

Philips Medical Systems

P.O. Box 10000, 5680 DA Best, The Netherlands

De heer A.M.L. van Rooij
't Achterom 9a
5491 XD Sint Oedenrode
AANTEKENEN

Tel: +31 40 27 65865

Fax: +31 40 27 63296

Ref: 08277/PW/nj

Datum: 2008-04-07

Geachte heer Van Rooij,

Tijdens ons telefonisch gesprek d.d. vrijdag 4 april 2008 heb ik u medegedeeld dat wij besloten hebben om over te gaan tot indiening van een verzoekschrift ex. artikel 7:685 BW tot ontbinding van uw arbeidsovereenkomst bij de Kantonrechter te Eindhoven. Wij hebben afgesproken u een exemplaar van dit verzoekschrift persoonlijk te willen overhandigen tijdens een gesprek d.d. vandaag maandag 7 april 2008. Hierbij zouden uzelf, uw echtgenote, de heer Jan Oerlemans en ondergetekende aanwezig zijn.

U bent vandaag niet op onze afspraak verschenen, hetgeen u ook te kennen heeft gegeven in uw mails d.d. 6 en 7 april 2008 aan de heer Roel Fonville. Zoals ook door de heer Roel Fonville aan u medegedeeld neemt het feit dat u op 6 april 2008 een klacht heeft ingediend bij de Lokale Geschillen Advies Commissie niet weg dat wij zullen overgaan tot indienen van het genoemde verzoekschrift bij de Kantonrechter te Eindhoven.

In bijlagen treft u het verzoekschrift met als referentie AKDPVW:#1177834v5 alsook de bijlagen behorende bij dit verzoekschrift aan. Zoals genoemd is dit op maandag 7 april 2008 ingediend bij de Kantonrechter te Eindhoven.

Hoogachtend,
Philips Medical Systems Nederland B.V.



Patrick Wertelaers
Human Resources Department



VERZOEKSCHRIFT EX ARTIKEL 7:685 BW

Aan de Kantonrechter
te Eindhoven

Geeft eerbiedig te kennen:

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **PHILIPS MEDICAL SYSTEMS NEDERLAND B.V.**, gevestigd te Best, hierna ook te noemen: 'Philips', door wie in deze zaak woonplaats wordt gekozen te Eindhoven, aan het adres Flight Forum 1 ten kantore van haar ondergetekende gemachtigde mr. A.A.B. Gaalman, advocaat,

dat in deze zaak is gerekwestreerd de heer **A.M.L. VAN ROOIJ**, wonende te 5491 XD Sint Oedenrode aan het adres Het Achterom 9a;

dat gerekwestreerde, hierna ook te noemen: 'Van Rooij', zijn werkzaamheden voor Philips gewoonlijk uitvoert te Best, om reden waarvan de kantonrechter te Eindhoven bevoegd is om van het navolgende verzoek kennis te nemen;

dat Philips streeft naar ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen, waartoe zij het volgende aanvoert:

1. Van Rooij is geboren op 10 maart 1953 en in dienst van (rechtsvoorgangers van) verzoekster sinds 20 december 1976. De actuele functie van Van Rooij is 'Safety Manager', zijn actuele salaris bedraagt € 2.453,83 bruto exclusief vakantiegeld en 13^{de} maand.
Van Rooij is op parttime basis werkzaam voor Philips, namelijk op maandag, woensdag en vrijdag (60%). De resterende tijd (40%) is hij werkzaam voor zijn bedrijf Ecologisch Kennis Centrum B.V. te Sint Oedenrode, waarvan hij directeur is.
2. Philips heeft de laatste jaren moeten ervaren, dat het functioneren van Van Rooij meer en meer te wensen overlaat. Zo verliest hij in toenemende mate uit het oog, dat het

vervullen van zijn functie voor Philips iets geheel anders is dan 'ageren', 'actie voeren' en/of strijd leveren.. Meerdere malen heeft Philips Van Rooij daarop gewezen. Onder meer in het beoordelingsgesprek over 2004 d.d. 16 februari 2005 (**bijlage 1**):

"Het is een gegeven dat Ad, binnen en buiten Philips, wordt gewaardeerd vanwege zijn diepgaande kennis betreffende wet- en regelgeving inzake Arbo en milieu. In zijn functie als directeur van zijn bedrijf wordt hij om die reden ingehuurd. Klanten komen naar hem toe. In die rol kan hij als 'klokkenluider' of juridisch adviseur scherp ageren, aanvallen, zwart/wit denken, bergen met informatie verzamelen en verspreiden enz. Als Safety Manager binnen Medical wordt echter een heel andere aanpak c.q. invulling van de functie verwacht. Ad moet naar de 'klanten' toe, hij moet zijn kennis verkopen. Het management moet op een zakelijke wijze, ontdaan van enige emotie, worden gewezen op hun verantwoordelijkheden, zaken die in de toekomst moeten worden geregeld of zaken die in de huidige situatie reeds geregeld hadden moeten zijn."

