



Rapport

Datum: 15 april 1999

Rapportnummer: 1999/172

Klacht

Op 7 oktober 1998 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer M. te Amsterdam, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland te Amsterdam. Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, werd een onderzoek ingesteld. Op grond van de door verzoeker verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoeker klaagt er over dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland (RDA) aan zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem te beëindigen. Hij stelt dat de RDA bij het nemen van de beslissing het door hem gevoerde verweer niet inhoudelijk heeft meegewogen.

Achtergrond

1. **Delegatiebesluit 1993** (Besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 januari 1993, nr. ABA/OT 92.0750, Stcrt. 11, zoals dat tot 1 januari 1999 luidde) Artikel 10, derde lid:

"Indien de werkgever verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van de werknemer als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding aanvoert, kan de toestemming slechts worden verleend, indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat deze grond terecht is aangevoerd, en indien, gelet op dat handelen of nalaten, van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren."

2. De **Toelichting** bij artikel 10, derde lid, van het Delegatiebesluit 1993 luidt als volgt:

"De in het derde lid vermelde grond tot het verlenen van toestemming draagt een ander karakter dan die onder het eerste lid vermeld. Het eerste lid heeft betrekking op ongeschiktheid voor de functie, welke aan de werknemer als zodanig niet valt te verwijten, doch welke niettemin, als aan de aldaar vermelde voorwaarden is voldaan tot het verlenen van toestemming tot beëindiging van de dienstbetrekking zal kunnen leiden. In het derde lid daarentegen gaat het om verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Van de Regionaal Directeur wordt bij de toepassing van deze bepaling een redelijkheidsoordeel gevraagd. Het is aan de Regionaal Directeur om te beoordelen, of, wanneer aannemelijk is geworden dat het verwijtbaar handelen of nalaten inderdaad heeft plaats gevonden, er van de werkgever al dan niet kan worden gevergd de betrokken werknemer te handhaven."

Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van

bevindingen gestuurd aan betrokkenen. Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen. Verzoeker gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. Feiten

1. Verzoeker trad op 20 juni 1983 als schoonmaker in dienst bij zijn werkgever.

2.1. Bij brief van 15 januari 1998 verzocht werkgever de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland (hierna: de RDA) hem voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen. In zijn brief liet hij de RDA het volgende weten: "...(Werkgever; N.o.), houdt zich bezig met het schoonmaken en houden, dit in de ruimste zin des woords, van objecten ten behoeve van derden. De bedrijfsresultaten en het imago van ons bedrijf zijn volledig afhankelijk van de geleverde kwaliteit en representativiteit van onze medewerkers. Derhalve stelt (werkgever; N.o.) alles in het werk om schoonmaakmedewerkers zo goed mogelijk te instrueren en te begeleiden. Indien, onverhoopt, mocht blijken dat een werknemer zich niet aan de geldende regels houdt zal (werkgever; N.o.) alles in het werk stellen om dit te verbeteren. Het spreekt voor zich dat indien een medewerk(st)er zich niet houdt aan de geldende procedures, regels en afspraken, dit aanzienlijke gevolgen kan hebben voor zijn/haar collega's en voor de kwaliteit en continuïteit van het geleverde schoonmaakwerk. Gebeurt dit niet naleven van de procedures, regels en het niet nakomen van afspraken, incidenteel dan kan dit worden opgevangen door de collega's. Gebeurt bovenstaande echter vaker dan kan dit merkbare gevolgen hebben voor de te leveren schoonmaakwerkzaamheden en zal dit de werksfeer tussen de schoonmaakmedewerkers niet ten goede komen. (Werkgever; N.o.) heeft onder andere een schoonhoudcontract met A. De schoonmaakwerkzaamheden op A. worden 24 uur per dag 7 dagen per week schoonmaakwerkzaamheden verricht. Om de continuïteit te waarborgen is het derhalve van groot belang dat de personeelsplanning stabiel is en zich geen onverwachte wisselingen voordoet. (Werkgever; N.o.) verwacht van haar medewerkers dat zij alles zullen doen wat in hun vermogen ligt om de belangen van (werkgever; N.o.) als goed werknemer te behartigen. Dit houdt in dat (werkgever; N.o.) verwacht dat de medewerker conform de procedures, gegeven instructies, roosters en afspraken zijn/haar werkzaamheden verricht, zich aan de overeengekomen werktijden houdt en redelijke gegeven opdrachten naar behoren uitvoert. Daarnaast heeft (werkgever; N.o.) met de invoering van de Wet TZ op 1 januari 1994 (terugdringing ziekteverzuim) de ziekmeldingsprocedure enigszins gewijzigd. (Werkgever; N.o.) heeft alles in het werk gesteld om er zorg voor te dragen dat alle medewerkers op de hoogte zijn van de ziekmeldingsprocedure. Alle medewerkers hebben in januari 1994 de (...) **Special**

ontvangen, waarin de ziekmeldingsprocedure wordt uitgelegd (...). Bij alle werkmaatschappijen, dus ook bij (werkgever; N.o.), gelden "spelregels om in aanmerking te komen voor doorbetaling van het loon tijdens ziekte" (...). Indien de medewerker de Nederlandse taal niet machtig is, kan een vertaalde versie bij de vestigingsadministratie worden aangevraagd. Hierdoor is de ziekmeldingsprocedure duidelijk voor alle medewerkers. Alle activiteiten en veranderingen aangaande het ziekteverzuim worden direct aan de medewerkers bekend gemaakt middels een brief c.q. procedure welke de medewerkers thuis toegezonden krijgen en belangrijke informatie wordt vertaald in het bulletin. De (...) wegwijzer (...) is aan alle medewerkers toegezonden en elke nieuwe medewerker krijgt deze bij de in dienst treding overhandigd. Per 1 januari 1997 is er een nieuwe boekje samengesteld welke alle medewerkers thuis toegezonden hebben gekregen en ook hierin staan nogmaals de regels vermeld (...). Zoals uit bovenstaande mag blijken, staat in de diverse informatiebulletins de ziekmeldingsprocedure uitgebreid beschreven. Ook als een medewerker voor een langere periode ziek is, stelt (werkgever; N.o.) alles in het werk om de zieke medewerker de nodige begeleiding te bieden. Dit gebeurt doordat zieke medewerkers regelmatig het spreekuur bezoeken van onze Commit Arbo arts. Hoe langer een medewerker ziek is, des te hoger wordt de 'drempel' om weer terug keren naar de werkplek. Om deze 'drempel' zo laag mogelijk te houden, onderhouden de leidinggevenden van de zieke medewerker heel regelmatig contact. Tijdens deze contacten kan de zieke medewerker vragen stellen, zijn/haar verhaal doen en houdt de leidinggevende de zieke medewerker op de hoogte van mogelijk nieuws van het object. Zodra een zieke medewerker in staat is aangepaste- of gedeeltelijke werkzaamheden te verrichten, dan wordt in nauwe samenwerking met de Commit Arbo arts, de zieke medewerker en (werkgever; N.o.) gekeken naar de mogelijkheden hierin. (Werkgever; N.o.) doet haar uiterste best de werkzaamheden zo goed mogelijk aan te passen aan de beperkingen van de zieke medewerkers, om de reïntegratie van zieke medewerkers zo prettig mogelijk te laten verlopen. De Commit Arbo arts is volledig op de hoogte van de werkzaamheden welke de medewerkers van (werkgever; N.o.) verrichten op de diverse schoonmaak objecten, zodat bij een zieke medewerker aan reïntegratieplan 'op maat' kan worden gewerkt. Indien een zieke medewerker geheel of gedeeltelijk gereïntegreerd kan worden, wordt dit de zieke medewerker zowel medegedeeld door de Commit Arbo arts, alsmede door zijn/haar direct leidinggevende van (werkgever; N.o.). Indien een zieke medewerker het niet eens is met de beslissing van de Commit Arbo arts, kan deze opnieuw een spreekuur aanvragen bij de Commit Arbo arts of zich wenden tot de bedrijfsvereniging Cadans voor een second opinion. De regels, procedures en mogelijkheden hieromtrent zijn allemaal beschreven in de ziekmeldingsprocedures waarover, zoals eerder genoemd, alle medewerkers kunnen beschikken. Deze voorwaarden dienen strikt opgevolgd te worden om te voorkomen dat (werkgever; N.o.), voortdurend veel medewerkers "uit het oog verliest" zonder dat (werkgever; N.o.) weet waar deze medewerkers zijn, wat de reden van de afwezigheid is en moet afwachten of en zo ja, wanneer de medewerker zich zelf arbeidsgeschikt acht en zijn werkzaamheden gaat hervatten. Een organisatie als (werkgever; N.o.) is volledig afhankelijk van de

inzetbaarheid van haar medewerkers. (Werkgever; N.o.) dient derhalve tijdig te weten wanneer een medewerker niet aanwezig zal zijn op de werkvloer, zodat voor vervanging kan worden gezorgd. Daarentegen is het van evengroot belang dat de zieke medewerker (werkgever; N.o.) tijdig informeert wanneer de medewerker denkt zijn werkzaamheden te kunnen hervatten. Derhalve is het noodzakelijk dat de zieke medewerker gedurende de periode waarin de medewerker ziek is, contact houdt met de leidinggevende. Samengevat kan worden gesteld dat (werkgever; N.o.) er alles aan doet om de medewerkers goed op de hoogte te brengen en houden betreffende de "spelregels" bij een ziekmelding. Gezien alle bovenstaande inspanningen van de zijde van (werkgever; N.o.) kan worden gesteld dat (verzoeker; N.o.) gedurende zijn ziekteperiode op de hoogte was van de ziekmeldingsprocedure. Op 20 juni 1983 is (werkgever; N.o.) een arbeidsovereenkomst aangegaan voor de onbepaalde tijd met (verzoeker; N.o.) voor 152 uur per vierwekenperiode. (Verzoeker; N.o.) is werkzaam op het object A. (...). De functie van (verzoeker; N.o.) bestaat uit het verrichten van algemene schoonmaakwerkzaamheden, (...). Op 6 januari 1997 meldt (verzoeker; N.o.) zich ziek met rug- en hoofdpijn. Op 7 januari 1997 treft de ziekenbezoeker van (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) niet thuis aan. (Verzoeker; N.o.) geeft een dag later telefonisch aan dat (verzoeker; N.o.) zijn kinderen van school moest halen en derhalve niet thuis was. Daar (verzoeker; N.o.) zowel schriftelijk als telefonisch bij zijn ziekmelding van 6 januari 1997 erop is geweest dat (verzoeker; N.o.) tot het bezoek aan de Arbo arts thuis moest blijven en zich, indien (verzoeker; N.o.) toch uit huis moet, af dient te melden, wordt er 1 dag loondoorbetaling tijdens ziekte ingehouden, hetgeen wordt bevestigd in een brief (...). Op 10 januari 1997 bezoekt (verzoeker; N.o.) het spreekuur van de Commit Arbo arts (hierna te noemen Arbo arts). De Arbo arts geeft aan dat (verzoeker; N.o.) algemene fysieke beperkingen heeft en derhalve zijn werkzaamheden niet kan verrichten. Verwacht wordt dat (verzoeker; N.o.) binnen enkele weken weer hersteld zal zijn. (Werkgever; N.o.) krijgt een vervolg afspraak voor het spreekuur op 24 januari 1997 (...). Tijdens het spreekuur van 24 januari 1997 constateert de Arbo arts echter dat (verzoeker; N.o.) andere klachten erbij heeft gekregen, maar dat (verzoeker; N.o.) op 31 januari 1997 zijn werkzaamheden wederom kan hervatten (...). De huisarts van (verzoeker; N.o.) is echter van mening dat (verzoeker; N.o.) niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten met ingang van 31 januari 1997. (Verzoeker; N.o.) hervat niet zijn werkzaamheden en bezoekt (verzoeker; N.o.) op 5 februari 1997 wederom het spreekuur van de Arbo arts, welke constateert dat (verzoeker; N.o.) arbeidsongeschikt is voor zijn werkzaamheden en dat de behandeling en herstel dient te worden afgewacht (...). Op 17 maart 1997 gaat (verzoeker; N.o.) wederom naar het spreekuur. De Arbo arts constateert dat de klachten van (verzoeker; N.o.) langzaam verbeteren, echter werkhervatting is nog altijd niet mogelijk (...). Op 18 april 1997 constateert de Arbo arts tijdens het spreekuur dat de klachten dusdanig zijn verbeterd dat (verzoeker; N.o.) met ingang van 28 april 1997 arbeidsgeschikt wordt geacht voor zijn werkzaamheden (...). Op de dag dat (verzoeker; N.o.) zijn werkzaamheden had moeten hervatten, wordt (werkgever; N.o.) gebeld door de zuster van (verzoeker; N.o.). De zuster van (verzoeker; N.o.) deelt (werkgever; N.o.) mede dat (verzoeker; N.o.) niet in staat is zijn

