



106719 - Ontslag wegens plichtsverzuim houdt geen stand omdat niet vastgesteld kan worden of de ontslagbeslissing is gebaseerd op deugdelijk onderzoek door de bedrijfsarts.

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

A wonende te B appellant, hierna te noemen A

en

het College van Bestuur van het C, gevestigd te B, verweerder, hierna te noemen de werkgever  
gemachtigde: de heer mr. R.J. Wiebosch

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 2 maart 2015, ter post bezorgd op 13 maart 2015, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 30 januari 2015 om het dienstverband met hem per 1 mei 2015 op te zeggen wegens plichtsverzuim (artikel 2.9 lid 5 onder a cao mbo).

Op 8 en 14 april 2015 heeft A zijn beroepschrift aangevuld.

De werkgever heeft op 12 mei 2015 een verweerschrift ingediend.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 23 juni 2015 te Utrecht.

Met instemming van partijen bestond de behandelend Commissie uit drie in plaats van vijf personen.

A verscheen in persoon. Namens de werkgever verscheen het hoofd P&O, daartoe bijgestaan door de gemachtigde.

Naar aanleiding van het ter zitting verhandelde heeft de Commissie na de zitting bij de werkgever nadere informatie opgevraagd. In antwoord daarop heeft de werkgever de Commissie op 9 juli 2015 een brief van de arbodienst, gedateerd 29 juni 2015, toegezonden. A heeft hierop gereageerd bij schrijven van 13 juli 2015.

### 2. DE FEITEN

A is sinds 15 februari 1999 in dienst bij C. Hij was laatstelijk werkzaam als medewerker open leercentrum in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao mbo.

Op 17 september 2014 heeft A zich bij de werkgever ziek gemeld. In verband daarmee is A opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts van 29 september 2014. Op dat spreekuur is A zonder bericht van afmelding niet verschenen.

Op 6 oktober 2014 heeft de werkgever A per e-mail laten weten dat zijn leidinggevende de dag daarna telefonisch contact met hem zou opnemen. De werkgever heeft A de volgende dag niet telefonisch kunnen bereiken.

Vervolgens is A uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts op 27 oktober 2014.

Op 10 oktober 2014 heeft de werkgever A een brief gestuurd met daarin de aankondiging van een loonsanctie vanwege het niet nakomen van de verplichtingen uit hoofde van controle en re-integratie tijdens ziekte. In deze brief heeft de werkgever A tevens opgeroepen voor een gesprek met zijn leidinggevende en het hoofd P&O op 20 oktober 2014.



A is zonder bericht van afmelding niet op het gesprek van 20 oktober 2014 verschenen. Op 21 oktober 2014 heeft de werkgever A per e-mail opgeroepen contact op te nemen met zijn leidinggevende. Diezelfde dag heeft A de werkgever per e-mail geantwoord dat hij voorlopig nog met zijn gezondheidsproblemen bezig was en dat de werkgever hem zou zien zodra hij in staat was om het werk te hervatten. De werkgever heeft A op 23 oktober 2014 nogmaals gewezen op zijn verplichtingen uit hoofde van controle en re-integratie tijdens ziekte.

Op 27 oktober 2014 is A zonder bericht van afmelding niet verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts.

Op 4 november 2014 heeft de werkgever wederom het voornemen tot het treffen van een loonsanctie kenbaar gemaakt, in te gaan per november 2014. Daarbij is A tevens uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts op 12 november 2014. Op dat spreekuur is A zonder bericht van afmelding niet verschenen. Kort voor de afspraak met de bedrijfsarts heeft A een e-mail gestuurd naar de werkgever. In deze e-mail deelde A mee dat hij in behandeling was, dat nader bericht zou volgen en dat hij beschikte over een brief van zijn huisarts waaruit de reden voor zijn afwezigheid bleek.

Op 13 november 2014, herhaald op 20 november 2014, heeft het hoofd P&O A bericht dat de loonsanctie zou worden geëffectueerd. A is daarbij tevens verzocht om opheldering te geven over zijn situatie en zijn verblijfplaats. De loonsanctie is geëffectueerd met ingang van 24 november 2014.