Philips had Van Rooij toen al een cursus laten volgen (periode juni tot en met september 2004). Zij moest desondanks constateren, dat het voor Van Rooij nog steeds moeilijk was om zich in de consultantrol te schikken.

3. In feite is het vorenstaande de rode draad door deze zaak. De problematiek dateert al eerder.

Zo leert de beoordeling over 2003 getekend 1 maart 2004 (**bijlage 2**) onder meer:

"Ad kan problemen zodanig aandragen dat de managers in opperste verwarring achterblijven. Geeft een gevoel van onmacht, waardoor irritatie ontstaat. Meer behoefte aan iemand die vanuit zijn vak inderdaad de misstanden aan de kaak stelt maar niet alleen 'schopt' maar ook aangeeft hoe het probleem is op te lossen, en mogelijk zelfs een groot gedeelte van de oplossing voor zijn rekening neemt. Die luistert naar de problemen die dat veroorzaakt en het niet laat bij het overbrengen van de boodschap. Die accepteert dat 'leken' zoals wij zijn op zijn vakgebied fouten maken. Dit is een zeer sterke aanbeveling geweest die in de meeste (zo niet alle) klantengesprekken doordrong. Ad neemt dat als heel serieuze opmerking/aanbeveling mee en zal zich in gewenste richting gaan veranderen/verbeteren. De cursus Commercie/Communicatie waarvan in het loopbaangesprek reeds melding is gemaakt, kan hier mogelijk zeer bij helpen."

Getuige de beoordeling over 2005 dd 11 januari 2006 (**bijlage 3**), leek in dat jaar inderdaad sprake van een zekere verbetering. Die heeft zich echter nadien niet voortgezet, getuige het volgende.

4. Blijkens de concept-beoordeling van zijn functioneren in 2006, te bespreken op 7 februari 2007, tekende zich in 2006 namelijk een verdere, forse afname af. (**bijlage 4**). Op de onderdelen klantentevredenheid, persoonlijke productiviteit, vernieuwing/verandering en samenwerking scoorde Van Rooij 'niet acceptabel'. Tot een daadwerkelijke beoordeling kwam het niet. Van Rooij gaf aan dat het resultaat van zijn verdiepingsonderzoek een volledig andere kijk op zijn prestaties in 2006 zou geven.

" Ad geeft aan het beoordelingsgesprek te willen verschuiven naar een later tijdstip....."

Het rapport is half maart gereed. Hij vind het daarom niet zinvol om gedetailleerd door de beoordelingscriteria te lopen.

*Jan Oerlemans hecht eraan om Ad mede te delen dat hij absoluut ontevreden is met de prestaties van Ad in 2006 en dat hij daarom een beoordeling "onvoldoende" geeft (onacceptabel) en zich nog steeds zorgen maakt over zijn gezondheid. Ad geeft aan het niet eens te zijn met de beoordeling en dat niemand zich zorgen hoeft te maken over zijn gezondheid; hij voelt zich kiplekker....." (**bijlage 5**)*

5. Het (verdiepings)rapport waar Van Rooij op doelt sluit Philips bij als **bijlage 6**. Enige redenen voor de verlangde opschorting van het beoordelingsgesprek is daarin niet aan te treffen. De reactie van Philips op het rapport wordt aangehecht als **bijlage 7**.
6. Philips liet de kwestie van het (dis)functioneren niet op zijn beloop. **Bijlage 8** doet verslag van een bespreking d.d. 6 juli 2007. Daarbij waren aanwezig Van Rooij, Oerlemans (Director FMB en direct leidinggevende van Van Rooij), Wertelaers (groepsleider HRM) en Oostendorp (HR Manager). Over het functioneren van Van Rooij verschilt Van Rooij ernstig van mening met Philips (midden pagina 2). Tegenover de *onvoldoende* van Philips staat, dat Van Rooij zelf zijn functioneren als *excellent* beoordeelt. Verder gaf hij aan van mening te zijn, dat er sprake is van een complot tegen zijn persoon. De KEMA is in zijn ogen een criminele organisatie, die met zijn bedrijfsarts heeft samengespannen om hem in een gesticht te krijgen. Ook een uitvoerig commentaar van Van Rooij op het verslag is aangehecht.

Het verslag drukt zijdens Philips ook bezorgdheid uit over het welzijn van Van Rooij. Naar diens eigen oordeel is die bezorgdheid echter op geen enkel feit gebaseerd en ook misplaatst. Voor alle overige aandachtspunten in het verslag en het commentaar daarop

van Van Rooij verwijst Philips naar de bijlage.

Daarin komt ook de passage voor:

"De heer Van Rooij stemt in met de heer Oerlemans aan tafel te gaan om te komen tot een verbeterplan waarbij de onderliggende argumentatie van de beoordeling 'requires action' heel specifiek geformuleerd zal worden. Afspraak is dat dit verbeterplan half september 2007 is afgerond. HRM zal het initiatief nemen om in de derde week van september een vervolggesprek tussen de aanwezigen te plannen."

