

RECHTSPRAAK

werknemer/Philips Medical Systems Nederland BV

Vordering wedertewerkstelling hoge functionaris Philips afgewezen. Het ontstane gebrek aan vertrouwen bij de top van Philips in werknemer is niet van iedere redelijke grond gespeend.

Feiten

Werknemer is sinds 2002 in dienst binnen het Philips-concern, en vanaf 2010 voor Philips Medical Systems Nederland BV (hierna: Philips) op basis van een Expatriate Assignment Agreement (hierna: Expatriate Agreement) tussen hem en Philips Medical Systems international BV (hierna: Philips International), laatstelijk in de functie van senior vice president van de businessunit Magnetic Resonance (MR). Bij brief van 5 januari 2016 heeft Philips International aan werknemer bevestigd dat zijn aanstelling in Nederland – aanvankelijk voor drie jaar en daarna een aantal malen verlengd – wordt verlengd tot 31 december 2017. Op 17 juli 2017 is werknemer door X geschorst. Werknemer vordert Philips te veroordelen (primair) tot nakoming van alle verplichtingen uit hoofde van de met Philips gesloten arbeidsovereenkomst, waaronder doorbetaling van het salaris en overige emolumenten, totdat de arbeidsovereenkomst op rechtsgeldige wijze tot een einde is gekomen, (subsidiair) dat de Expatriate Assignment Agreement na 31 december 2017 wordt verlengd en in alle gevallen Philips te veroordelen hem toe te laten tot zijn werkzaamheden als Business Leader (EL2) van de BU MR. De voorzieningenrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Vast staat dat tussen werknemer en Philips een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bestaat. Philips heeft niet het standpunt ingenomen dat deze arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op 31 december 2017, het einde van de periode waarop de Expatriate Assignment Agreement betrekking heeft. Evenmin heeft Philips op enigerlei wijze te kennen gegeven na 31 december 2017 de loonbetaling of andere arbeidsvoorwaarden te zullen stopzetten, eerder dan per de datum waarop de arbeidsovereenkomst met Philips eindigt. Het is daarom niet nodig Philips te veroordelen tot een dergelijke nakoming. De vordering daartoe zal daarom worden afgewezen. Werknemer heeft niet onderbouwd welk belang hij heeft bij toekenning van zijn subsidiaire vordering, verlenging van de Expatriate Agreement, anders dan dat hij tewerkstelling wenst. De Expatriate Agreement is gesloten met Philips

International, zodat Philips niet kan worden veroordeeld tot voortzetting van die agreement na 31 december 2017, de periode waarvoor deze laatstelijk is aangegaan. De betreffende vordering zal worden afgewezen. Thans is alleen aan de orde of werknemer recht heeft op tewerkstelling in zijn functie. De door Philips beoogde beëindiging van het dienstverband is geen onderwerp van de onderhavige procedure. Voorts gaat het in deze zaak om een gevorderde voorziening, dus een voorlopig oordeel, op basis van wat naar verwachting in een bodemprocedure zal worden beslist, en zonder dat daarbij bewijslevering kan geschieden. Philips heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer het vertrouwen in het kunnen voortzetten van zijn huidige functie van zowel de CEO als van de CFO van het Executive Committee (dat wil zeggen de allerhoogste functionarissen van Philips wereldwijd) heeft verloren, alsook van zijn direct leidinggevende X als van diens leidinggevende Y (die tot 2017 werknemers direct leidinggevende was). Gelet op de hoogte van de functie die werknemer bekleedt (hij behoort tot de top 80 van het gehele Philips-concern, dat bestaat uit ruim 70.000 werkenden) is het vertrouwen van de leiding van een concern in het op goede wijze kunnen uitoefenen van die functie onontbeerlijk. Dit verlies in vertrouwen is gebaseerd op een verschil van mening over de uit te voeren strategie. Werknemer heeft gesteld dat de financiële resultaten van zijn Business Unit MR goed waren; slechts ten aanzien van het onderdeel services werden de doelstellingen niet gehaald. Philips heeft daarentegen betoogd dat er iets gedaan moest worden aan de kosten bij services, temeer nu de orders niet terugliepen maar de winst wel minder werd. Het achterblijven van resultaten op dat gebied heeft geleid tot een teruggang in rendement en tot het niet halen van het budget over 2017. Daarmee geconfronteerd is besloten dit tegenvallend resultaat te keren door te bezuinigen op investeringen, onder andere door het Earn to Invest program te volgen. Werknemer daarentegen, zo betoogt Philips, wilde blijven investeren. Werknemer heeft dat niet gemotiveerd weersproken. Ook de overgelegde e-mails bevestigen de analyse van Philips. Op grond hiervan is het hof van oordeel dat het ontstane gebrek aan vertrouwen van de top van Philips niet van iedere redelijke grond is gespeend. Deze omstandigheid maakt dat van Philips tewerkstelling door werknemer in zijn functie van Business leader (EL2) van de Business Unit MR in redelijkheid niet kan worden gevergd. Het belang van werknemer bij tewerkstelling zal daarvoor moeten wijken. De overige door werknemer genoemde omstandigheden doen daar niet aan af.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-12-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:5067

Zaaknummer: 200.227.595/01

Rechters: D. Kingma, M.L.D. Akkaya en G.C. Boot

Advocaten: M.J. Aantjens en M.B. Kerkhof