

RECHTSPRAAK

## werknemer/Medtronics B.V.

***Ontbindingsverzoek werkgever op d-, g- en h-grond afgewezen. Ongeschiktheid van senior director customer care is niet vast komen te staan. Niet gebleken dat werknemer tijdig van volgens werkgever bestaande ongeschiktheid in kennis is gesteld dan wel dat een verbetertraject is gestart.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 september 2010 krachtens arbeidsovereenkomst bij Medtronic Trading NL B.V. in dienst getreden als customer service director. Met ingang van 1 oktober 2013 is werknemer bij Medtronic werkzaam als senior director customer care EMEA (Europa, Midden-Oosten en Afrika). Op 19 februari 2018 heeft Medtronic aan werknemer kenbaar gemaakt dat Medtronic zich genoodzaakt ziet om zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen. Aan werknemer is in dat gesprek een 'beëindigingsvoorstel' gedaan. Ook werd werknemer – met behoud van loon – met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld. Bij brief van 26 februari 2018 heeft werknemer aan Medtronic bericht niet akkoord te gaan met het voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Medtronic verzoekt in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, primair op de d-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de h-grond.

### *Geen ontbinding wegens disfunctioneren*

In de kern komt het betoog van Medtronic erop neer dat de manier van leidinggeven door werknemer niet strookt met hetgeen Medtronic van een senior director customer care EMEA verwacht. Werknemer houdt te weinig rekening met de belangen van anderen en werkt onvoldoende samen met de stakeholders (en dan in het bijzonder: het European Leadership Team ('ELT')). Belangen en inzichten van het ELT, 'peers', zijn team en andere stakeholders worden onvoldoende meegewogen, aldus Medtronic. Ook de directe en dominante wijze van communiceren ('bulldozergedrag') wanneer hij door het ELT wordt aangesproken, maakt dat er geen draagvlak meer binnen het ELT voor werknemer is. De kantonrechter stelt voorop dat over de 'what' (de resultaten die werknemer als senior director customer care EMEA heeft geboekt) geen discussie tussen partijen bestaat. De door werknemer bereikte resultaten waren zeer goed, dat blijkt wel uit de lovende verslagen van de functioneringsgesprekken. Uit de verslagen van de functioneringsgesprekken blijkt niet dat werknemer zich aan 'bulldozergedrag' schuldig heeft gemaakt en/of te direct heeft gecommuniceerd. Ook

anderszins kunnen daar in die functioneringsverslagen geen aanknopingspunten voor worden gevonden. Ter zitting is – met partijen – vastgesteld dat in het verslag over FY 2014 met geen woord wordt gerept over een zorgelijke ‘how’ en noodzaak tot verbetering van die ‘how’. Datzelfde geldt voor het verslag over FY 2016. De conclusie is dat werknemer in de laatstelijk door hem uitgeoefende functie voldoende samenwerkt met zijn ‘stakeholders’ en dat geenszins is komen vast te staan dat hij ‘bulldozergedrag’ vertoont en op een te directe wijze communiceert. Omdat niet is gebleken dat werknemer tijdig door Medtronic van de volgens Medtronic bestaande ongeschiktheid in kennis is gesteld en in de gelegenheid is gesteld om zijn functioneren te verbeteren, is de d-grond ook om deze reden niet voldragen. Ten aanzien van de verstoorde arbeidsverhouding geldt dat niet is komen vast te staan dat er sprake is van een ernstig en duurzame verstoorde arbeidsverhouding. Weliswaar erkent werknemer dat de verhouding met de vicepresident is verstoord, maar dat wil niet zeggen dat dit ook geldt voor andere hooggeplaatste VP’s en/of directors binnen Medtronic en dan meer in het bijzonder het ELT. Niet uit het oog moet worden verloren dat de vicepresident degene is die input aan het ELT levert over het functioneren van werknemer. Als het ELT – op basis van die signalen van de vicepresident – achteraf bezien onjuiste conclusies trekt over het functioneren van werknemer, leidt dat niet automatisch tot de slotsom dat er dus bij voorbaat geen draagvlak meer voor werknemer binnen het ELT is. Daarnaast geldt dat door het niet opzetten van een verbetertraject en door in het gesprek met werknemer op 19 februari 2018 – in elk geval in de, door het ontbreken van schriftelijk kritiek op zijn functioneren begrijpelijke, beleving van werknemer – plotsklaps aan te sturen op een einde van de arbeidsovereenkomst, die (veronderstelde) verstoring in overwegende mate zelf door Medtronic is veroorzaakt. Niet gesteld noch gebleken is dat Medtronic concrete inspanningen heeft verricht om de – in haar beleving bestaande – verstoring van de arbeidsverhouding op te lossen. Sterker nog: door in het gesprek van 19 februari 2018 meteen aan te sturen op een einde van het dienstverband, heeft Medtronic voor werknemer die mogelijkheid afgesloten. Uit het vorenstaande volgt dat er ook geen redelijke grond is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdeel g, BW is. De h-grond levert dus evenmin een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:669 lid 3 BW op.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 20-07-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2018:6990

**Zaaknummer:** 6994722 AZ VERZ 18-55

**Rechters:** W.E. Elzinga

**Advocaten:** I. Swennen en G.P.F. van Duren

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 3 sub h BW