7. Op 15 augustus 2007 zaten Van Rooij en Oerlemans samen. De intentie zijdens Oerlemans was om één voor één alle beoordelingscriteria te doorlopen, daarop zijn mening te ventileren om zo de beoordeling 'onacceptabel' te verklaren. Daarna zouden er per criterium een aantal verbeteracties kunnen worden gedefinieerd.
Bijlage 9 is het verslag van die eerste bijeenkomst. Het beoogde resultaat werd daarin helaas niet bereikt.
8. Andermaal kwamen partijen samen op 17 augustus 2007 (**bijlage 10**). Het verslag opent met de intentie van die bijeenkomst, namelijk per criterium te komen tot gerichte verbeteracties en wel in goed overleg met Van Rooij.
Helaas werd op het punt van een verbeterplan ook toen geen enkele vooruitgang geboekt. Van Rooij wenste de bijeenkomsten voor het verbeterplan op te schorten totdat de klacht bij de politie was afgehandeld zodat er voor hem de zekerheid zou bestaan, dat hij niet zou hoeven te vrezen voor zijn werk bij Philips als Safety Manager.

Bijlage 11 is de betreffende klacht, die Van Rooij heeft ingediend tegen de heer J. Hurkmans van het Regionaal Milieuteam van de Politie Noord-Brabant. Volgens die klacht was Van Rooij ervan overtuigd, dat de heer Hurkmans een arrestatiebevel van een anonieme Officier van Justitie voor hem op zak had en hem op dat moment had willen arresteren om hem voorgoed en altijd op basis van een valse aangifte van houtimpregneerbedrijf Gebroeders Van Aarle B.V. (zijn buurman) achter de tralies te krijgen, zodat hij als gevolg daarvan ook bij Philips Medical Systems Best zijn werk als Safety Manager niet meer kan en mag uitoefenen. Dit met de bedoeling om ook bij Philips zijn salaris te kunnen afnemen.

Het betreffende conflict met het genoemde houtimpregneerbedrijf staat overigens geheel los van Philips en betreft de activiteiten van Van Rooij in het kader van zijn eigen bedrijf, waarin hij als gezegd twee dagen per week werkzaam is.

[NB 1: Het bedoelde conflict tussen van Rooij en zijn bureaus Van Aerle sleept al jaren en is inhoudelijk af te leiden uit **bijlage 12** dd. 29 april 2001

".....Ter voorbereiding van een aangifte tegen alle huidige en voormalige milieu-inspecteurs binnen uw regio die direct of indirect een betrokkenheid hebben of hebben gehad met hetgeen er al 13 jaar heeft afgespeeld rondom houtimpregneerbedrijf Gebr. van Aerle B.V."

NB 2: Van vergelijkbare strekking met dit conflict lijkt het materiaal dat Van Rooij Philips toezond bij mail van 10 september 2009, **bijlage 13**

*"Beste Jan,
Lees hieronder;
Zover gaat men om mij OOK BIJ PHILIPS te pakken en kapot te maken???"*

Van Rooij vroeg Philips, hem in die kwestie juridische bijstand te laten verlenen. Philips heeft aangegeven, dat verzoek niet in te willigen, aangezien zij geheel buiten deze problematiek stond.

9. Op 22 augustus 2007 vindt nog een gesprek plaats m.b.t. een verbeterplan. Ook dit gesprek leidt tot niets.
10. Omdat aldus de diverse pogingen om in overleg met Van Rooij te komen tot een verbeterplan geen enkel resultaat opleverden, heeft Philips uiteindelijk eenzijdig een verbeterplan aan Van Rooij opgelegd als een uitdrukkelijke opdracht. **Bijlage 14** is een verslag van een gesprek met Van Rooij d.d. 17 september 2007 met als onderwerp dat verbeterplan.
In dat gesprek drukt Philips andermaal haar bezorgdheid uit over de gezondheid / het welzijn van Van Rooij en adviseert hem, zich met een (eventueel andere) bedrijfsarts te verstaan. Van Rooij wijst deze suggestie van de hand. Hij beschouwt dit als een indicatie voor complotvorming tegen zijn persoon en weersprekt met stelligheid, dat er met zijn gezondheid / welzijn iets niet goed zou zijn.
Vervolgens brengen zijn gesprekspartners het gesprek op het onderwerp 'verbeterplan', ook al gezien het feit dat Van Rooij met klem aangeeft volledig inzetbaar te zijn.
Van Rooij geeft aan, zich overvallen te voelen en van mening te zijn dat het verbeterplan

in gezamenlijk overleg moet worden opgesteld. Philips onderschrijft dat volledig en wijst op al de eerdere pogingen die zij daartoe ondernam (blz. 1 verslag). Niettemin wordt Van Rooij alsnog de mogelijkheid geboden om het verbeterplan grondig door te nemen en om in overleg met Oerlemans te komen met voorstellen tot eventuele wijzigingen / aanvullingen en/of prioriteitstelling van concrete verbeteracties.