Op 18 december 2014 heeft de werkgever A meegedeeld voornemens te zijn het dienstverband met hem op te zeggen wegens plichtsverzuim. A is daarbij in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren. Tijdens een gesprek op 12 januari 2015 heeft A mondeling verweer gevoerd.

Op 26 januari 2015 heeft A het spreekuur van de bedrijfsarts bezocht.

Op 30 januari 2015 heeft de werkgever zijn voornemen omgezet in een definitieve ontslagbeslissing. In de ontslagbrief schrijft de werkgever dat er naar het oordeel van de bedrijfsarts geen medische argumentatie aanwezig was waaruit bleek dat A sinds 17 september 2014 geen contact kon opnemen met de school of naar de bedrijfsarts had kunnen gaan. Tegen deze beslissing is het beroep gericht.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat er in mei 2014 bij hem een depressie is geconstateerd. Eind augustus 2014 is hij op school geweest om een afspraak te maken met iemand van de afdeling personeelszaken. Hij kreeg toen echter te horen dat dat wegens organisatorische veranderingen tijdelijk niet mogelijk was; onduidelijk was wie zijn contactpersoon bij P&O was. In september 2014 werd de depressie ernstiger. A is toen op initiatief van zijn zoon door zijn zus opgehaald en met haar meegegaan naar Frankrijk, waar de zus van A woonachtig is. Daar is hij tot aan het eind van het kalenderjaar gebleven. Op 16 december 2014 heeft A de werkgever gemaaild dat het beter met hem ging en dat hij zijn werk wilde hervatten. Tijdens het verweergesprek op 12 januari 2015 heeft A een medische verklaring overgelegd. Tot september 2014 heeft A ook een aantal consulten gehad bij een psychiater. De bedrijfsarts was daarvan op de hoogte, aldus A.

De werkgever voert aan dat A na zijn ziekmelding, ondanks daartoe te zijn uitgenodigd, tot drie keer toe zonder bericht van afmelding niet is verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts en ook niet op een gesprek met de werkgever. Verder was hij telefonisch niet bereikbaar. Behalve twee uiterst summiere e-mails heeft de werkgever tot eind 2014 geen enkel bericht van A ontvangen. Voor het afreizen naar Frankrijk heeft A geen toestemming gevraagd en gekregen van de werkgever. Tijdens het verweergesprek op 12 januari 2015 bleek A niet te beschikken over enig medisch gegeven dat zijn handelwijze vanaf 17 september 2014 verklaarde. Wel heeft hij tijdens dat gesprek een brief van zijn huisarts overgelegd, gedateerd 21 augustus 2014, waarin de huisarts aangeeft dat A in de zomer van 2014 heeft gekampt met depressiviteit maar dat het op dat moment aanzienlijk beter met



hem ging. Van een bericht van 16 december 2014, inhoudende dat A zijn werkzaamheden kon en wilde hervatten, is de werkgever niets bekend.

Op 26 januari 2015 is A dan eindelijk door de bedrijfsarts gezien. Hij overhandigde tijdens dat spreekuur een brief van zijn huisarts, maar ook deze brief bevatte geen enkele deugdelijke verklaring voor de gang van zaken sinds 17 september 2014. De bedrijfsarts oordeelde dat er geen medische argumentatie beschikbaar was waaruit bleek dat A niet in staat was om contact met de werkgever te onderhouden dan wel naar het spreekuur van de bedrijfsarts te gaan. Tevens oordeelde de bedrijfsarts dat A belastbaar was voor zijn eigen werk, aldus de werkgever.

#### 4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

##### **De bevoegdheid en de ontvankelijkheid**

De instelling is aangesloten bij deze Commissie. Het beroep is gericht tegen een van de beslissingen, genoemd in artikel 4.1.5 Wet educatie en beroepsonderwijs en artikel 12.2 cao mbo, en is binnen de daartoe geldende termijn ingesteld. Aldus is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

##### **De ontslagbeslissing**

De Commissie stelt vast dat de werkgever de voor het opleggen van een disciplinaire maatregel de in artikel 2.10 van de cao mbo voorgeschreven verweerprocedure correct heeft gevolgd.