werkzaamheden te hervatten. (Werkgever; N.o.) maakt derhalve opnieuw een afspraak met (verzoeker; N.o.) voor het spreekuur van de Arbo arts op 2 mei 1997. De Arbo arts oordeelt dat (verzoeker; N.o.) niet arbeidsongeschikt is voor zijn werkzaamheden en derhalve zijn werk kan hervatten (...). Op 2 mei 1997 geeft (verzoeker; N.o.) echter telefonisch te kennen dat (verzoeker; N.o.) het niet eens is met de beslissing van de Arbo arts. (Werkgever; N.o.) bevestigt (verzoeker; N.o.) in een brief d.d. 6 mei 1997 dat (verzoeker; N.o.) de mogelijkheid heeft om binnen een week na hersteldatum van de Arbo arts een second opinion aan te vragen bij de bedrijfsvereniging. (Werkgever; N.o.) deelt (verzoeker; N.o.) tevens mede dat, in afwachting van de beslissing van de second opinion, de loonbetaling tijdens ziekte wordt stopgezet, daar (werkgever; N.o.) zich conformeert aan de beslissing van de Commit Arbo zolang er geen uitslag bekend is van de second opinion. (Verzoeker; N.o.) dient (werkgever; N.o.) op de hoogte te houden van het verloop van de second opinion procedure (...). Op 27 mei 1997 heeft (werkgever; N.o.) noch over de second opinion, noch over werkhervatting, iets van (verzoeker; N.o.) vernomen. Bij navraag bij de bedrijfsvereniging blijkt dat (verzoeker; N.o.) ook geen aanvraag heeft ingediend voor een second opinion. Derhalve stuurt (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) een brief waarin zij (verzoeker; N.o.) verzoekt, zondig sommeert, zich te melden voor 30 mei 1997 om zijn werkzaamheden te hervatten (...). Op 2 juni 1997 is (werkgever; N.o.) echter genoodzaakt (verzoeker; N.o.) nogmaals een brief te sturen. (Verzoeker; N.o.) laat namelijk naar aanleiding van de brief d.d. 27 mei 1997 met het verzoek zich te melden voor 30 mei 1997 voor het hervatten van zijn werkzaamheden, niets van zich horen. (Werkgever; N.o.) sommeert (verzoeker; N.o.) voor de laatste maal, zich voor 5 juni 1997 te melden bij zijn leidinggevende voor het hervatten van zijn werkzaamheden. Indien (verzoeker; N.o.) zich niet voor 5 juni 1997 meldt voor het hervatten van zijn werkzaamheden, beschouwt (werkgever; N.o.) de afwezigheid van (verzoeker; N.o.) als ongeoorloofd verzuim c.q. werkweigering, hetgeen een dringende reden zal zijn voor onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst (...). Op 5 juni 1997 belt (verzoeker; N.o.) naar (werkgever; N.o.) met de mededeling dat (verzoeker; N.o.), in tegenstelling tot hetgeen de bedrijfsvereniging vertelt, wel een second opinion heeft aangevraagd. Bij navraag bij de bedrijfsvereniging blijkt dit juist te zijn. Waarom (verzoeker; N.o.) (werkgever; N.o.) hiervan niet op de hoogte heeft gesteld, weet (verzoeker; N.o.) niet. (Werkgever; N.o.) verzoekt (verzoeker; N.o.) een kopie van de aanvraag formulieren voor een second opinion op te sturen. (Werkgever; N.o.) bevestigt bovenstaande in een brief met nogmaals het nadrukkelijke verzoek aan (verzoeker; N.o.) (werkgever; N.o.) op de hoogte te houden van het verloop van de procedure (...). Op 16 juni 1997 ontvangt (werkgever; N.o.) bericht van de bedrijfsvereniging Cadans over de second opinion van (verzoeker; N.o.). De verzekeringsgeneeskundige van Cadans is van mening dat (verzoeker; N.o.) op 2 mei 1997 arbeidsongeschikt was voor zijn werk (...). (Werkgever; N.o.) bevestigt (verzoeker; N.o.) in een brief dat zij, naar aanleiding van het oordeel van de verzekeringsgeneeskundige van Cadans, de loondoorbetaling tijdens ziekte van (werkgever; N.o.) met ingang van 2 mei 1997 zal opstarten. Daar (verzoeker; N.o.) nog altijd arbeidsongeschikt wordt geacht, maakt (werkgever; N.o.) opnieuw een afspraak voor

het spreekuur bij de Arbo arts op 30 juni 1997 (...). Op het spreekuur van 30 juni 1997 oordeelt de Arbo arts dat (verzoeker; N.o.) inderdaad arbeidsongeschikt is, echter met andere klachten dan de klachten welke (verzoeker; N.o.) had voor (verzoeker; N.o.) op 28 april 1997 arbeidsgeschikt werd geacht (...). Op het spreekuur van 17 juli 1997 constateert de Arbo arts dat tijdens de volgende afspraak voor het spreekuur, 1 augustus 1997, gekeken kan of werkhervatting mogelijk is (...). Tijdens het spreekuur van 1 augustus 1997 blijkt echter dat de klachten van (verzoeker; N.o.) niet verbeteren en dat (verzoeker; N.o.) eind augustus weer opgeroepen kan worden voor het spreekuur (...). Daar de leidinggevenden van (verzoeker; N.o.) meerdere malen telefonisch hebben getracht met (verzoeker; N.o.) in contact te komen, hetgeen niet is gelukt, stuurt (werkgever; N.o.) op 1 augustus 1997 een uitnodigingsbrief voor een gesprek naar (verzoeker; N.o.) (...). Op 29 augustus 1997 gaat (verzoeker; N.o.) wederom naar het spreekuur van de Arbo arts. De Arbo arts is van mening dat (verzoeker; N.o.) met ingang van 1 september 1997 gedeeltelijk kan hervatten in licht werk, waarbij (verzoeker; N.o.) niet zwaar hoeft te tillen en niet hoeft te bukken (...). Op 2 september 1997 heeft de leidinggevende van (verzoeker; N.o.) een afspraak gemaakt om (verzoeker; N.o.) thuis te bezoeken. Tijdens dit bezoek zou de gedeeltelijke werkhervatting in licht werk worden besproken. De leidinggevende van (verzoeker; N.o.) treft (verzoeker; N.o.) echter niet thuis. Volgens (een gezinslid van verzoeker; N.o.) is (verzoeker; N.o.) naar therapie (...). Op 5 september 1997 komt (verzoeker; N.o.) , op aandringen van zijn leidinggevende, langs op het object. Met (verzoeker; N.o.) wordt afgesproken dat deze op 8 september 1997 gaat hervatten voor 2 uur per dag in lichte werkzaamheden (...). Op 9 september 1997 meldt (verzoeker; N.o.) zich echter niet voor het gedeeltelijk hervatten in lichte werkzaamheden, noch meldt (verzoeker; N.o.) zich af. Bij navraag bij de leidinggevende van (verzoeker; N.o.) blijkt dat (verzoeker; N.o.) zich regelmatig niet aan de gemaakte afspraken en procedures houdt. Derhalve stuurt (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) op 11 september 1997 een brief waarin staat dat (verzoeker; N.o.) meerdere malen redelijke opdrachten van (werkgever; N.o.) negeert. (Werkgever; N.o.) sommeert (verzoeker; N.o.) zich op 13 september 1997 te melden bij zijn leidinggevende (...). Op 13 september 1997 verschijnt (verzoeker; N.o.) zonder tegenbericht niet op de afspraak met zijn leidinggevende. Zoals medegedeeld in de brief van 11 september 1997, wordt de loondoorbetaling tijdens ziekte van (verzoeker; N.o.) stop gezet. (Verzoeker; N.o.) wordt erop gewezen dat (verzoeker; N.o.) op deze wijze weigert mee te werken aan reïntegratie en dat (verzoeker; N.o.) zo spoedig mogelijk contact op dient te nemen met de personeelsfunctionaris (...). Op 16 september 1997 wordt (werkgever; N.o.) gebeld door de advocaat van (verzoeker; N.o.). Bovenstaande situatie wordt met de advocaat van (verzoeker; N.o.) besproken, zodat ook de advocaat van (verzoeker; N.o.), (verzoeker; N.o.) een en ander kan verduidelijken. Op 17 september 1997 gaat (verzoeker; N.o.) naar het spreekuur van de Arbo arts. De Arbo arts oordeelt dat (verzoeker; N.o.) nog altijd arbeidsgeschikt is om passend werk te verrichten (...). Naar aanleiding van het spreekuur op 17 september 1997 belt (verzoeker; N.o.) naar de personeelsfunctionaris. De personeelsfunctionaris maakt met (verzoeker; N.o.) telefonisch een afspraak op 22 september 1997 op het vestigingskantoor (...). Op 22 september 1997

verschijnt (verzoeker; N.o.) echter zonder tegenbericht niet op de afspraak met de personeelsfunctionaris. Op 24 september 1997 ontvangt (werkgever; N.o.) een brief van de advocaat van (verzoeker; N.o.), waarin de advocaat stelt dat (verzoeker; N.o.) pas 17 september 1997 zou hebben vernomen dat (verzoeker; N.o.) passend werk mocht verrichten (...). In antwoord op de brief van de advocaat van (verzoeker; N.o.) stuurt (werkgever; N.o.) 1 oktober 1997 een brief terug. Hierin geeft (werkgever; N.o.) aan dat (verzoeker; N.o.) wel degelijk op de hoogte was van het feit dat (verzoeker; N.o.) voor 2 uur per dag in lichte werkzaamheden kon hervatten vanaf 29 augustus 1997, namelijk het spreekuur van de Arbo arts waarin de Arbo arts (verzoeker; N.o.) heeft aangegeven dat (verzoeker; N.o.) voor 2 uur per dag in lichte werkzaamheden kon hervatten. Tot slot geeft (werkgever; N.o.) in haar brief aan dat (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) geen loon door zal betalen tijdens ziekte, zolang (verzoeker; N.o.) zich niet meldt voor het gedeeltelijk hervatten in aangepaste werkzaamheden (...). (Werkgever; N.o.) laat (verzoeker; N.o.) weten dat (verzoeker; N.o.) zich op 14 oktober 1997 te zullen melden bij zijn leidinggevende op het object T. In een brief van de advocaat van (verzoeker; N.o.) geeft deze echter aan dat (verzoeker; N.o.) in de veronderstelling is dat (verzoeker; N.o.) zich dient te melden op het vestigingskantoor bij de personeelsfunctionaris. Op 14 oktober 1997 gaat (verzoeker; N.o.) naar zijn leidinggevende. Tot grote verbazing van de leidinggevende, geeft (verzoeker; N.o.) aan niets af te weten van het feit dat (verzoeker; N.o.) voor 2 uur per dag in lichte werkzaamheden moet hervatten. (Verzoeker; N.o.) geeft aan op 17 oktober 1997 opnieuw naar het spreekuur van de Arbo arts te gaan. (Verzoeker; N.o.) geeft bij zijn leidinggevende aan dat als het de aankomende maandag, 20 oktober 1997, nog zo goed gaat als vandaag, dat (verzoeker; N.o.) dan weer volledig (8 uur per dag) zou hervatten in zijn eigen werkzaamheden. Toen de leidinggevende echter aangaf dat het de bedoeling was dat (verzoeker; N.o.) dezelfde dag nog voor 2 uur per dag in licht werkzaamheden dient te hervatten, is (verzoeker; N.o.) naar huis gegaan (...). (Verzoeker; N.o.) weigert mee te werken aan de pogingen van (werkgever; N.o.) om (verzoeker; N.o.) geleidelijk te reïntegreren in het arbeidsproces. Op 17 oktober 1997 heeft (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) nogmaals opgeroepen voor het spreekuur met de Arbo arts om te proberen een einde te maken aan deze slepende situatie zodat de Arbo arts (verzoeker; N.o.) nogmaals nadrukkelijk erop kan wijzen dat (verzoeker; N.o.) arbeidsgeschikt wordt geacht voor gedeeltelijke werkhervatting in aangepaste werkzaamheden. De Arbo arts oordeelt naar aanleiding van het spreekuur d.d. 17 oktober 1997 dat (verzoeker; N.o.) per 20 oktober 1997 8 uur per dag in zijn eigen werkzaamheden gaat hervatten op arbeidstherapeutische basis. De Arbo arts heeft twijfel bij de duurzaamheid van de hervatting voor 8 per dag. In ieder geval wordt (verzoeker; N.o.) arbeidsgeschikt geacht voor minimaal 2 uur per dag (...). Op 20 oktober 1997 bevestigt (werkgever; N.o.) in een brief aan (verzoeker; N.o.) de pogingen welke (werkgever; N.o.) heeft ondernomen om (verzoeker; N.o.) geleidelijk te reïntegreren in het arbeidsproces. Tevens maakt (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) duidelijk dat (verzoeker; N.o.) tot het moment waarop (verzoeker; N.o.) minimaal 2 uur per dag hervat, (werkgever; N.o.) geen loon door betaalt aan (verzoeker; N.o.) tijdens ziekte (...). Op 20 oktober 1997 meldt (verzoeker; N.o.) zich

voor het hervatten van zijn werkzaamheden op het object om 14.45 uur. Na een uur geeft (verzoeker; N.o.) echter aan dat het werken niet gaat en dat (verzoeker; N.o.) naar huis gaat. Toen de leidinggevende bij (verzoeker; N.o.) informeerde wat er niet goed ging, gaf (verzoeker; N.o.) geen antwoord en liep weg (...). Naar aanleiding van de mislukte werkhervatting van (verzoeker; N.o.), gaat (verzoeker; N.o.) op 29 oktober 1997 opnieuw naar het spreekuur van de Arbo arts. De Arbo arts is van mening dat (verzoeker; N.o.) zijn werkzaamheden kan hervatten voor 50%, namelijk 4 uur per dag, op arbeidstherapeutische basis. De Arbo arts vertelt (verzoeker; N.o.) dat deze zich 30 oktober 1997 bij zijn leidinggevende dient te melden (...). Op 30 oktober 1997 meldt (verzoeker; N.o.) zich, zonder tegenbericht, echter niet voor het hervatten van zijn werkzaamheden voor 50%. Op 31 oktober 1997 stuurt (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) een brief waarin (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) aangeeft dat het wederom geen gehoor geeft aan een redelijke opdracht door het niet verschijnen op het werk de 'druppel' die de emmer doet overlopen. (Werkgever; N.o.) sommeert (verzoeker; N.o.) zich voor dinsdag 4 november 1997 te melden bij zijn leidinggevende voor het gedeeltelijk hervatten van zijn werkzaamheden. Indien (verzoeker; N.o.) zich niet voor 4 november 1997 meldt voor gedeeltelijk hervatting van zijn werkzaamheden, zal (werkgever; N.o.) de afwezigheid van (verzoeker; N.o.) beschouwen als ongeoorloofd verzuim c.q. werkweigering, hetgeen een dringende reden kan zijn voor onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst (...). Op 4 november 1997 heeft (werkgever; N.o.) echter nog altijd niets van (verzoeker; N.o.) vernomen. Als laatste poging een en ander voor beide partijen tot een goede oplossing te komen, neemt (werkgever; N.o.) telefonisch contact op met de advocaat van (verzoeker; N.o.). De advocaat van (verzoeker; N.o.) geeft echter aan dat (verzoeker; N.o.) inmiddels een andere advocaat, (...), in de arm heeft genomen vanwege 'communicatie stoornis'. Na enkele malen te hebben gebeld met de nieuwe advocaat van (verzoeker; N.o.), belt de advocaat naar (werkgever; N.o.) terug op 10 november 1997. (Werkgever; N.o.) informeert de advocaat van (verzoeker; N.o.) over bovengenoemde situatie. De advocaat geeft aan dat (verzoeker; N.o.), als (verzoeker; N.o.) inderdaad gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt geacht voor zijn werkzaamheden, zijn werkzaamheden gedeeltelijk dient te hervatten. De advocaat geeft aan (verzoeker; N.o.) een brief te sturen met daarin het advies dat (verzoeker; N.o.), als (verzoeker; N.o.) inderdaad gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt geacht voor zijn werkzaamheden, zijn werkzaamheden dient te hervatten en dat met (werkgever; N.o.) is afgesproken dat (verzoeker; N.o.) hiervoor een laatste kans krijgt tot 14 november 1997 (...). Het advies van de advocaat van (verzoeker; N.o.) ten spijt, verneemt (werkgever; N.o.) niets van (verzoeker; N.o.). Om zich ervan te vergewissen dat (verzoeker; N.o.) op de hoogte is van de afspraken en de consequenties van het niet naleven van deze afspraken, verzoekt zonodig sommeert (werkgever; N.o.) in haar brief d.d. 17 november 1997 (verzoeker; N.o.) voor de laatste maal zijn werkzaamheden gedeeltelijk te hervatten uiterlijk woensdag 19 november 1997 (...). Ook op deze oproep reageert (verzoeker; N.o.) niet. Derhalve ziet (werkgever; N.o.) zich genoodzaakt (verzoeker; N.o.) middels een brief d.d. 20 november 1997 mede te delen dat de arbeidsovereenkomst van (verzoeker; N.o.) met onmiddellijke ingang beëindigd wordt.