11. **Bijlage 15** is het bedoelde verbeterplan. Het beschrijft uitgebreid zowel de geconstateerde verbeterpunten als de daarop te ondernemen acties. Anders dan Van Rooij is Philips van mening, dat zij daarin blijkt geeft van een volstrekt redelijke benadering van de situatie, waaraan medewerking van een werknemer in het algemeen en Van Rooij in het bijzonder te verlangen valt.
12. In **bijlage 16** d.d. 22 september 2007 reageert Van Rooij. In plaats van het aan hem gevraagde positieve overleg om te komen met voorstellen tot eventuele wijzigingen / aanvullingen en/of prioriteitstelling van de concrete verbeteracties zoekt Van Rooij de confrontatie op door tal van 'informatieverzoeken' te lanceren, *eisen* te formuleren en *termijnen* te stellen, onder meer in alinea 1 op blz. 10:

"Op grond van bovengenoemd drietal feiten, hetgeen ik zonder problemen met meerdere feiten kan uitbreiden, betreft bovengenoemd verbeterplan (met voor mij bindende consequenties) een valselijk opgemaakt stuk waarvan strafaangifte kan worden gedaan bij de Politie (art. 225 WvS). Dit des te meer het tot stand is gekomen op basis van een incompleet en derhalve valselijk opgemaakt dossier. Ik richt aan u dan ook het nadrukkelijke verzoek om betreffend valselijk opgemaakt verbeteringsplan per direct in te trekken en mij dat voor 24 september 2007 schriftelijk te bevestigen."

Op blz. 15 komt Van Rooij vervolgens tot conclusies, waaronder:

"Met deze wetenschap is feitelijk komen vast te staan dat uw verbeterplan er doelbewust op is gericht om mij geestelijk ziek te maken om daarmee te kunnen verantwoorden dat ik gedragsgestoord ben, niet flexibel ben, een zwart/wit denker ben, de realiteitszin heb verloren, mij ongenueanceerd gedraag, waanbeelden heb omdat de mistoestanden die ik naar buiten breng ogenschijnlijk zijn. Het op deze wijze mij door mijn directe baas laten ziek maken kan ik niet verantwoorden tegenover mijn vrouw, kinderen en moeder. Ik heb daarom besloten om vanaf maandag 24 september 2007 preventief ziek te zijn totdat u dit alles met mijn bedrijfsarts Harrie Mol hebt opgelost. Een kopie van dit alles heb ik laten toekomen aan mijn bedrijfsarts Harrie Mol om deze door u gecreëerde al ruim een

*jaar lang voortdurende poging om mij ziek te maken op te lossen en te komen tot een werkbare situatie in een werkbare omgeving. **Zolang u in goede afstemming met mijn bedrijfsarts H. Mol het hierboven beschreven probleem, waarmee ik in een onwerkbare situatie terecht ben gekomen, niet hebt opgelost kan ik niet komen werken laat daarover geen enkele onduidelijkheid over bestaan.** Zolang er voor mij geen werkbare situatie is gecreëerd, zoals mijn functie dat vereist, zal ik om preventieve gezondheidsredenen thuis blijven omdat discussies daarover en alleen maar wrevel en andere problemen zullen veroorzaken hetgeen ik kost wat kost wil voorkomen.” [arcering gem.]*

13. Aan deze brief waren afspraken op 19 september en 21 september 2007 voorafgegaan. De afspraak van 19 september was door Van Rooij afgezegd.

Hij liet Oerlemans weten:

“Jan ik heb u meermalen nadrukkelijk kenbaar gemaakt dat ik vind dat ik een ‘zeer goede beoordeling’ had moeten hebben en dat ik het Plan van Aanpak die het gevolg is van de slechte beoordeling die u mij hebt gegeven niet accepteer. Om die reden heb ik op 19 september afgezegd. Voor de feitelijke onderbouwing dat ik het niet eens ben met mijn zeer slechte beoordeling verwijs ik u naar mijn reactiebrief van 22 september 2007 (moet 21 september 2007 zijn: graag datum corrigeren) aan J. Oerlemans” (Bijlage 17)

Op een en ander is Van Rooij vervolgens op 21 september aangesproken door de heren Oerlemans en Wertelaers. Dat gesprek is hem bevestigd als volgens **bijlage 18** d.d. 21 september 2007:

“Geachte heer Van Rooij

Om zaken in het juiste perspectief te plaatsen hierbij alvast graag het volgende:

