

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Parkstad Klinieken

Onaannemelijk dat de bestuurder zelf ontslag heeft genomen. Loondoorbetaling toegewezen. Wedertewerkstelling afgewezen. De doorlopende salarisverplichting is voldoende drukmiddel voor werkgever om een werkhervatting (of een einde van de arbeidsovereenkomst) spoedig te realiseren.

Feiten

De Stichting Parkstad Klinieken (hierna: PSK) exploiteert medische klinieken op verschillende plekken in Amsterdam. X is bij besluit van 23 december 2014 door de raad van toezicht als bestuurder van PSK benoemd. In een bestuursvergadering van 13 juni 2017 heeft X gesteld onder meer vanwege het uitblijven van overeenstemming over cijfers geen bestuurlijke verantwoordelijkheid meer te kunnen dragen en geen vertrouwen meer in de samenwerking te hebben. Partijen hebben vaststellingsovereenkomsten opgesteld, die uiteindelijk niet zijn getekend. Bij brief van 15 augustus 2017 heeft de gemachtigde van X PSK bericht dat nu geen overeenstemming was bereikt, het dienstverband werd voortgezet en X gewoon zou doorwerken. Op 12 september 2017 is X afgesloten van haar account. X vordert als voorziening toelating tot de werkhervatting van haar gebruikelijke werkzaamheden en toegang tot haar werkaccount. Daarnaast vordert zij onder meer doorbetaling van haar salaris.

Oordeel

Salaris april en mei 2015

Vast staat tussen partijen dat X in december 2014 is benoemd tot directeur van PSK, onbetwist is gebleven dat zij vanaf januari 2015 werkzaamheden voor PSK heeft verricht en de arbeidsovereenkomst vermeldt een aanvangsdatum van het dienstverband van 1 januari 2015. Daarmee is in deze procedure voldoende aannemelijk geworden dat het dienstverband ook daadwerkelijk per 1 januari 2015 is begonnen en dat X vanaf die datum recht heeft gehad op het overeengekomen salaris met emolumenten. Dat X afstand heeft gedaan van de uitbetaling van haar salaris over 2015 is niet alleen onwaarschijnlijk, maar door PSK ook niet onderbouwd. De stelling dat A op enig moment heeft gesteld dat de loonaanspraken van X en C niet meer op de jaarrekening van 2015 mochten worden gezet, is daartoe in elk geval onvoldoende. Dat houdt in dat PSK vooralsnog gehouden kan worden het loon uit 2015 aan X

te voldoen.

Ontslagname?

In deze procedure is onvoldoende aannemelijk geworden dat X het dienstverband heeft opgezegd. Dat X in de vergadering van 13 juni 2017 om een gesprek met de RvT heeft gevraagd omdat er voor haar een onwerkbaar situatie was, of dreigde te ontstaan, is onvoldoende. Dat X (ondubbelzinnig en eenduidig) ontslag heeft genomen in het gesprek met de RvT op 20 juni 2017 is – tegen de achtergrond van de verklaring van D en het gebrek aan onderbouwing tijdens PSK – niet aannemelijk geworden. Ook de uitschrijving van X uit het handelsregister brengt niet mee dat het dienstverband geëindigd is. En zo er al een onduidelijkheid aan de zijde van de RvT van PSK ontstond over de wens van X het dienstverband te beëindigen, dan moet deze onduidelijkheid met de toegezonden concept-vaststellingsovereenkomst en de brief van de gemachtigde van X van 15 augustus 2017 opgeheven zijn.

Wedertewerkstelling?

Gelet op de bijzondere (vertrouwens)positie van X als directeur van PSK en gelet op hetgeen inmiddels tussen partijen is voorgevallen, zal de kantonrechter de gevorderde wedertewerkstelling niet toewijzen. Het komt de kantonrechter zinnig voor dat alvorens PSK gedwongen wordt X haar werkzaamheden te laten hervatten, eerst haar financiële verplichting nakomt en er een gesprek wordt gearrangeerd om een en ander in goede banen te leiden. De doorlopende salarisverplichting lijkt voor PSK daarbij voldoende drukmiddel om een werkhervatting (of een einde van de arbeidsovereenkomst) spoedig te realiseren. Dat betekent dat de vordering tot wedertewerkstelling van X wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-11-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:9153

Zaaknummer: 6288529 KK EXPL 17-929

Advocaten: M.J.H. Ruijters en V.C. van der Velde