(Werkgever; N.o.) geeft aan dat (verzoeker; N.o.), als er nog argumenten aanwezig zijn welke de zienswijze van (werkgever; N.o.) zouden kunnen veranderen, (...) dit binnen 5dagen aangetekend van (verzoeker; N.o.) vernemen (...). Op 4 december 1997 ontvangt (werkgever; N.o.) een brief van een advocaat van (verzoeker; N.o.). Het betreft ditmaal wederom een andere advocaat, (...). De advocaat van (verzoeker; N.o.) roept de nietigheid in van het ontslag op staande voet. De advocaat geeft aan nog niet inhoudelijk te kunnen reageren op de brief van (werkgever; N.o.) van 20 november 1997, maar hier zo spoedig mogelijk op terug te komen (...). In de eerste week van januari 1998 heeft (werkgever; N.o.) telefonisch contact met de advocaat van (verzoeker; N.o.). Echter, de contacten met de advocaat heeft de zienswijze van (werkgever; N.o.) echter niet doen wijzigen.

(Werkgever; N.o.) is ervan overtuigd dat zij alles in het werk heeft gesteld om (verzoeker; N.o.) goed op de hoogte te brengen en houden omtrent de reïntegratie en de afspraken hieromtrent. (Werkgever; N.o.) heeft alles gedaan wat in haar vermogen ligt om (verzoeker; N.o.) het belang in te laten zien van het geleidelijk reïntegreren in het arbeidsproces na lange tijd ziek te zijn geweest. Daarnaast heeft (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) meerdere malen nadrukkelijk op de hoogte gesteld van de consequenties indien (verzoeker; N.o.) weigert mee te werken aan deze reïntegratie. Alle pogingen en gesprekken met (verzoeker; N.o.) alsmede zijn (drie) advocaten hebben helaas niet tot een gewenst resultaat geleid. Derhalve is (werkgever; N.o.) van mening dat redelijkerwijs niet van haar verwacht kan worden dat zij de arbeidsovereenkomst met (verzoeker; N.o.) ten koste van alles zou voortzetten en heeft (werkgever; N.o.) op 20 november 1997 de arbeidsovereenkomst met (verzoeker; N.o.) met onmiddellijke ingang beëindigd.

(Werkgever; N.o.) richt zich tot u voor het verkrijgen van een ontslagvergunning voor zover rechtens vereist ten behoeve van (verzoeker; N.o.). Mocht u nog verdere gegevens nodig hebben voor de afhandeling van deze ontslagaanvraag, dan vernemen wij dit gaarne van u..."

2.2. De bij de ontslagaanvraag gevoegde "**Spelregels om in aanmerking te komen voor ziekengeld**" van werkgever vermeldt onder meer:

" * U moet thuisblijven totdat onze bedrijfsarts heeft aangegeven, dat dit niet meer vereist is. * Binnen 4 dagen kunt u een ziekenbezoeker verwachten. (...) **Wat gebeurt er als u zich niet aan bovenstaande procedure houdt?** Dan wordt het ziekengeld niet uitgekeerd. **Wat kunt u doen als u het niet eens bent met de toepassing van de procedure?** Dan kunt u in beroep gaan binnen 14 dagen of een "second opinion" vragen bij een arts van de bedrijfsvereniging waarbij u bent aangesloten."

2.3. Het bij de ontslagaanvraag gevoegde boekje '**arbeidsongeschikt**' van werkgever luidt onder meer als volgt:

"Thuisblijven Als u ziek bent, kan het gebeuren dat er een ziekenbezoeker langskomt. Vandaar dat u verplicht bent thuis te blijven totdat u bij de ARBO-arts bent geweest. (...)

Ziekenbezoek De eerste 4 dagen na uw ziekmelding kunt u een ziekenbezoeker thuis verwachten. (...) Mocht de ziekenbezoeker bij u voor de deur staan maar u bent er niet, dan zal hij of zij een brief in de bus doen. Hierin staat dat u zo snel mogelijk, in ieder geval

binnen 24 uur contact moet opnemen met de vestiging. Zij vernemen dan graag van u waarom u op dat tijdstip niet thuis was. U heeft zich niet aan de verzuimprocedure gehouden en u loopt een groot risico geen loon meer te ontvangen. (...)

3. Loondoorbetaling

We gaan ervan uit dat iemand die zich ziekmeldt, ook daadwerkelijk ziek is. Het loon wordt dan ook gewoon doorbetaald door (werkgever; N.o.). Het kan echter gebeuren dat (werkgever; N.o.) genoodzaakt is om de betaling stop te zetten. Dat gebeurt alleen als daar een gegronde reden voor is. Wanneer besluit (werkgever; N.o.) tot deze drastische stap over te gaan? (...) * de werknemer is afwezig zonder een gegronde reden of reageert niet volgens de ziekmeldingsregels (werknemer was bijvoorbeeld niet thuis toen de ziekenbezoeker langs kwam) De werknemer is weliswaar arbeidsongeschikt, maar heeft zich niet aan de regels gehouden. Per geconstateerde overtreding zal er minimaal één dag van het loon ingehouden worden."

2.4. Tevens waren bij de ontslagaanvraag onder meer de volgende bescheiden gevoegd:
 - verklaring van de Arbo-arts van 29 augustus 1997: "De klachten van (verzoeker; N.o.) verbeteren geleidelijk hij kan in week 36 starten in licht schoonmaakwerk. Ik denk aan 2 uur per dag. Het gaat om werk waarbij hij niet zwaar hoeft te tillen en niet frequent hoeft te tillen"; - notitie van werkgever van 5 september 1997 naar aanleiding van het bezoek van verzoeker: "We hebben afgesproken dat hij maandag weer gaat beginnen voor 2 uur. Hij wist van niets, de Detam en zijn arts hadden niets gezegd. Hij ging het nog met zijn arts bespreken. Ik heb hem gezegd dat ik hem verwacht maandag, dat het kan volgens de Detam en dat het goed is weer tussen de mensen te komen"; - verklaring van de Arbo-arts van 17 september 1997: "klachten zijn onveranderd. Hij is nog steeds geschikt voor passend werk (licht schoonmaakwerk). Advies: over 4 weken opnieuw medische controle aanvragen."; - rapport van de Arbo-arts van 17 oktober 1997: "Heden heb ik (verzoeker; N.o.) gesproken. In overleg met u gaat hij per 20-10-97 8 uur per dag proberen in eigen werk. In eerste instantie op arbeidstherapeutische basis. Dit daar ik twijfel aan de duurzaamheid. In ieder geval wordt hij voor minimaal 2 uur per dag arbeidsgeschikt geacht voor zijn werk."; - rapport van de Arbo-arts van 29 oktober 1997: "Gaat hervatten voor 50% op arbeidstherapie basis."

3. Verzoekers gemachtigde voerde in zijn verweerschrift aan de RDA het volgende aan:
 "...Inleidende opmerking

1. (Verzoeker; N.o.) is bij (werkgever; N.o.) op 17-jarige leeftijd in dienst getreden. Het dienstverband van (verzoeker; N.o.) duurt derhalve reeds 15 jaar.
2. Gedurende het dienstverband van (verzoeker; N.o.) hebben zich geen wezenlijke problemen voorgedaan totdat (verzoeker; N.o.) begin januari 1997 arbeidsongeschikt werd. De arbeidsongeschiktheid van (verzoeker; N.o.) betrof ondermeer rugklachten die verband houden met de omstandigheid dat (verzoeker; N.o.) al 15 jaar t.b.v. (werkgever; N.o.) rugbelastende schoonmaakwerkzaamheden verricht. Procedures: spelregels inzake ziekteverzuim (Werkgever; N.o.) stelt zich op het standpunt dat (verzoeker; N.o.) de spelregels inzake het ziekteverzuim schendt. Ook stelt (werkgever; N.o.) (...), dat (werkgever; N.o.) het nodige doet om de werknemers op de hoogte te stellen van de

inhoud van de door (werkgever; N.o.) afgekondigde spelregels inzake ziekteverzuim.

3. (Verzoeker; N.o.) betwist dat hij de door (werkgever; N.o.) genoemde producties II t/m V inzake procedurele regels bij ziekte heeft ontvangen, zulks m.u.v. productie V, dat is het (...) -bulletin. Uit de betreffende producties noch uit het verzoekschrift van (werkgever; N.o.) blijkt hoe (werkgever; N.o.) de betreffende regels onder het personeel verspreidt en al helemaal niet dat (werkgever; N.o.) die regels aan (verzoeker; N.o.) heeft toegezonden. Het informatiebulletin dat (verzoeker; N.o.) wel heeft ontvangen, bevat geen enkele relevante regel inzake ziekteverzuim.

4. (Verzoeker; N.o.) betwist voorts dat de betreffende regels voorschriften bevatten waar (werkgever; N.o.) haar personeel aan kan houden. Die voorschriften zijn immers onredelijk te achten gelet op de verstrekkende gevolgen, zoals inhouden van salaris wanneer een werknemer bij ziekte niet de eerste vier dagen is thuis gebleven. Onredelijk omdat het in het kader van controle en begeleiding geenszins noodzakelijk is dat de betreffende werknemer in ieder geval vier dagen thuis moet blijven totdat de verzekeringsgeneeskundige de werknemer heeft kunnen ontvangen temeer daar de huisbezoeken niet worden aangekondigd. Controle en begeleiding zijn evengoed mogelijk indien het bezoek door (werkgever; N.o.) wordt aangekondigd. De betreffende werknemer kan dan er voor zorgen dat hij thuis is op de datum van het aangekondigde huisbezoek. Ook blijkt geenszins dat, in het geval van (verzoeker; N.o.), thuisblijven gedurende de eerste vier dagen noodzakelijk was met het oog op genezing. En gelet op het ontbreken van enige noodzaak om gedurende vier dagen thuis te blijven is het betreffende voorschrift vooral redelijk (bedoeld wordt onredelijk; N.o.) omdat desondanks salaris wordt ingehouden bij afwezigheid tijdens ziekenbezoek, hetgeen in het geval (verzoeker; N.o.) ook daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.

5. Voorts hanteert (werkgever; N.o.) de praktijk dat salarisbetaling wordt opgeschort indien er een geschil bestaat over de vraag of de betreffende werknemer wel of niet arbeidsongeschikt is totdat, ook indien, later in een second opinion procedure blijkt dat die werknemer inderdaad arbeidsongeschikt is. Dat betekent dat die werknemer enige tijd geen salaris ontvangt met alle financiële problematiek van dien ook al blijkt dat die werknemer steeds volledig arbeidsongeschikt is geweest. Situatie tot 1 augustus 1997

6. Uit het verzoekschrift van (werkgever; N.o.) zelf blijkt dat (verzoeker; N.o.) tot 1 augustus 1997 aansluitend arbeidsongeschikt was. Tevens blijkt uit de door (werkgever; N.o.) ingdiende stukken dat de bedrijfsarts (lees: commit Arbo-arts) (verzoeker; N.o.) tot tweemaal toe ten onrechte arbeidsongeschikt heeft verklaard en door de GAK verzekeringsgeneeskundige in de second opinion procedure is gecorrigeerd. (Verzoeker; N.o.) heeft zich twee keer geconfronteerd gezien met opschorting van betaling van zijn salaris.

7. (Werkgever; N.o.) verwijt (verzoeker; N.o.) dat laatstgenoemde op 7 januari, dat is een dag na de eerste ziekmelding, niet thuis zou zijn geweest toen de ziekenbezoeker langs kwam. Hiervoor heeft (verzoeker; N.o.) reeds de redelijkheid van het betreffende voorschrift om thuis te blijven tijdens ziekte betwist. (Verzoeker; N.o.) voegt daaraan toe dat hij een boodschap had achtergelaten voor de ziekenbezoeker waarin hij reeds uitleg

gaf voor zijn afwezigheid. Voorts heeft (verzoeker; N.o.) direkt na terugkeer, dezelfde dag dus, (werkgever; N.o.) opgebeld en nogmaals uitleg gegeven. Een en ander wordt door (werkgever; N.o.) ook wel erkend met dit verschil dat (werkgever; N.o.) stelt dat (verzoeker; N.o.) niet dezelfde dag maar de daaropvolgende dag heeft gebeld. (Verzoeker; N.o.) herhaalt dat hij dezelfde dag nog persoonlijk heeft gebeld naar (werkgever; N.o.).

8. M.i.v. 1 maart 1997 is (verzoeker; N.o.) verhuisd van de R.straat naar de H.straat. (Verzoeker; N.o.) heeft dat direkt aan (werkgever; N.o.) doorgegeven. Kennelijk is het verhuisbericht niet goed verwerkt door (werkgever; N.o.) want uit het dossier blijkt dat (werkgever; N.o.) brieven schreef naar het verkeerde adres.