- *Tijdens het gesprek van vandaag, 21 september, tussen u de heer Oerlemans en mij hebt u aangegeven uw beoordeling “onvoldoende” niet te aanvaarden en niet mee te willen werken aan de uitvoering van het aan deze beoordeling gekoppelde verbeterplan. U heeft geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om tijdig en in overleg met uw leidinggever te komen tot voorstellen tot eventuele wijzigingen/aanvullingen en/of prioriteitenstelling van de concrete verbeteracties.*
- *Als onderbouwing hiervan verwijst u naar het document waarvan u ons tijdens het gesprek een exemplaar hebt overhandigd. De heren Oerlemans en ik hebben aangegeven dat PMSN zich nader zal beraden over de vervolgstappen, waarbij consequenties aangaande uw dienstverband niet uitgesloten kunnen worden.*
- *Daarnaast hebben wij u in dit gesprek gewezen op de twee volgende zaken. Hierbij hebben wij nadrukkelijk aangegeven dat deze ook zullen opgenomen worden in de gespreksnotitie naar aanleiding van ons gesprek van vandaag,*

- waarvan u een exemplaar zal worden toegezonden. Deze twee punten zijn:
- uit de brief aan de ondernemingsraad PMSN d.d. 19 september 2007 (**bijlage 19**) menen wij te moeten constateren dat u geen enkele aansturing wenst te accepteren. In uw verbeterplan is aangegeven dat het leggen van verbanden tussen naar uw mening ogenschijnlijke wantoestanden en uw persoonlijke situatie/gezondheid en welzijn niet langer wordt geaccepteerd. Herhaling van dit gedrag zal dan ook niet worden getolereerd.
 - ook blijkt uit uw bovengenoemde brief dat er voor u geen sprake meer is van een vertrouwensrelatie met uw direct leidinggevende en het management van PMSN. Onderdeel van het verbeterplan is dat u de heer Oerlemans accepteert als directe leidinggever alsmede het management van PMSN. In dat kader is vastgelegd dat uitspraken/communicatie ten aanzien van uw leidinggever, naast hogere leidinggever (de heer Roel Fonville) en/of het management van PMSN waarbij een verband gelegd wordt tussen PMSN en uw persoonlijke situatie met onmiddellijke ingang niet langer zullen worden geaccepteerd. Ik ga ervan uit dat hiermee een en ander in het juiste perspectief is geplaatst. Zoals aangegeven zal u per post een kopie van de formele gespreksnotitie ontvangen waarin het bovengenoemde is opgenomen."

14. **Bijlage 20** is een brief van Van Rooij aan de ondernemingsraad d.d. 7 oktober 2007. Van Rooij vraagt de ondernemingsraad een standpunt te bepalen door ofwel te beslissen dat hij onder de beschreven omstandigheden zijn werkzaamheden moet komen uitvoeren, dan wel zijn leidinggevende Oerlemans op te dragen dat deze de

... "onmogelijk opgelegde werkeisen intrekt en zodanige maatregelen gaat treffen dat ik mijn functie zelfstandig en onafhankelijk kan uitoefenen met een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zodanig in aantal gedurende zoveel tijd, zodat daarbij genoemde grootschalige overtredingen van de ARBO-wet door PMSN-Best binnen een jaar na heden tot het verleden zullen gaan behoren".

In **bijlage 21** dd 11 oktober 2007 geeft Philips aan, dat van Van Rooij wegens arbeidsongeschiktheid op dat moment geen werkhervatting wordt verlangd, maar dat na herstel gewerkt moet gaan worden aan punten zoals opgenomen in het verbeterplan en dat daarbij een constructieve relatie met management en directie essentieel is voor het welslagen daarvan. Philips voegt toe:

"Ten slotte: in toenemende mate vuurt u ondermeer op ons reeksen van vragen en sommaties af en stelt u termijnen voor de beantwoording daarvan. Ik bericht u hierbij, dat die de aandacht niet af zullen leiden van

waar het in essentie om draait, namelijk verbetering van uw persoonlijk functioneren. Het is mede daarom dat wij niet verder op die vragen/sommaties in zullen gaan en u verzoeken, die verder achterwege te laten."

15. **Bijlage 22** is een brief van Van Rooij aan de ondernemingsraad d.d. 5 november 2007 waarin hij een klacht indient tegen de heren Oerlemans en Wertelaars ...

"die zonder voorafgaande instemming van de ondernemingsraad hebben besloten om de doorbetaling van mijn salaris met ingang van 25 oktober 2007 op te schorten zonder daarbij het standpunt van de ondernemingsraad en het besluit van het PMSN-bestuur af te wachten zoals staat verwoord in mijn brief van 7 oktober 2007 aan de ondernemingsraad van PMSN-Best t.a.v. de heer F. Tolboom"

16. Inderdaad heeft Philips de bedoelde salarisopschorting laten plaatsvinden, zij het op de geheel andere grondslag van artikel 7:629 BW. In **bijlage 23**, een brief dd 1 november 2007, bekritiseert Philips het feit dat Van Rooij maar niet op het spreekuur van de bedrijfsarts verschijnt en verbindt daaraan de wettelijke consequentie.....:

"Philips zal het loon opschorten zolang u weigert te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts."

Bepaaldelijk iets anders dan Van Rooij er enige dagen later in zijn brief aan de ondernemingsraad van maakt.

