

RECHTSPRAAK

Werkneemster zegt arbeidsovereenkomst in een gesprek, met instemming van werkgever, per direct op. Nadat werkgever te veel ontvangen loon terugvordert, komt werkneemster terug op de opzegging. Is opzegging vernietigbaar?*Feiten*

Werkneemster werkte sinds 1 juli 2024 bij E-Legal Incasso Advocaten B.V. (hierna: E-legal) als jurist incasso- en civiel (proces)recht. Zij was in dienst voor 40 uur per week met een brutoloon van € 3.250 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Op 26 augustus 2024 heeft werkneemster tijdens een gesprek met mr. L.R. Ridderbroek (hierna: Ridderbroek), met instemming van E-Legal, de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd. E-Legal heeft vervolgens op 2 september 2024 een mail naar haar gestuurd met het verzoek om te veel ontvangen loon over augustus 2024 terug te betalen. Hierop heeft werkneemster dezelfde dag een mail gestuurd waarin zij de opzegging vernietigt wegens dwaling of, voor zover er sprake was van een beëindiging met wederzijds goedvinden, deze overeenkomst binnen de bedenkttermijn ontbindt. E-Legal is het hiermee niet eens. Daarom heeft werkneemster een verzoekschrift ingediend, waarbij zij zich op het standpunt stelt dat E-Legal haar feitelijk op staande voet heeft ontslagen door vast te houden aan een opzegging per direct en dat dit ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, primair wegens het ontbreken van een juridische grondslag en subsidiair wegens dwaling. E-Legal stelt bij tegenverzoek dat zij te veel loon heeft betaald, omdat werkneemster voor de gehele maand augustus loon heeft ontvangen terwijl zij per 26 augustus 2024 per direct de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een ontslag op staande voet omdat daarvoor vereist is dat E-legal de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. In het gesprek met Ridderbroek heeft werkneemster gezegd dat zij de arbeidsovereenkomst wilde opzeggen met in achtneming van een opzegtermijn van een maand, waarna zij haar opzegbrief van 25 augustus 2024 (hierna: de opzegbrief) heeft overhandigd. Ridderbroek heeft vervolgens tijdens het gesprek voorgesteld dat zij ook per direct kan opzeggen en dat zij dan niet aan de opzegtermijn zou worden gehouden. Werkneemster is hiermee akkoord gegaan. Ridderbroek heeft daarna op de opzegbrief geschreven: “afgesproken d.d. 26-8-2024: opzegging per direct, opzegtermijn hoeft niet in acht te worden genomen”. Deze brief hebben partijen vervolgens ondertekend. Volgens werkneemster verkeerde zij toen ze akkoord ging met een opzegging per direct in de veronderstelling dat ze was vrijgesteld van werk en loon zou ontvangen tot 1

oktober 2024 en kwam zij na de mail van E-Legal van 2 september 2024 erachter dat dit niet het geval was. Naar het oordeel van de kantonrechter valt echter niet in te zien dat werkneemster niet heeft begrepen dat haar arbeidsovereenkomst per direct zou eindigen en wat dat betekende. Dat Ridderkerk werkneemster niet (expliciet) heeft gewezen op de financiële gevolgen van een opzegging per direct, leidt niet tot een ander oordeel. Werkneemster heeft dus onvoldoende onderbouwd dat zij heeft gedwaald toen zij akkoord ging met een opzegging per direct, zodat zij ten onrechte die opzegging buitengerechtelijk heeft vernietigd. Ook wordt werkneemster niet gevolgd in haar stelling dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd, zodat er geen sprake is van een bedenktijd. Omdat is vastgesteld dat de arbeidsovereenkomst per 26 augustus 2024 is beëindigd, heeft werkneemster geen recht meer op loon. Het verzoek van E-legal om werkneemster te veroordelen tot terugbetaling van het te veel betaalde loon van € 432,80 netto, omdat de arbeidsovereenkomst per 26 augustus 2024 is beëindigd, wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:1066

Zaaknummer: 11349813 \ VZ VERZ 24-8769

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: L.R. Ridderbroek en L.H.W.J. Rutten

Wetsartikelen: 288 Rv; 6:96 BW; 7:672 BW; 7:670b BW