9. (Werkgever; N.o.) verwijt (verzoeker; N.o.) voorts dat (verzoeker; N.o.) niet zou zijn verschenen op het werk op 30 mei 1997 na daartoe te zijn gesommeerd. (Verzoeker; N.o.) wijst er op dat sowieso vaststaat dat (verzoeker; N.o.) op 30 mei 1997 arbeidsongeschikt was zoals blijkt uit de second opinion procedure. Voorts maakt (verzoeker; N.o.) de RDA er op attent dat de betreffende sommaties van (werkgever; N.o.) naar het oude huisadres, te weten de R.straat, is verstuurd en niet naar het correcte adres. Tenslotte merkt (verzoeker; N.o.) op dat (werkgever; N.o.) er van op de hoogte was dat (verzoeker; N.o.) het niet eens was met de beslissing van de arbo-arts zoals ook blijkt uit de erkenning van (werkgever; N.o.) dat (verzoeker; N.o.) persoonlijk telefonisch zulks te kennen heeft gegeven aan (werkgever; N.o.) op 2 mei 1997. Dat de bedrijfsvereniging ten onrechte niet aan (werkgever; N.o.) heeft medegedeeld, alhoewel expliciet daarom verzocht door (werkgever; N.o.), dat (verzoeker; N.o.) een second opinion had aangevraagd, kan (verzoeker; N.o.) niet worden verweten. **conclusie:** Uit het voorgaande blijkt dat (verzoeker; N.o.), in elk geval tot 1 september 1997 arbeidsongeschikt was en dat (verzoeker; N.o.) geen essentiële werknemersverplichtingen heeft geschonden. Ook blijkt dat (verzoeker; N.o.) regelmatig contact heeft onderhouden met (werkgever; N.o.) voor zover de (onjuist geadresseerde) verzoeken daartoe hem hebben bereikt. Situatie na 1 september 1997

10. (Werkgever; N.o.) gaat er in de ontslagaanvraag kennelijk vanuit dat het voor (verzoeker; N.o.) vanaf de afspraak met de Arbo-arts op 29 augustus 1997 duidelijk was dat (verzoeker; N.o.) voor 2 uur per dag lichte werkzaamheden kon verrichten (...). Die veronderstelling is onjuist. (Verzoeker; N.o.) voelde zich niet voldoende hersteld om het werk te kunnen hervatten. Voorts was het voor hem niet duidelijk per welke datum hij, volgens de Arbo-arts, het werk kon hervatten, voor hoeveel uur per dag en met betrekking tot welke werkzaamheden. (Verzoeker; N.o.) wijst erop dat die onduidelijkheid wordt weerspiegeld op de afsprakenkaart van Commit-Arbo: Op de afsprakenkaart van 29-08-97, dat is de datum van bezoek aan Arbo-arts, staat onder "opmerkingen" helemaal niets!; geen hersteldatum, geen aanwijzing dat (verzoeker; N.o.) dient te hervatten. Op 29 augustus 1997 was het voor (verzoeker; N.o.) dus ten ene male niet duidelijk of hij wel of niet voor arbeidsgeschikt werd gehouden door de Arbo-dienst. Sterker nog: (verzoeker; N.o.) mocht er vanuit gaan, gelet op het ontbreken van enige opmerking terzake op de afsprakenkaart van de Arbo-dienst, dat hij nog altijd volledig arbeidsongeschikt was voor werkzaamheden. (Verzoeker; N.o.) merkt terzake (...) op dat die productie niet aan

(verzoeker; N.o.) is gericht maar aan (werkgever; N.o.) zodat (werkgever; N.o.) zich niet op het standpunt kon stellen dat (verzoeker; N.o.) ervan op de hoogte was of kon zijn dat de Arbo-arts hem arbeidsgeschikt achtte voor twee uur per dag terzake van lichte schoonmaakwerkzaamheden.

11. Gelet op de omstandigheid dat de Arbo-arts niet aan (verzoeker; N.o.) op 29 augustus 1997 had verteld dat hij zijn werkzaamheden kon hervatten voor twee uur per dag, heeft (verzoeker; N.o.) ook niet begrepen dat er een gesprek op 2 september zou plaatsvinden in het kader van een huisbezoek aan (verzoeker; N.o.). (Verzoeker; N.o.) had uitsluitend begrepen dat hij op 2 september moest bellen met (werkgever; N.o.) (...). Toen (verzoeker; N.o.) op 2 september thuiskwam en hoorde dat er huisbezoek was geweest van (werkgever; N.o.) heeft hij direct gebeld en het kennelijke misverstand uitgelegd. Voor alle duidelijkheid: In de communicatie via de afsprakenkaart tussen (verzoeker; N.o.) en Arbo-arts is nog steeds geen sprake van (gedeeltelijke) arbeidsgeschiktheid.

12. Op 6 september had (verzoeker; N.o.) een afspraak met zijn leidinggevende en heeft zich op 6 september ook daadwerkelijk gemeld. Aan (verzoeker; N.o.) is toen te kennen gegeven dat hij zijn werk dient te hervatten voor twee uur per dag met ingang van 8 september. Het is onjuist dat met (verzoeker; N.o.) is afgesproken dat hij het werk op laatstgenoemde datum zou hervatten. In tegendeel! Zoals ook blijkt uit de aantekeningen (...) bestond er bij (verzoeker; N.o.) nog steeds onduidelijkheid over zijn arbeidsgeschiktheid c.q. ongeschiktheid. Nog steeds had (verzoeker; N.o.) van de Arbo-arts geen duidelijkheid gekregen over het aantal uren dat hij zou kunnen hervatten per dag terzake van aangepaste werkzaamheden. De betreffende notitie vermeldt terzake: "Hij wist van niets, de DETAM en zijn arts hadden niets gezegd. Hij ging het nog met zijn arts bespreken." Het was dan ook logisch en te verwachten, ook voor (werkgever; N.o.), dat (verzoeker; N.o.) op 9 september zijn werkzaamheden niet gedeeltelijk zou hervatten. Nog steeds heeft (verzoeker; N.o.) van de Arbo-arts geen bericht ontvangen dat hij arbeidsgeschikt is voor passend werk.

13. De de door (werkgever; N.o.) eenzijdig geplande afspraak op 13 september 1997 was een afspraak op een zaterdag. De kantoren van (werkgever; N.o.) zijn op zaterdag altijd gesloten, in ieder geval zijn de zaterdag en zondag voor (verzoeker; N.o.) altijd een vrije dag. (Werkgever; N.o.) wenste derhalve een afspraak te maken op een vaste vrije dag van (verzoeker; N.o.) hetgeen in strijd is met de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst. (Verzoeker; N.o.) is om die reden ook zaterdag 13 september 1997 niet bij (werkgever; N.o.) geweest.

14. Wel is (verzoeker; N.o.) geweest op 22 september bij (werkgever; N.o.), één en ander conform afspraak met (werkgever; N.o.). Op die datum was de betreffende functionaris echter niet aanwezig. Zulks werd aan (verzoeker; N.o.) medegedeeld door de dienstdoende receptioniste.

15. Inmiddels was (verzoeker; N.o.) op het spreekuur van de Arbo-arts van 17 september 1997 geweest. Op dat spreekuur heeft de Arbo-arts voor (verzoeker; N.o.) op de afsprakenkaart geschreven:

"U bent nog steeds geschikt voor passend werk. Al is maar voor 1 uur per dag." Let wel:

Dit is de eerste mededeling van de Arbo-arts aan (verzoeker; N.o.) dat (verzoeker; N.o.) gedeeltelijk arbeidsgeschikt is voor passend werk. Niettemin verhoogt (werkgever; N.o.) de bij (verzoeker; N.o.) bestaande verwarring en onduidelijkheid door hem te schrijven dat hij voor twee uur per dag lichte werkzaamheden kan verrichten (...).

16. Op 14 oktober geeft (verzoeker; N.o.), conform het voorgaande, aan zijn direct leidinggevende inderdaad te kennen dat hij niets, althans niet van de Arboarts, te horen heeft gekregen dat hij voor twee uur per dag lichte werkzaamheden zou moeten verrichten. (Verzoeker; N.o.) geeft te kennen in dat onderhoud op 14 oktober 1997 nog niet in staat te zijn tot hervatting van schoonmaakwerkzaamheden. (Werkgever; N.o.) accepteert dat want zij stemt er mee in dat dat (verzoeker; N.o.) op 17 oktober zich weer bij de Arbo-arts zal melden voor een hernieuwde medische beoordeling.

17. Op 17 oktober meldt (verzoeker; N.o.) zich, conform afspraak met (werkgever; N.o.) bij de Arbo-arts. De Arbo-arts geeft aan te twijfelen over de mogelijkheden van (verzoeker; N.o.) om het werk te hervatten voor 8 uur per dag. Om die reden stelt de Arbo-arts overleg voor met (werkgever; N.o.) terzake van hervatting voor 8 uur per dag met ingang van 20 oktober 1997 in eerste instantie om te kijken hoe het gaat, één en ander op arbeidstherapeutische basis. De afsprakenkaart vermeldt onder opmerkingen: "Gaat na overleg met (werkgever; N.o.) maandag 20 oktober beginnen met werk voor 8 uur per dag. In eerste instantie om te kijken hoe het gaat. Oftewel op arbeidstherapeutische basis". Opvallend is dat de berichtgeving door de Arbo-arts aan (werkgever; N.o.) afwijkt van de berichtgeving door diezelfde Arbo-arts aan (verzoeker; N.o.). De Arbo-arts bericht aan (verzoeker; N.o.) dat deze slechts op arbeidstherapeutische basis arbeid kan verrichten terwijl die Arbo-arts aan (werkgever; N.o.) bericht dat (verzoeker; N.o.) voor twee uur arbeidsgeschikt is (voor eigen werk) en voor zes uur kan werken op arbeidstherapeutische basis (dat zijn lichte schoonmaakwerkzaamheden).

18. (Verzoeker; N.o.) hervat op 20 oktober 1997 zijn arbeid. (Verzoeker; N.o.) krijgt echter geenszins lichte werkzaamheden die recht doen aan de door de Arbo-arts geuite twijfel over hervatting. Integendeel, (verzoeker; N.o.) krijgt drie zware klussen hetgeen niet onbegrijpelijk is gelet op de berichtgeving door de Arbo-arts aan (werkgever; N.o.), maar volstrekt onbegrijpelijk is voor (verzoeker; N.o.) gelet op de afwijkende berichtgeving van de Arbo-arts aan (verzoeker; N.o.) dat hij slechts op arbeidstherapeutische basis (dat zijn lichte werkzaamheden) kan hervatten. (Verzoeker; N.o.) ervaart de opdrachten als lichamelijk te zwaar en deelt aan zijn leidinggevende mede dat hij het niet volhoudt en zich genoodzaakt ziet de arbeid af te breken. Deze mededeling van (verzoeker; N.o.) aan de direct leidinggevende kan niet anders worden opgevat dan als een nieuwe ziekmelding met betrekking tot de aan hem gegeven opdracht op 20 oktober tot het verrichten van zijn gewone in plaats van lichte schoonmaakwerkzaamheden. (Verzoeker; N.o.) heeft daarop een afspraak gemaakt met de Arbo-arts en die Arbo-arts geconsulteerd op 29 oktober.

19. Op 29 oktober diende (verzoeker; N.o.) zich wederom bij de Arbo-arts te melden en heeft zich ook bij de Arbo-arts gemeld. (Verzoeker; N.o.) werd dit keer onderzocht door de heer W. en niet door de gebruikelijke Arbo-arts, mevrouw Ha. De heer W. heeft geenszins

aan (verzoeker; N.o.) medegedeeld dat deze voor 50 % arbeidsgeschikt werd geacht voor zijn eigen werk op arbeidstherapeutische basis. Uit de door (werkgever; N.o.) overgelegde productie (...) blijkt ook in het geheel niet dat de betreffende Arbo-arts aan (verzoeker; N.o.) heeft medegedeeld dat (verzoeker; N.o.) weer werd beschouwd als zijnde gedeeltelijk arbeidsgeschikt. Ook uit de afsprakenkaart blijkt niet dat de Arbo-arts zulks aan (verzoeker; N.o.) heeft medegedeeld. Uit de betreffende (...) blijkt slechts dat de Arbo-arts aan (werkgever; N.o.) en niet aan (verzoeker; N.o.) heeft medegedeeld dat (verzoeker; N.o.) gaat hervatten voor 50 % op arbeidstherapie-basis. Voor (verzoeker; N.o.) was nog altijd niet duidelijk wat van hem werd verwacht terzake van werkhervatting al dan niet op arbeidstherapeutische basis, al dan niet voor 1, 2 of vier uur per dag. De brief van 31 oktober 1997 (...) vermeldt, in tegenstelling tot de afsprakenkaart, dat (verzoeker; N.o.) voor 50 % zijn werk kan hervatten op arbeidstherapeutische basis. Arbo-arts en (werkgever; N.o.) spreken elkaar tegen. Wederom geen duidelijkheid voor (verzoeker; N.o.). Afgaande op het ontbreken van enige aanduiding op de afsprakenkaart en tegen het licht van de ziekmelding van (verzoeker; N.o.) op 20 oktober ten aanzien van het eigen werk voor twee uur per dag is het alleszins te begrijpen dat (verzoeker; N.o.) zich als arbeidsongeschikt beschouwt en mag beschouwen en dat (verzoeker; N.o.) een duidelijke medisch oordeel van de Arbo-arts afwacht. (Verzoeker; N.o.) ontkent met klem dat hij met de Arbo-arts heeft afgesproken zich te zullen melden bij zijn leidinggevende op 30 oktober. Die beweerde afspraak dat (verzoeker; N.o.) zich zou melden op 30 oktober blijkt noch uit productie (...), noch uit de afsprakenkaart.

20. (Verzoeker; N.o.) ontkent dat zijn advocaat namens hem heeft afgesproken dat hij het werk gedeeltelijk zou hervatten op 14 november 1997. In de brief van 11 november van de advocaat valt in het geheel geen afspraak tussen (werkgever; N.o.) en die advocaat te lezen. Ook de corresponderende brief van 11 oktober van de advocaat aan (verzoeker; N.o.) bevat nergens een bevestiging van een beweerde afspraak tussen (verzoeker; N.o.) en zijn toenmalige advocaat dat hij, (verzoeker; N.o.), het werk zou hervatten. (Verzoeker; N.o.) heeft ook niet met de advocaat afgesproken dat hij het werk zou hervatten. De brief bevat daarentegen wel de zin:

"Ik ga er van uit dat U dit zult doen. Zoudt u nog even aan mij willen bevestigen dat u hiertoe zult overgaan." Kennelijk was er geen sluitende afspraak tussen (verzoeker; N.o.) en advocaat over hervatting van arbeid. Zulks spreekt duidelijk uit de brief van 11 oktober van de advocaat aan (verzoeker; N.o.). (Werkgever; N.o.) heeft ten onrechte de brief van de advocaat aldus begrepen dat (verzoeker; N.o.) het werk zou hervatten op 14 november, zulks terwijl dat er in het geheel niet in staat. Terzijde vermeldt (verzoeker; N.o.) dat hij de 2 brieven van 11 november niet heeft ontvangen.