17. Als bovenvermeld had Van Rooij zich op 24 september 2007 "preventief" ziek gemeld. Philips heeft die ziekmelding doorgegeven aan de door Van Rooij in zijn stukken meer genoemde bedrijfsarts, H. Mol. Tussen bedrijfsarts Mol en Van Rooij heeft zich vervolgens een bijzondere dialoog ontwikkeld met betrekking tot de vraag of sprake was van ziekte/arbeidsongeschiktheid of niet. In dat kader heeft Philips Van Rooij bij brief van 17 december 2007 (**bijlage 24**) laten weten:

"Naar aanleiding van uw e-mail van 7 december 2007 met betrekking tot uw loon bericht ik u nogmaals dat wij u bij brief van 1 november 2007 hebben laten van de bedrijfsarts van 25 oktober 2007 niet in staat is te controleren of u wel recht heeft op loon. Op grond hiervan heeft Philips ex artikel 6 (moet zijn 7): 629 lid 6 BW de loonbetaling opgeschort met ingang van 25 oktober 2007. Onjuist is uw stelling dat het opschorten van de loonbetalingsverplichting

onrechtmatig zou zijn omdat het een gevolg is van het achterhouden van uw medisch dossier door Achmea Arbo. In mijn e-mail van 7 december schreef ik u reeds dat Achmea Arbo beweert uw medisch dossier aangetekend aan u te hebben verstuurd. Bovendien hecht ik eraan te benadrukken dat het opschorten van de loonbetalingsverplichting geen gevolg is van het vermeend achterhouden van uw medisch dossier door Achmea Arbo maar van uw weigering om op het spreekuur van de bedrijfsarts te verschijnen. Daarnaast stelt u dat Achmea Arbo u intussen te kennen zou hebben gegeven dat u in het geheel niet ziek zou zijn. Volgens u zou dit betekenen dat de brief van Achmea Arbo die Philips gebruikt als achtergrondinformatie voor het opschorten van het salaris zou zijn achterhaald. Bij brief van 23 november 2007 ontvingen wij van Achmea Arbo het bericht dat u van Achmea Arbo een medisch inhoudelijk oordeel op uw klacht over de handelwijze van de bedrijfsarts van Achmea Arbo Philips Medical Systems Best, de heer Mol, heeft ontvangen. Kort samengevat komt dit er volgens Achmea Arbo op neer dat zij u hebben geadviseerd een deskundigenoordeel (een zogenaamde second opinion) aan te vragen bij het UWV teneinde een oordeel van het UWV te krijgen over het al dan niet bestaan van arbeidsongeschiktheid. Achmea Arbo heeft zich hierdoor op geen enkele wijze uitgelaten over de vraag of u al dan niet ziek bent. Wij sommeren u nogmaals per omgaande een nieuwe afspraak te maken voor het spreekuur van de bedrijfsarts, bij gebreke waarvan de opschorting van de loonbetalingsverplichting gehandhaafd zal blijven. Indien u het niet eens bent met het oordeel van de bedrijfsarts adviseren wij u een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV, waarvan wij graag te zijner tijd een afschrift ontvangen. Teneinde er zeker van te zijn dat deze brief u bereikt zend ik hem zowel per aangetekende als per gewone post.

18. Van Rooij betoogt bij herhaling dat hij absoluut niet arbeidsongeschikt is. Uit zijn preventieve ziekmelding volgt geen andere conclusie en evenmin uit zijn constitutie of andere omstandigheden. Overigens begrijpt Philips, dat ook de Arbo-dienst daar in essentie niet anders over oordeelt. Zo leest zij in de brief van Achmea Arbo zijdens bedrijfsarts Mol het volgende:

"Geachte heer Van Rooij, Beste Ad,

Onlangs heeft u een gesprek gevoerd met de heer P.C. van Kleij, algemeen directeur van Achmea Arbo. Tijdens dit gesprek is met u afgesproken dat ik een nadere toelichting zou verschaffen op het werkhervattingsadvies van 5 oktober 2007. Voor de volledigheid schets ik de gang van zaken vanaf het moment van uw ziekmelding.

Nadat u zich ziek had gemeld op 24 september 2007 heeft, zoals in het contract tussen PMSN en Achmea Arbo is overeengekomen, eerst een verzuimrapporteur u bezocht. De verzuimrapporteur legt de opgegeven reden van ziekmelding vast en maakt naar aanleiding hiervan nader afspraken met u. De heer Van Doremalen heeft u bezocht en heeft met u afgesproken dat u naar aanleiding van uw ziekmelding zou worden uitgenodigd voor het spreekuur bij mij.

Op 5 oktober 2007 heb ik tijdens het spreekuur met u gesproken over de reden van

uw ziekmelding. Het was een zeer uitgebreid gesprek dat veel langer duurde dan de 20 minuten die ervoor staan. Van dit gesprek heb ik de meest belangrijke zaken opgenomen in het medische dossier in een zeer korte omschrijving.

