

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Ontslag op staande voet houdt vermoedelijk geen stand, nu onduidelijk is dat werkgever werknemer op staande voet heeft ontslagen. Toewijzing loonvordering, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.****Feiten*

Werknemer is op 29 oktober 2018 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever als algemeen medewerker. Per 1 mei 2020 is de arbeidsovereenkomst omgezet naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd, tegen een maandsalaris van € 1.439,91 bruto per maand. Op 29 december 2022 vindt tussen werkgever en werknemer een gesprek plaats over het functioneren van werknemer. Per brief van 2 januari 2023 zegt werkgever het ontslag (op staande voet) aan en biedt hij werknemer een vaststellingsovereenkomst aan. Werknemer gaat niet in op de vaststellingsovereenkomst. Op 25 januari 2023 wordt werknemer op staande voet ontslagen wegens intimidatie van overige werknemers, nu werknemer niet op de vaststellingsovereenkomst is ingegaan. Werknemer stuurt verschillende brieven naar werkgever en waarin hij stelt dat er geen sprake is van ontslag op staande voet, loondoorbetaling vordert en zich beschikbaar stelt voor werk. Over de maanden juni, juli en augustus 2023 ontvangt werknemer geen loon. Werknemer vordert onder meer loonbetaling tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aannemelijk is dat het ontslag op staande voet in een bodemprocedure geen stand houdt. Uit de overgelegde stukken (specifiek de brieven van 2 januari en 25 januari 2023) kan niet worden afgeleid dat werknemer op staande voet is ontslagen. In de brief van 2 januari 2023 blijkt namelijk dat werkgever een aantal punten opsomt die werkgever hebben doen besluiten de arbeidsovereenkomst van werknemer te beëindigen, met daarbij het voorstel tot het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. Los van de betwisting van de opgesomde punten door werknemer, wordt over ontslag op staande voet niet gesproken. Tijdens de mondelinge behandeling bevestigt werkgever dat in de brief van 2 januari 2023 geen ontslag op staande voet is gegeven, maar dat deze brief moet worden gezien als een aankondiging van het ontslag voor het geval dat werknemer niet in zou stemmen met de vaststellingsovereenkomst. Ook in de brief van 25 januari 2023 staat niet duidelijk dat werknemer op staande voet wordt ontslagen, maar enkel dat het ontslag op staande voet in werking is getreden nu werknemer niet is ingegaan op de vaststellingsovereenkomst. Onvoldoende duidelijk is gemaakt dat werknemer op staande voet is ontslagen. Tevens zijn de

redenen die aan het ontslag op staande voet ten grondslag liggen onvoldoende aannemelijk gemaakt tegenover de ontkenning van werknemer. Gelet op voorgaande is niet voldaan aan de vereisten voor een ontslag op staande voet en bestaat de arbeidsovereenkomst tussen partijen nog. Nu de arbeidsovereenkomst tussen partijen nog bestaat, dient werkgever ook het loon te betalen. De loonvordering wordt toegewezen, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 18-10-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2023:4072

**Zaaknummer:** 10709605 \ CV EXPL 23-2103

**Rechters:** R.N. Sahabdien

**Advocaten:** J.E. Eshuis en R.N. Sahabdien

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW en 7:625 BW