21. (Werkgever; N.o.) stelt dat zij zich ervan heeft willen vergewissen dat (verzoeker; N.o.) op de hoogte zou zijn van de afspraken (kennelijk wordt bedoeld de afspraak tussen de advocaat en (werkgever; N.o.) en de consequenties van niet naleven. Daartoe stelt (werkgever; N.o.) dat zij (verzoeker; N.o.) een brief d.d. 17 november heeft gezonden. (Verzoeker; N.o.) antwoordt daarop dat hij die brief, die aangetekend zou zijn gestuurd, niet heeft ontvangen. (Verzoeker; N.o.) verzoekt (werkgever; N.o.) het bewijs dat die brief

aangetekend is gezonden over te leggen.

22. (Verzoeker; N.o.) heeft de brief van 17 november niet ontvangen en heeft derhalve niet gereageerd op de inhoud van die brief. Ten onrechte heeft (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) daarop op staande voet ontslagen. **conclusie inzake situatie na 1 september 1997:** Na 1 augustus ontstaat er een situatie van onduidelijkheid voor (verzoeker; N.o.) ten aanzien van de vraag of hij arbeidsgeschikt is en zo ja, voor hoeveel uur per dag. Die onduidelijkheid is ontstaan door onvolledige en onduidelijke vermelding door de Arbo-arts op de afsprakenkaart wat van (verzoeker; N.o.) wordt verwacht. Ook is die onduidelijkheid ontstaan door berichten van Arbo-arts aan (werkgever; N.o.) die niet overeen kwamen met wat de Arbo-arts aan (werkgever; N.o.) meldde via de afsprakenkaart. Die onduidelijkheid vond uiteraard zijn weerslag in de houding van en de contacten met de diverse contactpersonen van (werkgever; N.o.) met wie (verzoeker; N.o.) te maken had. Die onduidelijkheid heeft er ook toe geleid dat er wederzijdse irritaties zijn ontstaan en dat ook reïntegratie van (verzoeker; N.o.) is mislukt. Aan die mislukking zijn (werkgever; N.o.) en haar arbo-dienst (ongewild) debet. Voor de slechte contacten tussen (verzoeker; N.o.) en (werkgever; N.o.) is laatste zelf verantwoordelijk. Duidelijk blijkt uit de gegevens dat (verzoeker; N.o.) hechtte aan medische begeleiding van de verzekeringsgeneeskundige, de daartoe aangewezen persoon. (Verzoeker; N.o.) is steeds stipt met de verzekeringsgeneeskundige afspraken nagekomen. Dat rijmt niet met het door (werkgever; N.o.) geschetste beeld dat (verzoeker; N.o.) zijn afspraken niet nakwam. verzoek om ontslagvergunning dient te worden afgewezen

23. De begeleiding door (werkgever; N.o.) en de reïntegratie van (verzoeker; N.o.) heeft, hoe goed bedoeld wellicht ook, gebrekkig plaatsgevonden. Hierboven is reeds gewezen op de tegenstrijdige en onduidelijke communicatie met (verzoeker; N.o.) en tussen (werkgever; N.o.) en de Arbo-dienst. Ook het door de wet voorgeschreven reïntegratieplan met betrekking tot reïntegratie van (verzoeker; N.o.) ontbreekt volledig. Waarom (werkgever; N.o.) heeft nagelaten dat reïntegratieplan op te stellen is niet duidelijk. De door (werkgever; N.o.) gepretendeerde begeleiding heeft bestaan uit de productie van een zeer groot aantal brieven die de indruk maken te behoren tot een vaste procedure. De vereiste zorgvuldigheid ontbreekt echter, met name terzake van de communicatie met (verzoeker; N.o.) over zijn medische situatie. Pas met ingang van 17 september, zoals blijkt uit de afsprakenkaart, is (verzoeker; N.o.) arbeidsgeschikt voor lichte schoonmaakwerkzaamheden. (Verzoeker; N.o.) heeft te kennen gegeven zich niet arbeidsgeschikt te achten voor (lichte) schoonmaakwerkzaamheden hetgeen (werkgever; N.o.) accepteert door op 14 oktober akkoord te gaan met een nieuwe medische beoordeling door de Arbo-arts. Die nieuwe medische beoordeling heeft plaatsgevonden op 17 oktober. Op 17 oktober is (verzoeker; N.o.) voor één uur per dag arbeidsgeschikt geacht. (Verzoeker; N.o.) heeft op 17 oktober de arbeid hervat maar heeft zich ziek gemeld gelet op de te zware werkzaamheden die hij krijgt opgedragen. Na 17 oktober is aan de onduidelijke communicatie richting (verzoeker; N.o.) inzake zijn medische situatie geen einde gekomen. Die onduidelijkheid heeft er uiteindelijk toe geleid dat (verzoeker; N.o.) op staande voet is ontslagen.

24. (Verzoeker; N.o.) heeft een zeer lang dienstverband. Gedurende het allergrootste gedeelte van het dienstverband zijn er geen klachten over het functioneren van (verzoeker; N.o.) geweest. Die klachten zijn begonnen vanaf en hangen nauw samen met de arbeidsongeschiktheid van (verzoeker; N.o.) ingaande januari 1997. Vaststaat dat (verzoeker; N.o.) steeds arbeidsongeschikt was voor zijn eigen werk of daarvan mocht uitgaan op grond van door de Arbo-arts gemaakte aantekeningen op zijn afsprakenkaart. De klachten van (werkgever; N.o.) over (verzoeker; N.o.) betreffen in essentie de mislukte reïntegratie van (verzoeker; N.o.) voor passende werkzaamheden met name de, in de ogen van (werkgever; N.o.), gebrekkige hervatting door (verzoeker; N.o.) van de door (werkgever; N.o.) gewenste werkzaamheden. Aan die mislukte hervatting hebben (werkgever; N.o.) en haar Arbo-dienst het nodige bijgedragen zoals hierboven is toegelicht.

25. Het onder die omstandigheden gegeven ontslag op staande voet is onhoudbaar ook mede gelet op de lange staat van dienst van (verzoeker; N.o.). (Verzoeker; N.o.) verzoekt daarom de RDA om de verzochte ontslagvergunning te weigeren..."

4. Werkgever deelde de RDA in zijn reactie van 27 februari 1998 het volgende mee: "...Punt 1 en 2 (Verzoeker; N.o.) is, zoals vermeld in de ontslagaanvraag d.d. 15 januari 1998 in dienst bij (werkgever; N.o.) vanaf 20 juni 1983. De reden voor de ontslagaanvraag voor zover rechtens vereist is gelegen in de situatie vanaf begin januari 1997. Punt 3 (Werkgever; N.o.) heeft, zoals reeds gemeld in de ontslagaanvraag d.d. 15 januari 1998, met de invoering van de wet TZ op 1 januari 1994 (terugdringing ziekteverzuim) de ziekmeldingsprocedure enigszins gewijzigd. Van deze wijziging zijn **alle medewerkers**, dus ook (verzoeker; N.o.), schriftelijk op de hoogte gesteld. Ook van alle wijzigingen c.q. aanvullingen op de verzuimprocedure na 1 januari 1994 zijn **alle medewerkers** op de hoogte gesteld, inclusief (verzoeker; N.o.). Dit gebeurt door het versturen van een mailing naar **alle medewerkers**. Middels bovengenoemde mailing zijn ook de produkties II, III, IV en V zoals genoemd in de ontslagaanvraag d.d. 15 januari 1998 verzonden aan **alle medewerkers**, waaronder ook (verzoeker; N.o.). Binnen de verschillende bedrijfsdiensten (...) zijn circa 10.000 medewerkers werkzaam. Geen van deze 10.000 medewerkers heeft een klacht ingediend dat zij dergelijke informatie omtrent de ziekteverzuimprocedure niet zouden hebben ontvangen. Dat (verzoeker; N.o.) als enigste medewerker, van de circa 10.000 medewerkers, de informatie niet zou hebben ontvangen. (Werkgever; N.o.) heeft in haar personeels informatie systeem van alle medewerkers een adres waar alle correspondentie naar toe wordt gestuurd. Alle correspondentie wordt derhalve naar hetzelfde adres toegestuurd. Dat (verzoeker; N.o.) de informatie omtrent de ziekteverzuimprocedure niet heeft ontvangen is vreemd. Immers, overige correspondentie waaronder de loonspecificaties zijn naar hetzelfde adres verzonden als de informatie met betrekking tot de verzuimprocedures en (verzoeker; N.o.) heeft nimmer geklaagd dat zijn loonspecificaties niet zijn ontvangen. **Daarnaast is (verzoeker; N.o.) in elke brief welke omtrent de reïntegratie is verstuurd telkens opnieuw op de van toepassing zijnde procedure gewezen en is er in elke brief nadrukkelijk aangegeven wat (werkgever; N.o.) van (verzoeker; N.o.) verwacht. (Verzoeker; N.o.) heeft nog nimmer aangegeven de ziekteverzuimprocedure, waarin in de diverse brieven naar verwezen wordt, niet**

te kennen. Derhalve kan worden gesteld dat (verzoeker; N.o.) op de hoogte was van de ziekteverzuimprocedure. Punt 4 De advocaat van (verzoeker; N.o.) stelt dat de voorschriften met betrekking tot het ziekteverzuim onredelijk zijn, gezien de verstreckende financiële gevolgen welke het niet houden aan de ziekteverzuimprocedure met zich mee kan brengen. Deze ziekteverzuimprocedure is uiteraard goedgekeurd door de Ondernemingsraad. Een van de regels in de verzuimprocedure is de regel welke aangeeft dat de zieke medewerker vanaf de ziekmelding tot het bezoek aan de Commit Arbo arts thuis dient te blijven. Dit voorkomt dat de leidinggevende van de zieke medewerker niet voor een dichte deur staat als deze op ziekenbezoek komt. De ervaring leert dat slechts weinig medewerkers beschikken over een telefoon thuis, waardoor het aanmelden van een bezoek niet mogelijk is. Derhalve heeft (werkgever; N.o.) bovengenoemde regel opgenomen in de verzuimprocedure. Deze 'thuis blijf regel' is gebaseerd op de regels welke de bedrijfsvereniging voorheen ook hanteerde. Indien de zieke medewerker echter vanaf de dag van de ziekmelding tot het bezoek aan de Commit Arbo arts wel om een hem moverende reden uit huis moet, kan de medewerker zich afmelden bij de vestigingsadministratie. Indien de zieke medewerker zich afmeldt bij de vestigingsadministratie, zal de leidinggevende de zieke medewerker op dat moment niet bezoeken. Bij (verzoeker; N.o.) blijkt het echter niet uit te maken of de leidinggevende wel of niet een afspraak maakt. Op 2 september 1997 had de leidinggevende van (verzoeker; N.o.) namelijk ook een afspraak met (verzoeker; N.o.) gemaakt, echter (verzoeker; N.o.) was niet thuis tijdens het bezoek. **De advocaat van (verzoeker; N.o.) doet het voorkomen alsof de ziekteverzuimprocedure onredelijk zou zijn. Indien (werkgever; N.o.) de zieke medewerker zou verplichten voortdurend thuis te blijven, zou dit onredelijk zijn. Dat (werkgever; N.o.) de zieke medewerker verplicht thuis te blijven totdat de Commit Arbo arts de arbeidsongeschiktheid heeft vastgesteld is echter een redelijke opdracht. Dat (werkgever; N.o.) bij (verzoeker; N.o.) de sanctie van het inhouden van 1 dag loondoorbetaling tijdens ziekte heeft toegepast is derhalve terecht, daar (verzoeker; N.o.) zich niet had afgemeld bij de vestigingsadministratie. Indien (verzoeker; N.o.) zich voortijds bij de vestigingsadministratie had afgemeld, had dergelijke sanctie niet toegepast hoeven worden. Daarnaast willen wij benadrukken dat in alle brieven omtrent de stopzetting van de loon doorbetaling tijdens ziekte de mogelijkheid wordt genoemd voor het indienen van bezwaar. (Verzoeker; N.o.) heeft echter nimmer gebruik gemaakt van deze mogelijkheid.** Punt 5 en 6 Wellicht ten overvloede wijst (werkgever; N.o.), met betrekking tot de loon opschorting tijdens de periode waarin het oordeel van de second opinion wordt afgewacht, op het volgende. Volgens artikel 7:629 BW is opschorting van salaris toegestaan. Deze regels worden uitgebreid in de ziekteverzuimprocedure genoemd. Daarnaast wordt de medewerker op bovenstaande regels en procedures gewezen in de brief welke de medewerker ontvangt zodra deze wordt doorverwezen naar de bedrijfsvereniging voor een second opinion. Het opschorten van de loon doorbetaling is derhalve niet onredelijk en is toegestaan volgens de wet. Punt 7 Zie ons commentaar bij punt 4. Punt 8 **(Werkgever; N.o.) heeft niet eerder dan op 12 juni 1997 een adreswijziging ontvangen, middels**