Naar mijn mening is de essentie dat u zich preventief ziek heeft gemeld na een beoordelingsgesprek met uw leidinggevende en de daaraan verbonden verbeterplannen. U gaf aan dat u te weinig tijd ervaart om hetgeen uw werkgever van u verlangt goed uit te voeren en dat er door uw werkgever niet wordt ingegaan op uw verweer over de beslisboom die u had opgesteld. Dit was naar uw mening het gevolg van een zaak die heeft gespeeld in het verleden, dit had te maken met een kwestie over Arseen en Chroomtrioxide.

U bleef terugkomen op verwickelingen uit het verleden in combinatie met de houding van uw werkgever nu. Ik heb dit geïnterpreteerd als mogelijke achterdochtigheid en een indruk dat u meent dat er sprake is van complotten. Dit was voor mij aanleiding de navolgende regel in het hervattingsadvies op te nemen: 'Mijn inziens persoonlijke karaktereigenschappen'. Deze omschrijving is voor meerdere uitleg vatbaar maar is zeker geen waardeoordeel over de karaktereigenschappen. Daar ik mij niet competent acht hierover te oordelen, heb ik uw ziekmelding gerespecteerd en u een onafhankelijke expertise voorgesteld. U was het hier niet mee eens. Omdat ik al fors was uitgelopen met het spreekuur heb ik u uitgelegd dat ik toch echt moest afronden en heb ik u mijn advies ter overweging gegeven tot de volgende evaluatie. Helaas is toen iets misgelopen waardoor de uitnodiging te laat bij u arriveerde, hierover hebben wij al in een eerder stadium gecommuniceerd.

Samenvattend: ik heb u niet arbeidsongeschikt verklaard, dit heeft u op 24 september 2007 zelf gedaan door uw (preventieve) ziekmelding. Ik heb uw ziekmelding gerespecteerd en ik heb in mijn werkhervattingsadvies aangegeven dat uw arbeidsongeschiktheid duurt tot er uitsluitel zou zijn van een onafhankelijk expertise-onderzoek. Echter tot op de dag van vandaag heb ik hierover nog niets vernomen van uw kant.

..... etc. " (bijlage 25)

Van de adviezen tot het inwinnen van een deskundigenoordeel c.q. second opinion heeft Van Rooij tot op de dag van vandaag geen gebruik gemaakt, voor zover Philips weet.

19. Wel heeft hij in het kader van zijn dialoog met de Arbodienst een reeks klachten ingediend, allereerst getuige **bijlage 26** d.d. 9 februari 2008 aan de heer Kleisterlee met bijlagen met de aanduiding:

"Betreft aanvulling op mijn klacht d.d. 14 januari 2008 over de handelwijze van bedrijfsarts H. Mol, senior bedrijfsarts/klachtbehandeling J. Greaves, sectormanager energie industrie en overigen mevrouw E. Bouwer-Hofman en algemeen directeur P.C. van Kleij van Achmea Arbo B.V. jegens de

persoon A.M.L. van Rooij, die in deeltijd als Safety Manager werkzaam is binnen PMSN Best en voor het overige gedeelte werkzaam is als directeur van het Ecologisch Kenniscentrum B.V."

Om voor Philips niet herkenbare reden heeft Van Rooij deze klachten niet op persoonlijke titel maar via Ecologisch Kenniscentrum B.V. aangemeld.

20. **Bijlage 27** is een brief met bijlagen van Van Rooij, althans het Ecologisch Kenniscentrum B.V. d.d. 17 februari 2008 aan de heer Fonville, algemeen directeur van Philips Medical Systems Nederland B.V., met de aanduiding:

"Betreft nadrukkelijk verzoek aan U (als Algemeen Directeur van Philips Medical Systems Nederland B.V.) om het met Achmea Arbo B.V. afgesloten contract met H. Mol om als bedrijfsarts voor Philips Medical Systems Nederland B.V. op te treden, op grond van de feiten zoals die hieronder in deze brief staan beschreven grondig te onderzoeken en mij binnen 8 dagen na heden schriftelijk kenbaar te maken of dat voor u reden is om het met bedrijfsarts H. Mol afgesloten contract daarop te verbreken."

21. Philips is van oordeel dat de onderlinge verhoudingen tussen haar en Van Rooij inmiddels zodanig onwerkbaar zijn geworden dat een verdere vruchtbare samenwerking niet langer tot de mogelijkheden behoort.
22. Arbeidsrechtelijk laat het vorenstaande –uitgebreid weergegeven en uitgebreid gedocumenteerd- zich in essentie als volgt samenvatten:
- bij herhaling en al sinds jaren wijst Philips Van Rooij erop dat de uitoefening van zijn functie meer en meer te wensen overlaat;
 - hoewel een in dat kader aangeboden en gevolgde cursus tijdelijk enige verbetering te zien geeft, valt Van Rooij spoedig terug in zijn bekritiseerde gedrag;
 - na twee kritische performance beoordelingen waarin vastligt dat Van Rooij slechts gedeeltelijk voldoet ('partially meets') komt er in februari 2007 een beoordeling met als uitkomst "requires action" ;
 - Philips tracht tevergeefs, in goed overleg met Van Rooij te komen tot een vormgeving van die 'action', een verbeterplan, van welke positieve poging het negatieve verloop hierboven uitvoerig is geschetst;
 - waar Van Rooij in weerwil van die inspanningen zijn medewerking aan het opstellen en inrichten van een verbeterplan blijft onthouden en allerhande personen

