

RECHTSPRAAK

Werkneemster is in 1990 in dienst getreden van SGE. Werkneemster is thans bestuurder/directeur van SGE. In 2004/2005 is Roset door SGE opgericht. Op grond van het bepaalde in artikel 3 van de statuten van Roset is de bestuurder van SGE als zodanig bestuurder van Roset. In 2008 geeft werkneemster aan de Raad van Toezicht te kennen dat hij slechts nog bestuurder van een onderneming wil zijn. Omdat dit krachtens de statuten niet mogelijk is, wordt dit voorstel door de Raad van Toezicht als een eenzijdige ontslagneming beschouwd. Werkneemster betwist dat zij haar arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Zij vordert in deze procedure om gedaagden te veroordelen tot nakoming van de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en toegelaten te worden in haar oorspronkelijke functie.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Aan de orde is de vraag of werkneemster haar arbeidsovereenkomst met SGE heeft beëindigd of dat deze nog immer doorloopt. Vast staat dat werkneemster in de maand september 2008 aan de Raad van Toezicht te kennen heeft gegeven haar werkzaamheden als directeur van SGE te willen beëindigen. Uit de stukken en het verklaarde ter zitting is voldoende aannemelijk gebleken dat werkneemster daarbij als reden heeft opgegeven dat zij zich wil concentreren op haar werkzaamheden bij Roset. Het is de voorzieningenrechter eveneens voldoende aannemelijk gebleken dat ook voor SGE duidelijk was dat werkneemster zich wilde toeleggen op haar werkzaamheden bij Roset en zij deze werkzaamheden aldus wenste voort te zetten. Niet gebleken is dat SGE werkneemster er op dat moment op heeft gewezen dat het neerleggen van de werkzaamheden als directeur bij SGE, zowel statutair als feitelijk tevens het einde betekent van haar werkzaamheden bij Roset. Het opzeggen van een arbeidsovereenkomst heeft voor een werknemer vergaande gevolgen. In de jurisprudentie is mede daarom ontwikkeld het uitgangspunt dat de opzegging een duidelijke en ondubbelzinnige op beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerichte verklaring dient te zijn. De werkgever dient voor een geslaagd beroep op artikel 3:35 BW te onderzoeken of de werknemer de beëindiging met alle daaraan verbonden nadelige gevolgen wenst. Niet gebleken is dat SGE aan deze verplichting heeft voldaan. De voorzieningenrechter is van oordeel dat de mededeling van werkneemster dat zij haar werkzaamheden als directeur van SGE wenste neer te leggen niet kan worden aangemerkt als een duidelijk en ondubbelzinnige verklaring gericht op het beëindigen van haar arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft immers steeds te kennen gegeven, hetgeen SGE ook duidelijk was, dat zij haar werkzaamheden bij Roset wel wenste voort te zetten. Die werkzaamheden maakten op dat moment ook deel uit van de bestaande arbeidsovereenkomst. SGE had dienen te onderzoeken of werkneemster met opzegging van haar werkzaamheden bij SGE, ook de nadelige gevolgen

wenste van beëindiging van de werkzaamheden als directeur van Roset. Dat dit onderwerp in een bespreking tussen partijen aan de orde is geweest is niet gebleken.

Loonvordering wordt toegewezen. De wedertewerkstelling wordt niet toegewezen, omdat inmiddels de arbeidsverhouding verstoord is geraakt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-02-2009

ECLI: ECLI:NL:RBALM:2009:BH2902

Zaaknummer: 99323/KG ZA 09-15

Wetsartikelen: 3:35 BW en 7:625 BW