

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet kan niet worden vernietigd nu dit is ingetrokken met instemming van werknemer.****Feiten*

Werknemer is sinds 30 juni 2021 werkzaam bij werkgever. Op 27 oktober 2022 is werknemer via een Whatsapp-bericht op staande voet ontslagen. In het bericht wordt als reden opgegeven dat werknemer met stemverheffing tegen de leidinggevende heeft gesproken en hem heeft uitgescholden en ook dat het werk niet af was. In een brief van dezelfde dag heeft werkgever het ontslag op staande voet bevestigd en daarbij als redenen opgegeven: agressief gedrag van werknemer, het weigeren om gereedschappen terug te brengen, de wens van werknemer om te stoppen met werken en een eigen bedrijf op te richten en tot slot het niet op tijd afronden van werkzaamheden bij een klant. In de periode daarna is (na indiening van het verzoekschrift) tussen de gemachtigden van partijen overleg geweest en heeft werkgever aangeboden het ontslag in te trekken. Werknemer is daarmee akkoord gegaan. Partijen hebben op 22 december 2022 een vaststellingsovereenkomst gesloten. In die overeenkomst is afgesproken dat het ontslag geacht wordt niet te hebben plaatsgevonden en dat werknemer vanaf oktober 2022 recht heeft op zijn loon. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen.

*Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen grond om het ontslag op staande voet te vernietigen. Werkgever heeft aangeboden het ontslag op staande voet in te trekken en werknemer is daar, bij monde van zijn gemachtigde, mee akkoord gegaan. Partijen hebben die overeenstemming daarnaast nog opgenomen in de vaststellingsovereenkomst van 22 december 2022. Ook bij die overeenkomst werd werknemer bijgestaan door zijn gemachtigde. Gelet hierop wordt het ontslag op staande voet geacht te zijn ingetrokken en dus nooit te hebben bestaan. Vernietiging van het ontslag op staande voet is dus niet mogelijk. De conclusie is dat het ontslag op staande voet niet heeft plaatsgevonden en dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt. Omdat is komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt, heeft werknemer in beginsel recht op loon. Werkgever betwist op zich niet dat het loon over de maanden oktober, november en december 2022 op een bedrag van € 3.000 na onbetaald is gelaten. Werkgever stelt zich echter op het standpunt dat hij bevoegd is dat openstaande bedrag te verrekenen met een vordering die hij op werknemer heeft, want, zo stelt hij, over de periode 1 juli 2022 tot en met september 2022 is ten onrechte geen pensioenpremie ingehouden op het loon van werknemer. Deze vordering van werkgever is naar het oordeel van de kantonrechter niet eenvoudig vast te stellen.

Werknemer heeft de gehoudenheid tot afdracht van pensioenpremies gemotiveerd betwist. Dit betekent dat het beroep van werkgever op verrekening niet slaagt. De loonvordering wordt toegewezen, net als de gevraagde wedertewerkstelling.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 03-02-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:789

**Zaaknummer:** 10238864

**Rechters:** M. Woerdman

**Advocaten:** L.N. Hermes en M.M. van Til

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 6:136 BW