en gremia in de organisatie zoals zijn leidinggevend en de ondernemingsraad met vragen, stellingen, sommaties en klachten overlaadt, besluit Philips uiteindelijk het verbeterplan in het kader van de tussen partijen bestaande gezagsverhouding aan Van Rooij op te leggen;

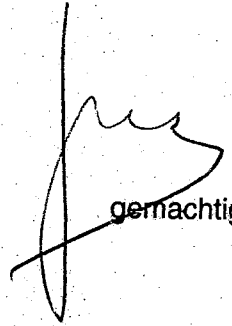
- ook dat heeft geen resultaat; Van Rooij meldt zich "preventief" ziek en blijft verder eigenmachtig thuis (zie hierboven sub 12).;
- de ziekmelding wordt doorgegeven aan de Arbodienst van Philips met de hierboven uitvoerig beschreven en gedocumenteerde gevolgen.

23. Het resultaat van een en ander is dat Van Rooij zich blijft onttrekken aan een hem opgedragen medewerking om te komen tot verbetering van zijn functioneren. Of het nu gaat om bespreking van zijn functioneren als beoogd op 7 februari 2007, latere pogingen om tot een zorgvuldige afstemming van een verbeterplan te komen, vervolgens de opdracht waarbij een verbeterplan is opgelegd, Van Rooij blijft ontwijken en reageren met een 'preventieve' ziekmelding en indienen van een reeks van klachten. De meest recente klacht ligt vast in **bijlage 28** dd. 25 maart 2008, waarin Van Rooij Arbo-arts Mol van Achmea **op briefpapier van en namens Philips Medical Systems Nederland BV** persoonlijk aansprakelijk stelt voor schade die Mol Van Rooij zou hebben berokkend.
24. De verhouding tussen partijen is inmiddels onomkeerbaar in een impasse geraakt, subsidiair levert het totaal aan feiten en gebeurtenissen de afgelopen tijd een zozeer verstoorde verhouding tussen partijen op, dat een vruchtbare samenwerking niet meer tot de mogelijkheden behoort en een verdere voortzetting van het dienstverband redelijkerwijs niet van Philips valt te vergen.
25. Aldus komt Philips tot het onderhavig ontbindingsverzoek, dat geen verband houdt met enig opzegverbod als bedoeld in artikel 7:685 lid 1 BW.

WESHALVE:

Philips u verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen spoedig te ontbinden.

Eindhoven, 2 april 2008



gemachtigde

Inzake: Philips/Van Rooij, dossier 211043. Deze zaak wordt behandeld door mr. A.A.B. Gaalman, AKD Prinsen Van Wijmen N.V., postbus 666, 5600 AR Eindhoven, tel. 088 253 5692, fax 088 253 5610.

De heer A.M.L. van Rooij
't Achterom 9a
5491 XD Sint Oedenrode

met Handtekening Retour

Verzender (in blokletters)
M. Jansen QA

Straat en huisnummer
P.B. 210

Postcode en woonplaats
5600 MD Eindhoven

Keuze 1

☒ **Aangetekend met Handtekening Retour**

☐ **GarantiePost met Handtekening Retour**

Keuze 2 Verzekerd vervoer

☐

☐

☐

Gewicht in grammen

R-nummer 3SRGHR2557469

Binnenland

Aan
DE heer A.M.L. van Rooij
't Achterom 9a
5491 XD Sint Oedenrode

08-04-2008

Verzending vindt plaats onder de geldende algemene voorwaarden

met Handtekening Retour

Verzender (in blokletters)
Philips Med Systems

Straat en huisnummer
P.O. 't Achterom 9a

Postcode en woonplaats
5491 XD Sint Oedenrode

Keuze 1 Kruis aan (verplicht)

☐ **Aangetekend met Handtekening Retour**

☒ **GarantiePost met Handtekening Retour**

Keuze 2 Kruis aan (optioneel)

☐ Verzekerd vervoer tot max. € 500,-

☐ Verzekerd vervoer tot max. € 2.700,-

☐ Verzekerd vervoer tot max. € 5.400,-

Gewicht in grammen 1483

R-nummer 3SRGHR1097759

Binnenland

Verzendbewijs

Aan
N. Jansen, PH

Straat en huisnummer
Postbus 210

Postcode en woonplaats
5600 MD Eindhoven

09 APR 2008

Verzending vindt plaats onder de geldende algemene voorwaarden (z.o.z.)