een opnieuw ingevuld loonbelastingformulier (...). Vanaf 12 juni 1997, is ingang datum van de gegevens van deze loonbelastingverklaring, heeft (werkgever; N.o.) derhalve het adres van (verzoeker; N.o.) gewijzigd. Indien (verzoeker; N.o.) de adreswijziging eerder heeft doorgegeven dan hierboven genoemd, heeft (verzoeker; N.o.) zelf de bewijslast dit aan te tonen. Punt 9 (Verzoeker; N.o.) werd op het spreekuur van de Commit Arbo met ingang van 28 april en 2 mei 1997 gedeeltelijk arbeidsgeschikt geacht voor zijn eigen werkzaamheden. Daar (verzoeker; N.o.) van mening was zijn werkzaamheden niet te kunnen hervatten, heeft (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) doorverwezen naar de bedrijfsvereniging voor het aanvragen van een second opinion. Dit heeft (werkgever; N.o.) gedaan middels de brieven d.d. 6 en 27 mei 1997. In deze brieven staat nogmaals vermeld wat de verzuimprocedure hierover aangeeft en wat (werkgever; N.o.) van (verzoeker; N.o.) verwacht. **De advocaat van (verzoeker; N.o.) stelt dat de bedrijfsvereniging (werkgever; N.o.) ten onrechte niet had medegedeeld dat (verzoeker; N.o.) een second opinion had aangevraagd. Zowel in de brief d.d. 6 mei 1997, alsmede in de uitgebreide ziekteverzuimprocedure (...) staat echter vermeld dat (verzoeker; N.o.) zelf (werkgever; N.o.) op de hoogte dient te houden van de ontwikkelingen omtrent zijn arbeidsgeschiktheid en de second opinion. (Verzoeker; N.o.) had derhalve zelf (werkgever; N.o.) hieromtrent moeten informeren.** De conclusie van de advocaat van (verzoeker; N.o.) dat (verzoeker; N.o.) geen essentiële werknemersverplichtingen heeft geschonden, is derhalve absoluut niet juist. Punt 10 Op het spreekuur d.d. 29 augustus 1998 geeft de Commit Arbo arts aan dat (verzoeker; N.o.) in week 36 (1 september 1997) kan hervatten in licht schoonmaakwerk voor 2 uur per dag. Uiteraard heeft de Commit Arbo arts dit niet alleen met (werkgever; N.o.) besproken, maar ook met (verzoeker; N.o.) zelf. Immers, het reïntegreren van een zieke medewerker lukt alleen bij samenwerking van alle betrokkenen. Het is derhalve erg onwaarschijnlijk dat de Commit Arbo arts dergelijke hervatting niet met de zieke medewerker zelf bespreekt. **De Commit Arbo arts noteert de afspraken welke tijdens een spreekuur worden gemaakt niet op de afsprakenkaart bij de kolom 'opmerkingen'. Hierop wordt doorgaans alleen de datum van de vervolgafspraak genoteerd. Het is vreemd ervan uit te gaan dat als er geen opmerking staat, er ook niets is besproken. Een mondelinge afspraak is immers ook een afspraak.** Punt 11 en 12 Dat de Commit Arbo arts de werkhervatting niet met (verzoeker; N.o.) heeft besproken, lijkt ons onwaarschijnlijk. Opnieuw zou er hier sprake zijn van een misverstand van de zijde van (verzoeker; N.o.), hetgeen te doen gebruikelijk was. Het bevreedt ons echter zeer dat, gezien de vele misvattingen aan de zijde van (verzoeker; N.o.), dat (verzoeker; N.o.) zich nimmer heeft gewend tot de Commit Arbo arts om omtrent de reïntegratie afspraken duidelijkheid te vragen. Dat de Commit Arbo arts wederom de werkhervatting niet met (verzoeker; N.o.) zou hebben besproken, heeft echter niets te maken met de afspraak welke door de leidinggevende met (verzoeker; N.o.) is gemaakt omtrent het huisbezoek. De afspraak voor het huisbezoek op 2 september 1997 was reeds eerder afgesproken en door (verzoeker; N.o.) telefonisch bevestigd. Dat (verzoeker; N.o.) niet thuis was, was derhalve vreemd. (Verzoeker; N.o.) had de afspraak verkeerd begrepen. Naar aanleiding van het

huisbezoek, heeft (verzoeker; N.o.) contact opgenomen met (werkgever; N.o.) en een afspraak gemaakt voor 5 september 1997. Tijdens het gesprek van 5 september 1997 heeft (verzoeker; N.o.) te kennen gegeven niets van de werkhervatting welke via de Commit Arbo arts was besproken, af te weten. De leidinggevende heeft op dat moment (verzoeker; N.o.) nadrukkelijk medegedeeld wat er van (verzoeker; N.o.) verwacht wordt. Dit betekent dat (verzoeker; N.o.) partieel in aangepast werk gaat hervatten en dat (verzoeker; N.o.) zich aan de afspraken houdt welke tussen (verzoeker; N.o.), (werkgever; N.o.) en de Commit Arbo arts worden gemaakt. Of de partiële werkhervatting plaats vindt op basis van arbeidstherapie of niet, maakt voor het wel of niet verschijnen op de werkvloer immers niet uit. Afgesproken is dat (verzoeker; N.o.) op de maandag na het gesprek, 8 september 1997, voor twee uur per dag zou hervatten in aangepast werk. (VERZOEKER; N.O.) WAS DERHALVE OP 5 SEPTEMBER 1997 OP DE HOOGTE VAN HET FEIT DAT (WERKGEVER ; N.O.) OMTRENT DE REÏNTEGRATIE IETS VAN (VERZOEKER; N.O.) VERWACHTTE. Punt 13 Dat (verzoeker; N.o.) op zaterdag 13 september 1997 niet op de afspraak is verschenen om de reden dat (verzoeker; N.o.) voor zijn ziekteperiode nimmer in de weekenden heeft gewerkt, is onjuist. Bijgaand treft u een overzicht aan van alle gewerkte dagen van (verzoeker; N.o.) over het jaar 1996. Hieruit blijkt dat (verzoeker; N.o.) heel regelmatig ook weekenden en zondagen, heeft gewerkt. Dat (verzoeker; N.o.) er vanuit gaat dat de kantoren dicht zijn en vervolgens ook de afspraak niet afbelt, is vreemd. Niet voor niets staat in de brief de datum en dag vermeld. Zoals bij (verzoeker; N.o.) bekend is wordt er op S. 24 uur per dag en 7 dagen in de week gewerkt. De leidinggevendenden zijn dan ook altijd aanwezig (...). **Meer waarschijnlijk is (verzoeker; N.o.) niet naar afspraak wilde gaan om zo wederom de reïntegratie op te schuiven. Hieruit blijkt dat (verzoeker; N.o.) zelf bepaalt wat de regels zijn.** (Verzoeker; N.o.) insinueert een misverstand door zelf te bepalen dat de kantoren van (werkgever; N.o.) op zaterdag gesloten zijn. Punt 14 Dat (verzoeker; N.o.) op 22 september 1997 op het kantoor is geweest, is conform afspraak. Naar aanleiding van de brief d.d. 15 september 1997 waarin wij (verzoeker; N.o.) hebben medegedeeld de loondoorbetaling tijdens ziekte stop te zetten, heeft (verzoeker; N.o.) op 19 september 1997 met ondergetekende gebeld. Telefonisch is de afspraak gemaakt dat (verzoeker; N.o.) op maandag 22 september 1997 om 14.00 uur op het kantoor S. langs zou komen voor een gesprek met ondergetekende. Ondergetekende was op 22 september 1997 om 14.00 uur op kantoor aanwezig (overigens de gehele dag). Immers, afspraak is afspraak. Het was (verzoeker; N.o.) welke, zonder tegenbericht niet op de afspraak is verschenen. **Ondergetekende heeft bij de op 22 september 1997 dienstdoende telefoniste bovenstaande nagevraagd. De telefoniste bevestigde dat zij op 22 september 1997 (verzoeker; N.o.) niet heeft gezien of gesproken. (Verzoeker; N.o.) insinueert wederom een misverstand.** Punt 15 Dat de melding van de Commit Arbo arts op de afspraken kaart de eerste mededeling was met betrekking tot werkhervatting van (verzoeker; N.o.), is onjuist. Zoals reeds hierboven is aangegeven is het (verzoeker; N.o.) op verschillende wijze, alsmede door verschillende personen, duidelijk gemaakt. Dat (verzoeker; N.o.) alle gesprekken en spreekuren niet snapt en brieven niet ontvangt,

bevreedt ons zeer. **(Verzoeker; N.o.) mag op 17 september 1997 toch op zijn minst hebben begrepen dat er iets van (verzoeker; N.o.) werd verwacht. In welke vorm de reïntegratie zou plaats vinden en voor hoeveel uur, maakt in dat geval niet uit. (Verzoeker; N.o.) wist dat er sprake was van reïntegratie, echter weigert contact op te nemen met (werkgever; N.o.) om verdere afspraken te maken.** Punt 16 In punt 16 gaat de advocaat van (verzoeker; N.o.) over op een gesprek tussen (verzoeker; N.o.) en de leidinggevende van 14 oktober 1997. Graag willen wij erop wijzen dat er inmiddels wederom een maand is verstreken waarin (verzoeker; N.o.) nog altijd in staat werd geacht om partieel te hervatten in aangepast werk, in welke vorm dan ook, echter dit nog altijd niet heeft gedaan. Rond 24 september 1997 ontvangt (werkgever; N.o.) van de toenmalige advocaat van (verzoeker; N.o.), (...) een brief, nadat er meerdere telefoongesprekken aan vooraf zijn gegaan waarin (werkgever; N.o.) het gehele hierboven genoemde verhaal nogmaals heeft uitgelegd. Deze advocaat geeft in de brief d.d. 24 september 1997 aan dat (verzoeker; N.o.) 'pas op 17 september 1997 van de Arbo arts heeft vernomen dat hij voor een dag per week vervangende werkzaamheden kan verrichten....hij zal dan ook gedeeltelijk zijn werkzaamheden hervatten zodra u contact met hem opneemt'. **Hierdoor bereikt de verbazing van (werkgever; N.o.) zijn hoogtepunt. Niet alleen had (verzoeker; N.o.) dus op 17 september 1997 al geweten dat er iets van (verzoeker; N.o.) omtrent werkhervatting werd verwacht, maar (verzoeker; N.o.) zou ook nog eens 'wachten totdat (werkgever; N.o.) contact met hem opneemt'. Het telefoongesprek d.d. 19 september 1997 met ondergetekende waarin een afspraak is gemaakt voor maandag 22 september 1997 om 14.00 uur, wordt hierin volledig vergeten.** Alle pogingen van (werkgever; N.o.) ten spijt, laat (verzoeker; N.o.) wederom niets van zich horen. Als reactie op de brief van de toenmalige advocaat van (verzoeker; N.o.), stuurt (werkgever; N.o.) de advocaat een brief waarin nogmaals de gehele situatie wordt besproken. Daarin geeft (werkgever; N.o.) nogmaals nadrukkelijk aan dat (werkgever; N.o.) van (verzoeker; N.o.) verwacht dat deze meewerkt aan reïntegratie en dat (werkgever; N.o.), zolang (verzoeker; N.o.) weigert mee te werken aan reïntegratie, geen loon door betaalt tijdens ziekte. **Dat de huidige advocaat van (verzoeker; N.o.) beweert dat het (verzoeker; N.o.) op 14 oktober 1997 nog steeds niet duidelijk was dat (werkgever; N.o.) iets van (verzoeker; N.o.) verwacht, is ronduit onvoorstelbaar. Immers, op 1 oktober 1997 heeft (werkgever; N.o.) nadrukkelijk de gehele situatie nogmaals uitgelegd aan de toenmalige advocaat van (verzoeker; N.o.). Dat (verzoeker; N.o.) van alle gesprekken en spreekuren niets begrijpt en zijn brieven (selectief) niet ontvangt is meerdere malen door de advocaat van (verzoeker; N.o.) aangedragen. Dat de toenmalige advocaat eveneens last zou hebben met het begrijpen van de telefoongesprekken en het slecht ontvangen van de post, lijkt (werkgever; N.o.) hoogst onwaarschijnlijk.** Derhalve mag (werkgever; N.o.) er vanuit gaan dat de toenmalige advocaat van (verzoeker; N.o.) de inhoud van de brieven met (verzoeker; N.o.) heeft besproken. Dat (verzoeker; N.o.) spreekuren bij de Commit Arbo arts voor (verzoeker; N.o.) blijft plannen, zegt niets over het feit dat '(werkgever; N.o.) in stemt met het niet kunnen hervatten van (verzoeker; N.o.)'. Zolang een zieke medewerker

nog niet voor de volledige 100% in zijn/haar eigen werkzaamheden is hervat, zal deze zieke medewerker te allen tijde onder controle blijven lopen middels de spreekuren van de Commit Arbo arts. **Graag willen wij tevens benadrukken dat (verzoeker; N.o.) in het gesprek d.d. 14 oktober 1997 bij zijn leidinggevende aangeeft '8uur dag te willen hervatten per aanstaande maandag'. Gezien het feit dat (verzoeker; N.o.) voorafgaand aan dit gesprek, en naar later bleek, ook na het gesprek, weigert zelfs voor enkele uren per dag te hervatten, lijkt de melding van (verzoeker; N.o.) dat deze '8 uur per dag gaat hervatten' meer een principe zaak te zijn. (Verzoeker; N.o.) gaat uit van het standpunt dat hij of 8uur per dag werkt, of in zijn geheel niet werkt.** Bij reïntegratie gaat het juist om het geleidelijk invoeren van de werkhervatting om de zieke medewerker de mogelijkheid te geven om zowel lichamelijk alsmede geestelijk de werksituatie opnieuw eigen te maken. Punt 17 Dat (verzoeker; N.o.) zich naar aanleiding van het spreekuur d.d. 17 oktober 1997 bij de Commit Arbo arts weer beroept op verwarring c.q. onduidelijkheid, ligt in de lijn der verwachting. (Werkgever; N.o.) krijgt het idee dat (verzoeker; N.o.) überhaupt niet van plan is zijn werkzaamheden te hervatten en dat de zogenoemde verwarring hiervoor uitweg is. Punt 18 **Dat (verzoeker; N.o.) 'drie zware klussen' te doen krijgt op de dag waarop (verzoeker; N.o.) zich uiteindelijk meldt voor werkhervatting is onjuist. Immers, zou (werkgever; N.o.) zoveel moeite doen omtrent de reïntegratie (zie bovengenoemde situatie) om dit vervolgens af te doen met het laten verrichten van 'drie zware klussen'? (Werkgever; N.o.) heeft (verzoeker; N.o.) aangepaste werkzaamheden laten verrichten in overleg met de Commit Arbo arts.** Op 17 oktober 1997 werkt (verzoeker; N.o.) van 14.45 uur tot 15.50 uur. In deze tijd zit tevens het halen van de werkmaterialen, het lopen naar de werkvloer en de instructie van de leidinggevende aan (werkgever; N.o.) gezien de lange tijd waarin (verzoeker; N.o.) geen werkzaamheden heeft verricht. (Verzoeker; N.o.) gaf zonder verdere reden niet aan waarom het werk te zwaar was. Wellicht omdat (verzoeker; N.o.) niet 'drie zware klussen' toegewezen heeft gekregen?? Punt 19 **Volgens de advocaat van (verzoeker; N.o.) geeft ook de nieuwe Commit Arbo arts niet aan (verzoeker; N.o.) door wat er van (verzoeker; N.o.) wordt verwacht (dit schijnt Commit Arbo arts eigen te zijn?). Hierdoor was het voor (verzoeker; N.o.) wederom niet duidelijk wat er van (verzoeker; N.o.) verwacht werd.** (Werkgever; N.o.) stuurt (verzoeker; N.o.) op 31 oktober 1997 een aangetekende brief. In deze brief verzoekt, zonedig sommeert, (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) nadrukkelijk zich voor 4 november 1997 te melden voor het gedeeltelijk hervatten van zijn werkzaamheden. Opnieuw maakt het niet uit op welke wijze (verzoeker; N.o.) reïntegreert, op arbeidstherapie of volgens een partiële betermelding, maar dat (verzoeker; N.o.) hervat. Opnieuw verneemt (werkgever; N.o.) echter niets van (verzoeker; N.o.). Punt 20, 21 en 22 Het verzoek, zonedig sommatie, van (werkgever; N.o.) ten spijt, verneemt (werkgever; N.o.) op 4 november 1997 niets van (verzoeker; N.o.). Zoals aangegeven in de brief d.d. 31 oktober 1997 zou het feit dat (verzoeker; N.o.) zich wederom niet heeft gemeld voor werkhervatting, dringende reden zijn voor onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens werkweigering c.q. ongeoorloofd verzuim. **Als goed werkgever, tracht (werkgever; N.o.) in een laatste**