Bij het beantwoorden van de vraag of de werkgever A in redelijkheid de disciplinaire maatregel van ontslag heeft kunnen opleggen, beoordeelt de Commissie eerst of de feiten, waarop de beslissing is gebaseerd, voldoende vaststaan. Indien dat het geval is, beoordeelt de Commissie of deze feiten kunnen worden aangemerkt als plichtsverzuim zoals bedoeld in artikel 2.8 lid 1 cao mbo en, bij een bevestigend antwoord, of het gepleegde plichtsverzuim aanleiding vormt voor het opleggen van een disciplinaire maatregel, in dit geval de disciplinaire maatregel van ontslag.

De Commissie overweegt dat de artikelen 7:658a en 7:660a BW, nader uitgewerkt in de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling mbo (bijlage F bij de cao mbo), zowel de werkgever als de werknemer een aantal verplichtingen opleggen in geval van arbeidsongeschiktheid. Deze verplichtingen komen er voor de werknemer grofweg op neer dat hij gevolg dient te geven aan door of namens de werkgever gegeven redelijke voorschriften en dat hij ook anderszins dient mee te werken aan zijn re-integratie. Vast staat dat A na zijn ziekmelding op 17 september 2014 telefonisch niet bereikbaar is geweest voor de werkgever. Ook is A meerdere keren zonder afmelding niet verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts en is hij niet ingegaan op uitnodigingen voor gesprekken met de werkgever. Daarmee staan de aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten voldoende vast. De Commissie is van oordeel dat A met deze handelwijze zijn verplichtingen uit hoofde van controle en re-integratie tijdens ziekte niet is nagekomen, hetgeen te kwalificeren valt als plichtsverzuim.

Wat betreft de vraag of het gepleegde plichtsverzuim aanleiding vormt voor het opleggen van de disciplinaire maatregel van ontslag, overweegt de Commissie als volgt.

De bedrijfsarts heeft op 26 januari 2015 met zoveel woorden geoordeeld dat er geen sprake was van een zodanige geestestoestand bij A dat die redelijkerwijs niet in staat was om aan zijn verplichtingen ter zake te voldoen. Uit de overgelegde rapportage van de bedrijfsarts blijkt echter niet of de bedrijfsarts dat oordeel mede heeft gebaseerd op actuele/recente informatie van de huisarts en/of de psychiater van A. Ondanks daartoe na de mondelinge behandeling nog expliciet door de Commissie in



de gelegenheid te zijn gesteld, heeft de werkgever niet aangetoond dat de bedrijfsarts zijn oordeel mede heeft gebaseerd op recente informatie van de behandelend huisarts en/of psychiater. Het beroep van de arbodienst op zijn beroepsgeheim c.q. de privacy van de werknemer acht de Commissie in dezen irrelevant, nu zij enerzijds niet om medische informatie heeft gevraagd en anderzijds A ter zitting uitdrukkelijk heeft aangegeven voor het verstrekken van de betreffende informatie zijn toestemming te willen geven.

Een en ander brengt met zich mee dat de Commissie niet heeft kunnen vaststellen of aan de ontslagbeslissing een zorgvuldig tot stand gekomen rapportage van de bedrijfsarts ten grondslag ligt. De Commissie is van oordeel dat de werkgever onder deze omstandigheden niet in redelijkheid A bij wijze van disciplinaire maatregel heeft kunnen ontslaan. De Commissie zal het beroep daarom gegrond verklaren.

## 5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep gegrond.

Aldus gedaan te Utrecht op 17 augustus 2015 door mr. C.H. Kemp-Randewijk, voorzitter,  
mr. K.P. Piena en mr. M. Th. van Wel, leden, in aanwezigheid van mr. J.J. van Beek, secretaris.

mr. C.H. Kemp-Randewijk  
voorzitter

mr. J.J. van Beek  
secretaris