelijke ontbinding
  - kan ook als tegenverzoek bij verzoek vernietiging werknemer
- Grondslag voorwaardelijke ontbinding ook gebonden aan c- t/m i-gronden (meestal e-grond, verwijtbaar handelen of g-grond, verstoorde arbeidsverhouding)
- Gronden niet aanwezig dan geen (voorwaardelijke) ontbinding
- Voorwaardelijke ontbinding is zinloos als wn. berust in oosv en enkel billijke vergoeding verzoekt!

11

[www.kruitarbeidsrecht.nl](http://www.kruitarbeidsrecht.nl)

## HR in Mediant-beschikking over voorwaardelijke ontbinding (I)

- Voorwaardelijke ontbinding bestaat ook na invoering WWZ nog
- Er kunnen zich in theorie twee verschillende situaties voordoen:

### **1. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek kan eerder afgedaan worden dan verzoek tot vernietiging opzegging**

- Toewijzing voorwaardelijke ontbinding indien aan redelijke grond is voldaan, maar...
- Vernietigingsverzoek en voorwaardelijke ontbinding moeten zoveel mogelijk in dezelfde procedure worden afgedaan. Ktr. moet aparte zaken voegen en bewijsrecht in beide procedures van toepassing.

[www.kruitarbeidsrecht.nl](http://www.kruitarbeidsrecht.nl)

## HR in Mediant-beschikking over voorwaardelijke ontbinding (II)

### 2. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek en verzoek tot vernietiging opzegging worden gelijktijdig afgedaan

#### a) Toewijzing vernietiging

- onvoorwaardelijke ontbinding wanneer aan grond van 669 lid 3 is voldaan

#### b) Afwijzing vernietiging

- voorwaardelijke ontbinding ook met oog op eventueel herstel in hoger beroep?
- HR: nee, want dat zou een onaanvaardbare doorkruising opleveren van de bevoegdheden van het hof in hoger beroep.

[www.kruitarbeidsrecht.nl](http://www.kruitarbeidsrecht.nl)



## Risicoverdeling art. 7:628

Hoge Raad 13-07-2018, ECLI:NL:HR:2018:1209 – Wilco zaak

- Werknemer is op staande voet ontslagen, omdat hij drie boeken zou hebben weggenomen. OOSV is door kantonrechter vernietigd. In hoger beroep wordt de arbeidsovereenkomst als nog beëindigd. → Heeft werknemer in tussenliggende periode recht op loon o.g.v. art. 7:628 BW?
- HR: Werknemer heeft na ten onrechte vernietiging OOSV **geen** recht op loon o.g.v. art. 7:628 BW. Bij OOSV gaat het vaak om ernstig verwijtbaar handelen/nalaten werknemer, waardoor een verplichting tot doorbetaling moeilijk te rechtvaardigen is.
- Vergelijk met Gulik/Visser: een schorsing/non-actiestelling is een oorzaak die in redelijkheid voor rekening werkgever dient te komen, ook indien de werknemer aanleiding heeft gegeven tot de maatregel (dus wel loondoorbetaling). HR: OOSV is een andere situatie, omdat de wet als uitgangspunt stelt dat bij geldig OOSV de arbeidsovereenkomst onmiddellijk eindigt, waarmee ook recht op loon vervalst.
- Let op: verschil zit dus in 'route' en niet in 'inhoudelijke grondslag'

[www.kruitarbeidsrecht.nl](http://www.kruitarbeidsrecht.nl)





KRUIT ARBEIDSRECHT  
ADVOCATUUR | INTERIM | OPLEIDINGEN

## Procedurele aspecten algemeen

[www.kruitarbeidsrecht.nl](http://www.kruitarbeidsrecht.nl)



### Vervaltermijn art. 7:686a BW

- Vervaltermijnen zijn strikt, bijna geen uitzondering mogelijk.
- Vervaltermijn is echter niet bedoeld om "slechtheid" van werkgever te belonen:
- Zie Hof Den Haag 8 oktober 2019, ECLI:NL:GHDHA:2019:2618: In UWV procedure heeft wg. aanspraak wn. op TV erkend. Wn. informeert in juli 2016 naar betaling TV en in september sommeert hij de wg. – wg. doet niets en reageert pas na 1 okt dat aanspraak vervallen is  
Hof oordeelt dat beroep op vervaltermijn naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

*"Vervaltermijn is bedoeld om onenigheid over de transitievergoeding op korte termijn te doen beslechten en niet om te speculeren op het ongebruikt verstrijken van die termijn om te trachten aan op de werkgever rustende verplichtingen te ontkomen."*

NB. Had ook dmv nakoming kunnen worden afgedwongen, dan was doorbreking van vervaltermijn niet nodig geweest

[www.kruitarbeidsrecht.nl](http://www.kruitarbeidsrecht.nl)



## Kan wg. terugkomen op ontslag?

- Opzegging is een eenzijdige rechtshandeling, alleen op terugkomen met instemming van de wederpartij – HR 16 februari 1979, NJ 1979/454 Roering/Bourgonjen
- Bestaat er een recht om eenzijdig terug te komen op de opzegging?
- Is het verzoek om het ontslag op staande voet in te trekken niet een aanbod?
- Eventueel op inspelen als het de wn. enkel om billijke vergoeding te doen is – berusten in beëindiging
- Kan het verzoek aan de kantonrechter om de opzegging te vernietigen niet ook gekwalificeerd worden als een aanbod..?  
Ktr Rotterdam: ja, dus intrekken ontslag voor de zitting voorkomt 'switch'  
Ktr Amsterdam: nee, want verzoek tot vernietiging is aan rechter gericht en niet aan werkgever

[www.kruitarbeidsrecht.nl](http://www.kruitarbeidsrecht.nl)



## Bewijsrecht

- HR in Mediant-beschikking: Bewijsrecht in de ontbindingsprocedure ten volle van toepassing.
- Desondanks weinig bewijsopdrachten.
- Let op hoe je bewijsaanbod formuleert!
- Gebruik de WWW-regel: Wie, Waarover, Waarom relevant

Let op Wet Modernisering Bewijsrecht per 1-1-2025:

164 Rv: partijgetuige heeft volledige bewijskracht

[www.kruitarbeidsrecht.nl](http://www.kruitarbeidsrecht.nl)



## Ambtshalve aanvullen van rechtsgronden

- Art. 25 Rv: rechter MOET ambtshalve ontslaggronden aanvullen in ontbindingsprocedure. Bij toepassing i-grond ook ambtshalve cumulatievergoeding toekennen (+ intrekkingstermijn)  
Zie Hoge Raad 18 juli 2025, ECLI:NL:HR:2025:1171 (Profoto)

- Art. 24 lid 2Rv (nieuw per 1-1-2025):

*“De rechter kan binnen de grenzen van de rechtsstrijd ambtshalve met partijen de grondslag van hun vordering, verzoek of verweer bespreken”*

De minister heeft daarover gezegd dat het maatschappelijk niet aanvaardbaar is dat materiële aanspraken in strijd met de waarheid worden vastgesteld of dat een partij zou kunnen profiteren van juridische onkunde van haar wederpartij of mogelijke verzuimen doordat deze partij relevante aspecten niet heeft opgemerkt of niet heeft voorzien.

[www.kruitarbeidsrecht.nl](http://www.kruitarbeidsrecht.nl)