poging nogmaals via de advocaat van (verzoeker; N.o.) een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te voorkomen en neemt telefonisch contact op met de advocaat, (...). Inmiddels blijkt (verzoeker; N.o.) een nieuwe advocaat in de armen te hebben genomen, (...). (Verzoeker; N.o.) heeft 'communicatie stoornissen' gehad met de vorige advocaat, (...), en laat zich derhalve vertegenwoordigen door (een nieuwe advocaat; N.o.). (Werkgever; N.o.) bespreekt wederom het gehele bovengenoemde verhaal met de advocaat van (verzoeker; N.o.). De advocaat geeft telefonisch aan een en ander nog na te moeten vragen bij (verzoeker; N.o.), maar indien het verhaal inderdaad zo is zoals (werkgever; N.o.) het de advocaat vertelt, zal de advocaat (verzoeker; N.o.) adviseren en verzoeken zijn werkzaamheden partieel te hervatten. Na een week belt (werkgever; N.o.) opnieuw met de advocaat van (verzoeker; N.o.). De advocaat geeft aan (verzoeker; N.o.) schriftelijk te zullen adviseren en verzoeken zijn werkzaamheden gedeeltelijk te hervatten. (Werkgever; N.o.) geeft bij de advocaat van (verzoeker; N.o.) nadrukkelijk aan dat dit de laatste kans is welke (verzoeker; N.o.) van (werkgever; N.o.) krijgt omtrent de reïntegratie. Aangezien (verzoeker; N.o.) ook op het advies en verzoek van de advocaat van (verzoeker; N.o.), niet reageert, stuurt (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) een allerlaatste oproep c.q. waarschuwingsbrief. (Verzoeker; N.o.) reageert echter ook op deze laatste brief niet. Dit is voor (werkgever; N.o.) de druppel die de emmer doet overlopen. (Werkgever; N.o.) stuurt de (verzoeker; N.o.) op 20 november 1997 een brief waarin de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang wordt beëindigd wegens het weigeren van werk c.q. schuldig maken aan ongeoorloofd verzuim. **Dat (verzoeker; N.o.) de brief d.d. 17 november 1997 niet zou hebben ontvangen, bevreedt ons zeer. Bijgaand treft u het bewijs aan van de PTT welke de brief aangetekend hebben verstuurd. Ook ditmaal is de PTT blijkbaar selectief te werk gegaan: de brief d.d. 20 november 1997 heeft (verzoeker; N.o.) wel ontvangen is op dezelfde wijze en naar hetzelfde adres verzonden (...).**

CONCLUSIE Indien (werkgever; N.o.) het gehele verweer van de advocaat van (verzoeker; N.o.) samenvat, komt het neer op een groot misverstand van de zijde van (verzoeker; N.o.). (Verzoeker; N.o.) heeft op alle mogelijke manieren getracht zijn reïntegratie tegen te werken en zijn werkzaamheden niet gedeeltelijk c.q. aangepast te hervatten. Dit heeft (verzoeker; N.o.) gedaan door continu verwarring en onduidelijkheid te insinueren. (Verzoeker; N.o.) begrijpt de gesprekken met zijn leidinggevenden en personeelsfunctionaris niet. (Verzoeker; N.o.) begrijpt de afspraken welke gemaakt worden tijdens de diverse spreekuren van de twee verschillende Commit Arbo artsen niet. Met de eerste advocaat van (verzoeker; N.o.), (...), ontstaan 'communicatie stoornissen'. Ook de tweede advocaat, (...), vertegenwoordigt (verzoeker; N.o.) niet langer. (Verzoeker; N.o.) ontvangt slechts selectief de brieven van (werkgever; N.o.), aangetekend en/of per separate post, omtrent de reïntegratie en gemaakte afspraken. Gedurende de gehele periode waarin bovengenoemde zich afspeelt, heeft (verzoeker; N.o.) echter alle loonspecificaties ontvangen. (Verzoeker; N.o.) heeft geen enkele pogingen ondernomen om de 'misverstanden' van zijn zijde te voorkomen of op te helderen. (Verzoeker; N.o.) heeft gedurende de gehele periode passief afgewacht, zelfs op het moment waarop de arbeidsovereenkomst van (verzoeker; N.o.) in gevaar was. Zoals

blijkt uit bovenstaande heeft (werkgever; N.o.) alles in het werk gesteld om (verzoeker; N.o.) te reïntegreren in het arbeidsproces. (Verzoeker; N.o.) heeft echter op alle mogelijke wijze de reïntegratie tegen gehouden. Er mag niet verwacht worden dat na alle inspanningen omtrent de reïntegratie van (verzoeker; N.o.) van de zijde van (werkgever; N.o.) en het totaal negeren van al deze pogingen van de zijde van (verzoeker; N.o.), dat de arbeidsovereenkomst in stand gehouden dient te worden, Derhalve heeft (werkgever; N.o.) de arbeidsovereenkomst met (verzoeker; N.o.) wegens werkweigering c.q. ongeoorloofd verzuim met ingang van 20 november 1997 terecht beëindigd en verzoekt (werkgever; N.o.) u om een ontslagvergunning voor zover rechtens vereist voor (verzoeker; N.o.) te verlenen. 5. Verzoekers gemachtigde merkte in zijn nader verweerschrift aan de RDA het volgende op:

"...procedures; spelregels inzake ziekteverzuim

1. De door (werkgever; N.o.) als productie 2 t/m 4 in het geding gebrachte folders, brochures met richtlijnen inzake ziekteverzuim, zijn niet aantoonbaar door (werkgever; N.o.) aan (verzoeker; N.o.) gezonden c.q. aan (verzoeker; N.o.) overhandigd. (Werkgever; N.o.) heeft op pag. 1 en 2 van haar nadere toelichting slechts algemene gegevens verstrekt inzake de wijze waarop zij, in het algemeen, haar medewerkers op de hoogte zou hebben gesteld van de geldende gedragsregels inzake ziekteverzuim. (Werkgever; N.o.) heeft echter geen specifieke, d.w.z. op (verzoeker; N.o.) toegespitste, gegevens in het geding gebracht waaruit blijkt dat de betreffende producties ook aan (verzoeker; N.o.) zijn toegezonden. Het gaat er immers niet om dat in het algemeen die producties met gedragsregels inzake ziekteverzuim aan de medewerkers zijn verzonden. Het gaat hier er om dat die brochures met de gedragsregels aan (verzoeker; N.o.) zijn gezonden, Er zijn geen concrete aanwijzingen dat zulks heeft plaatsgevonden.

2. (Verzoeker; N.o.) handhaaft zijn opvatting dat de regel die een zieke werknemer verplicht om thuis te blijven onredelijk bezwarend is. (Verzoeker; N.o.) heeft met die regel niet ingestemd. Die regel is door (werkgever; N.o.) eigenmachtig ingesteld. Dat de ondernemingsraad met de betreffende regeling akkoord is gegaan doet niet terzake. De ondernemingsraad is ten ene male niet de instantie die de rechtmatigheid van het optreden van een werkgever beoordeelt. Ook de regel dat salaris wordt ingehouden indien de betreffende werknemer bij ziekte niet thuis wordt aangetroffen is onrechtmatig. Die sanctie is onevenredig ingrijpend gelet op de aard van het door (werkgever; N.o.) gemaakte verwijt. Ook het door (werkgever; N.o.) genoemde artikel 7: 629 BW staat een werkgever niet toe om salaris in te houden indien de betreffende werknemer in geval van ziekte thuis niet wordt aangetroffen. Het genoemde artikel bepaalt slechts dat de werknemer geen recht heeft op loondoorbetaling bij ziekte in drie gevallen te weten indien:

- de ziekte door opzet van de werknemer is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover de werknemer in de aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt. - genezing door toedoen van de werknemer wordt belemmerd of vertraagd. - de werknemer, zonder deugdelijke grond, passende arbeid niet verricht. Uit artikel 7: 629 lid 3 blijkt - a contrario - dat het recht op loondoorbetaling bij ziekte niet ophoudt te bestaan in geval de werknemer niet thuis wordt aangetroffen. second opinion procedure/situatie tot 1 sept.

1997

3. Vast staat dat in de second opinion procedure is komen vast te staan dat (verzoeker; N.o.), in elk geval, tot 1 september 1997 volledig arbeidsongeschikt was en dus niet hoefde te komen werken. Dit i.t.t. het door (werkgever; N.o.) geschetste beeld (pagina 1 tm 6 van de ontslagaanvraag) dat (verzoeker; N.o.) niet arbeidsgeschikt was en gewoon maar weg bleef. (Werkgever; N.o.) stelt dat (verzoeker; N.o.) haar niet op de hoogte heeft gehouden van de second opinion procedure. (Verzoeker; N.o.) bestrijdt dat. Niet alleen heeft (verzoeker; N.o.) (werkgever; N.o.) telefonisch op de hoogte gebracht van de second opinion procedure maar (verzoeker; N.o.) heeft ook d.m.v. een aangetekend schrijven d.d. 6 juni 1997 een copie gezonden van de aanvraag om een second opinion procedure. Een copie van dat aangetekend schrijven wordt als produktie in het geding gebracht. verhuizing van (verzoeker; N.o.)

4. (Werkgever; N.o.) stelt zich op het standpunt dat op (verzoeker; N.o.) de bewijslast rust (...) inzake de stelling dat (verzoeker; N.o.) eerder dan 12 juni 1997 aan (werkgever; N.o.) zou hebben gemeld dat hij was verhuisd. Voor zover het op de weg van (verzoeker; N.o.) zou liggen om e.e.a. aan te tonen, brengt (verzoeker; N.o.) in het geding een briefje d.d. 10 juni 1997 van de loonadministratie (...). De stelling van (werkgever; N.o.) dat zij pas door een adreswijziging van 12 juli 1997 op de hoogte was van (verzoeker; N.o.) adreswijziging, is aantoonbaar onjuist. reïntegratie van (verzoeker; N.o.) 5. Het dient (werkgever; N.o.) te worden aangerekend dat zij op een punt dat (werkgever; N.o.) zelf als essentieel beschouwt -namelijk de reïntegratie van (verzoeker; N.o.) onvoldoende zorgvuldig heeft gehandeld t.o.v. (verzoeker; N.o.) door haar standpunt t.o.v. datum en mate van gewenste hervatting/reïntegratie niet met haar eigen ARBO-dienst te coördineren waardoor er tussen de berichtgeving van (werkgever; N.o.) aan (verzoeker; N.o.) en de berichtgeving van de ARBO-arts aan (verzoeker; N.o.) een discrepantie is ontstaan. (Verzoeker; N.o.) verwijst naar het volgende. - 1 september: (...), i.e. brief van 29-08 jl. van Arbo-arts aan (werkgever; N.o.) spreekt van hervatting m.i.v. week 36 (dat is 1 september) voor twee uur per dag. Op de afsprakenkaart van diezelfde Arbo-arts staat helemaal niets inzake datum hervatting noch inzake het aantal uren per week dat zou kunnen worden hervat. - 8 september: (...), (werkgever; N.o.) memo van 5 september vermeldt: "dat hij maandag weer gaat beginnen voor twee uur". (maandag slaat op maandag 8 september). De in de memo van 5 september (verzoeker; N.o.) toegeschreven stelling inzake hervatting op 8 september wordt op geen enkele wijze aannemelijk gemaakt noch door een afsprakenkaart van de Arbo-arts noch door een brief terzake van de ARBO-dienst aan (verzoeker; N.o.). - 17 september: De afsprakenkaart van de Arbo-arts vermeldt bij 17 september dat (verzoeker; N.o.) voor één uur per dag lichte werkzaamheden zou kunnen verrichten. Diezelfde Arbo-arts bericht aan (werkgever; N.o.) bij brief van 22 sept. (...), zonder enige beperking, dat (verzoeker; N.o.) arbeidsgeschikt is voor lichte werkzaamheden. - 14 oktober: (werkgever; N.o.) bericht in haar brief aan (verzoeker; N.o.) dat laatstgenoemde gedurende twee uur per dag zijn eigen werkzaamheden zou kunnen verrichten. De afsprakenkaart heeft het nog altijd over één uur lichte werkzaamheden per dag. - 17 oktober: Arbo-arts bericht aan (werkgever; N.o.) bij brief van 21 okt. 1997 (...) dat

(verzoeker; N.o.) voor 2uur per dag arbeidsgeschikt is voor eigen werk en voor 6uur per dag kan werken op arbeidstherapeutische basis. Afsprakenkaart ARBO-arts m.b.t 17 okt.1997: acht uur arbeidstherapie (dus niet twee uur eigen werk). - 30 oktober: (werkgever; N.o.) in brief van 31 oktober (...): vier uur eigen werk. Afsprakenkaart ARBO-arts: blanco. De discrepantie tussen hetgeen (werkgever; N.o.) aan (verzoeker; N.o.) bericht en hetgeen de ARBO-arts aan (verzoeker; N.o.) bericht via de afsprakenkaart spreekt voor zich. Daar komt bij dat (werkgever; N.o.) in haar berichtgeving aan (verzoeker; N.o.) terzake van hervatting c.q. reïntegratie geen copieën meezond van de berichtgeving van ARBO-arts aan de (werkgever; N.o.) zelf. (Verzoeker; N.o.) was dus ook niet op de hoogte van hetgeen de ARBO-arts aan (werkgever; N.o.) berichtte en kon dus ook geen rekening houden met de berichtgeving van ARBO-arts aan (werkgever; N.o.). Die berichtgeving van ARBO-arts aan (werkgever; N.o.) is- zo blijkt nu in deze procedure- vele malen duidelijker dan de berichtgeving van ARBO-arts aan (verzoeker; N.o.). (Werkgever; N.o.) stelt in haar ontslagaanvraag, op pag. 3 tweede alinea, dat in nauwe samenwerking met de ARBO-arts gekeken wordt naar de mogelijkheden van een zieke medewerker m.b.t. aangepaste- of gedeeltelijke werkzaamheden. Zoals uit het bovenstaande blijkt is van nauwe samenwerking tussen (werkgever; N.o.) en ARBO-arts geen sprake geweest. In diezelfde alinea op dezelfde pagina suggereert (werkgever; N.o.) dat voor een zieke medewerker een reïntegratieplan op maat wordt gemaakt. In casu is in het geheel geen reïntegratieplan gemaakt en zeker geen reïntegratieplan zoals bedoeld in de Wet op de Arbeidsongeschiktheid. (Werkgever; N.o.) heeft althans geen enkel reïntegratieplan op maat t.b.v. (verzoeker; N.o.) in deze procedure gebracht. overige verwijten aan het adres van (verzoeker; N.o.) 5. 2 september: (werkgever; N.o.) stelt dat er een afspraak zou zijn geweest met (verzoeker; N.o.) voor dinsdag 2 september. (Verzoeker; N.o.) heeft daar tegenover gesteld dat er voor 2september helemaal geen afspraak voor huisbezoek aan (verzoeker; N.o.) was maar dat (verzoeker; N.o.) alleen moest bellen naar (werkgever; N.o.). (Verzoeker; N.o.) brengt in het geding een met de hand beschreven vel papier, afkomstig van mevrouw G., waaruit data en tijdstippen blijken waarop (verzoeker; N.o.) moest bellen met (werkgever; N.o.). 6. 13 september: De produkties die (werkgever; N.o.) in het geding heeft gebracht, waaruit zou moeten blijken dat (verzoeker; N.o.) in het verleden regelmatig op zaterdag en zondag heeft gewerkt, zeggen helemaal niets. Uit de betreffende overzichten kan geen datum noch een dag worden afgeleid, dus ook niet dat (verzoeker; N.o.) regelmatig op zaterdag en zondag werkte. (Verzoeker; N.o.) brengt daarentegen in het geding copieën van zijn rooster van 1996, derhalve copieën van voordat (verzoeker; N.o.) in 1997 arbeidsongeschikt werd. Uit die werkroosters blijkt dat (verzoeker; N.o.) steeds op zaterdag en zondag vrij was.

