

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst per direct opgezegd. Geen sprake van misbruik van omstandigheden. Werknemer had zich laakbaar gedragen en kreeg de optie ontslag op staande voet of zelf opzeggen, waarna hij ‘eieren voor zijn geld’ koos en zelf heeft opgezegd.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2021 bij werkgever (een coffeeshop) in dienst getreden in de functie van algemeen coffeeshopmedewerker. Werknemer heeft tijdens een gesprek op 31 oktober 2022 per brief zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per 31 oktober 2022. Diezelfde dag heeft hij werkgever een e-mail gestuurd waarin hij zijn ontslagverklaring intrekt omdat hij zich onder druk gezet voelde. Verder heeft werknemer zich ziekgemeld. Per e-mail van 1 november 2022 heeft werkgever aangegeven zich niet in de e-mail van werknemer te kunnen vinden en daar verder niets mee te doen en aldus het dienstverband als beëindigd te beschouwen. Werknemer verzoekt de kantonrechter vast te stellen dat het dienstverband niet is beëindigd, alsmede wedertewerkstelling en loondoorbetaling.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag is of sprake is van een wilsgebrek. Volgens werknemer is hij enorm onder druk gezet om zelf zijn arbeidsovereenkomst op te zeggen. Dit vat de kantonrechter op als een beroep op misbruik van omstandigheden. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer echter niet voldaan aan zijn stelplicht. Niet valt in te zien waarom hij zich zodanig onder druk gezet voelde dat hij zich genoodzaakt zag de opzeggingsbrief te ondertekenen. Volgens werkgever is werknemer in het gesprek van 31 oktober 2022 geconfronteerd met de bevindingen van werkgever omtrent nevenactiviteiten van werknemer, te weten het voor zichzelf tijdens werktijd in- en verkopen van drugs. Werknemer heeft toen de keuze gekregen tussen ontslag op staande voet of zelf ontslag nemen. Werknemer heeft voor die laatste optie gekozen, aldus werkgever. Hoewel (ook) in het geval dat een werkgever een werknemer plotseling en onverwacht confronteert met een voornemen tot ontslag op staande voet over te gaan en de werknemer als het ware dwingt om ontslag te nemen sprake kan zijn van misbruik van omstandigheden, is dit in casu (dus) niet komen vast te staan. Daarbij wordt, ten overvloede, opgemerkt dat van misbruik van omstandigheden minder snel sprake zal zijn in een geval waarin (vaststaat dat) de werknemer laakbaar heeft gehandeld en, geconfronteerd met een voornemen van de werkgever om hem daarom op staande voet te ontslaan, ‘eieren voor zijn geld kiest’. Afwijzing van de verzoeken

volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 01-03-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2023:1043

**Zaaknummer:** 10257578

**Rechters:** E. Horsthuis

**Advocaten:** I.P. Rietveld en R.G.M. Michels

**Wetsartikelen:** 3:44 BW