Conclusie

(Werkgever; N.o.) heeft verzocht om een ontslagvergunning omdat (verzoeker; N.o.) zich niet zou hebben gehouden aan de regels inzake ziekteverzuim en voorts geen medewerking zou hebben verleend aan reïntegratie. De regels waarop (werkgever; N.o.)

zich beroept (thuisblijven tijdens ziekte) zijn of eigenmachtig d.w.z. zonder instemming van (verzoeker; N.o.), door (werkgever; N.o.) vastgesteld en op (verzoeker; N.o.) van toepassing verklaard en/of onrechtmatig. Voorts is het slechts 1 keer nl op 7 jan. 1997 gebeurd dat (verzoeker; N.o.) tijdens ziekte niet thuis is aangetroffen. Een andere regel die (verzoeker; N.o.) zou hebben overtreden- de verplichting om (werkgever; N.o.) op de hoogte te brengen in geval van een aanvraag om een second opinion- is niet aantoonbaar. Integendeel, (verzoeker; N.o.) heeft aangetoond (werkgever; N.o.) wel op de hoogte te hebben gebracht van de aanvraag om een second opinion. Wat betreft de reïntegratie zou (werkgever; N.o.) slechts (verzoeker; N.o.) een verwijt kunnen maken indien (werkgever; N.o.) zelf voor 100% vrijuit gaat. Dat is bepaald niet het geval zoals reeds is gesteld en aangetoond. (Werkgever; N.o.) heeft (verzoeker; N.o.) bestookt met brieven terwijl de ARBO-arts aan (verzoeker; N.o.) mededelingen deed die niet correspondeerden met hetgeen (werkgever; N.o.) aan (verzoeker; N.o.) schreef. Daar komt bij dat (verzoeker; N.o.) de nederlandse taal redelijk maar niet heel goed begrijpt. De gemachtigde van (verzoeker; N.o.) heeft uit eigen ervaring kunnen vaststellen dat (verzoeker; N.o.) veel van wat aan hem mondeling wordt gezegd volstrekt niet of maar half begrijpt. (Werkgever; N.o.) moet daarvan op de hoogte zijn geweest en had dus in de communicatie met (verzoeker; N.o.) uiterst zorgvuldig moeten zijn en in elk geval moeten vermijden dat er een discrepantie met de berichtgeving van de Arbo-arts kon ontstaan. Het gebrek aan coördinatie van de communicatie van (werkgever; N.o.) en Arbo-dienst t.o.v. (verzoeker; N.o.) kan (werkgever; N.o.) worden aangerekend. Verder heeft (werkgever; N.o.) nagelaten een reïntegratieplan t.b.v. (verzoeker; N.o.) op te stellen die voldoet aan de eisen die de WAO-wet aan een reïntegratieplan stelt. Onder deze omstandigheden en mede gelet op het zeer lange dienstverband van (verzoeker; N.o.) alsmede de omstandigheid dat er tot 1997 met (verzoeker; N.o.) geen problemen waren, dient de verzochte ontslagvergunning te worden afgewezen..."

6. Bij beslissing van 9 april 1998 verleende de RDA verzoekers werkgever toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De RDA overwoog in zijn beslissing het volgende:

"...dat (...) (werkgeefster) het dienstverband met (verzoeker; N.o.) (werknemer), geboortedatum 1 januari 1966, die op 20 juni 1983 bij haar in dienst trad en werkzaam was in de functie van schoonmaker, wil beëindigen wegens het feit dat hij zich op 6 januari 1997 ziekmeldde, doch in strijd met de hem bekende ziekmeldingsprocedureregels en aan hem gedane mededelingen op 7 januari 1997 door de ziekenbezoeker niet thuis werd aangetroffen. Dit was voor haar aanleiding zijn ziekingelduitkering met één dag te korten, wat zij hem bij brief van 8 januari 1997 mededeelde. Zij heeft vanaf werknemers ziekmelding tot 20 november 1997 alles in het werk gesteld om werknemer goed op de hoogte te brengen en houden omtrent zijn arbeidsongeschiktheid, reïntegratie en de afspraken hieromtrent. Zij heeft alles gedaan wat in haar vermogen ligt om werknemer het belang te laten inzien van het geleidelijk reïntegreren in het arbeidsproces na lange tijd ziek te zijn geweest. Daarnaast heeft zij werknemer meerdere malen nadrukkelijk op de hoogte gesteld van de consequenties indien hij weigert mee te werken aan deze

reïntegratie. Alle pogingen en gesprekken met werknemer alsmede met zijn (twee toenmalige) advocaten hebben helaas niet tot een gewenst resultaat geleid. Derhalve is zij van mening dat redelijkerwijs niet van haar kan worden verwacht dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer ten koste van alles zou voortzetten; zij heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer dan ook op 20 november 1997 met onmiddellijke ingang beëindigd. Zij heeft daarna schriftelijk en telefonisch contact gehad met werknemers huidige advocaat. Deze contacten hebben haar zienswijze echter niet doen wijzigen. Ter onderbouwing van haar aanvraag legt zij een groot aantal bijlagen over. Werknemer heeft verweer gevoerd tegen zijn ontslag. Hij geeft aan dat hij geen spelregels inzake ziekteverzuim heeft geschonden. Hij betwist de regels te hebben ontvangen. Hij betwist voorts dat de regels voorschriften betreffen waar werkgeefster haar personeel aan kan houden, omdat ze immers onredelijk te achten zijn gelet op de verstrekende gevolgen, zoals inhouden van salaris. Hij was in elk geval tot 1 september 1997 arbeidsongeschikt en heeft geen essentiële werknemersverplichtingen geschonden. Ook blijkt dat hij regelmatig contact heeft onderhouden met werkgeefster voor zover haar (onjuist geadresseerde) verzoeken daartoe hem hebben bereikt. Er is na 1 augustus 1997 een situatie van onduidelijkheid ontstaan ten aanzien van de vraag of hij arbeidsgeschikt is en zo ja, voor hoeveel uur per dag. Die onduidelijkheid is ontstaan door onvolledige en onduidelijke vermelding door de arbo-arts op de afsprakenkaart wat van hem wordt verwacht. Ook is die onduidelijkheid ontstaan door berichten van de arbo-arts aan werkgeefster die niet overeenkwamen met wat de arts hem via de afsprakenkaart meldde. Die onduidelijkheid heeft er ook toe geleid dat er wederzijdse irritaties zijn ontstaan en dat zijn reïntegratie is mislukt. Het verzoek om een ontslagvergunning dient te worden afgewezen wegens een gebrekkige begeleiding, communicatie en reïntegratie van hem door werkgeefster, omdat een reïntegratieplan dat voldoet aan de eisen die de WAO-wet daaraan stelt ontbreekt, hij een zeer lang dienstverband heeft, gedurende het allergrootste gedeelte ervan er geen klachten over zijn functioneren zijn geweest, en omdat vaststaat dat hij steeds arbeidsongeschikt was voor zijn eigen werk of daarvan mocht uitgaan op grond van de door de arbo-arts gemaakte aantekeningen op zijn afsprakenkaart. Het betreft hier derhalve een ontslag wegens andere dan bedrijfseconomische redenen, zoals bedoeld in artikel 10, derde lid, van het Delegatiebesluit 1993 (zie **ACHTERGROND**; N.o.) Blijkens de tekst van artikel 10, derde lid, kan de gevraagde toestemming slechts worden verleend indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat de ontslaggrond van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer terecht is aangevoerd en indien, gelet op dat handelen of nalaten, van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren. Gelet op het vorenstaande stel ik het volgende vast. Het kabinetsbeleid van de laatste jaren is er op gericht het stelsel van sociale zekerheid beheersbaar te houden. Daartoe zijn de verantwoordelijkheden meer dan voorheen gelegd bij burgers en bedrijven. Dit beleid is tot uitdrukking gekomen in de Wet Terugdringing arbeidsongeschiktheidsvolume, de Wet Terugdringing ziekteverzuim, de Wet Terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen en de Wet Uitbreiding loondoorbetalingsverplichting bij ziekte. Ook de Arbowet is gewijzigd en wel in die zin, dat

de verantwoordelijkheid voor ziekteverzuim- en arbeidsomstandighedenbeleid vooral komt te liggen waar deze het meest effectief gestalte kan krijgen, namelijk op bedrijfsniveau. Resultante van een en ander is ook dat de Ziektewet per 1 maart 1996 is gewijzigd (geprivatiseerd), in die zin dat de werkgever verplicht is 70% van het loon van de zieke werknemer gedurende 52 weken door te betalen. De werkgever mag in dat verband voorschriften stellen waaraan de werknemer zich moet houden; voorwaarde is wel dat de voorschriften redelijk zijn. De werkgever mag deze voorschriften stellen, omdat hij wordt geconfronteerd met financiële consequenties en hij er dus alle belang bij heeft dat de werknemer zo snel mogelijk in het arbeidsproces wordt opgenomen. De verwachting van de kabinetten (met name het huidige kabinet) is namelijk dat de werkgever ertoe zal overgaan zijn werkorganisatie zo in te richten, dat het beroep op de sociale (en nu ook particuliere) regelingen zo beperkt mogelijk is. Werkgeefster heeft in haar aanvraag aangegeven welke voorschriften en regels bij ziekte van werknemers binnen haar bedrijf van kracht zijn. Deze zijn neergelegd in een speciale uitgave van haar officiële personeelsorgaan '(...)Bulletin Special' van januari 1994, de 'Spelregels om in aanmerking te komen voor ziekingeld', de 'Wegwijzer voor medewerkers van (werkgever; N.o.)' en het boekje 'Arbeidsongeschikt'. Werkgeefster heeft ook een verband gelegd met de voornoemde wijzigingen in het socialezekerheidsstelsel. In haar aanvraag geeft zij namelijk aan dat zij haar ziekmeldingsprocedure met de invoering van de Wet Terugdringing ziekteverzuim heeft gewijzigd. Werkgeefster heeft tot slot aangegeven waarom zij deze voorschriften stelt en waarom zij moeten worden nagevolgt: zij dient te weten waar haar medewerkers zijn, wat de reden van afwezigheid is en wanneer de werknemer weer denkt te hervatten. Op deze manier kan voor vervanging worden gezorgd en kan de ziekenbezoeker de zieke medewerker bezoeken, waarbij hij/zij zal vragen hoe het gaat en of (...) (de organisatie waartoe (werkgever; N.o.) behoort) en /of de arbo-arts iets kan doen. In het (...) Bulletin Special (ten aanzien waarvan werknemer in zijn verweer aangeeft dat hij dit heeft ontvangen) is vermeld dat het zowel voor (werkgever; N.o.) als de medewerker belangrijk is dat er een laag ziekteverzuim is: '(werkgever; N.o.) betaalt uw ziekingeld. Als (werkgever; N.o.) veel ziekingeld moet betalen verslechtert dat haar concurrentiepositie. Ook een opdrachtgever vindt het niet prettig dat er telkens invallers aanwezig zijn om een zieke te vervangen. En voor de collega's is het niet prettig als zij steeds moeten invallen'. Werknemer stelt nu dat de door werkgeefster gestelde voorschriften met betrekking tot ziekteverzuim onredelijk zijn, want verstreckende financiële gevolgen kunnen hebben voor degenen die zich niet houden aan de ziekteverzuimprocedure. Werknemer spreekt in dit verband met name van de regel die de zieke werknemer gedurende de eerste vier ziektedagen verplicht thuis te blijven. Ik ben van mening dat werknemer hierin niet kan worden gevolgd. Nergens blijkt uit de voorschriften van werkgeefster in het licht van het vorenoverwogene niet redelijk zijn. Werknemer betwist ook niet dat werkgeefster heeft aangegeven dat de regel die aangeeft dat de zieke werknemer thuis moet blijven tot het bezoek van de ziekenbezoeker, gebaseerd is op de regel welke de bedrijfsvereniging voorheen ook hanteerde. Dat werknemer die toentertijd reeds ruim 13½ jaar bij werkgeefster in dienst was onbekend is met de controleregels die vóór de privatisering van

de Ziektewet golden, of dat hij tegen die toenmalige regels heeft geprotesteerd, blijkt ook nergens uit. De thuisblijfregel van werkgeefster ligt in het verlengde van de verantwoordelijkheid die de laatste kabinetten bij werkgevers hebben gelegd. Nu werknemer de reden van de door werkgeefster ingestelde thuisblijfregel niet in twijfel heeft getrokken en hij niet heeft aangegeven dat hij het met de inhoud van het (...)Bulletin Special oneens is, kan ik dan ook in redelijkheid oordelen dat werkgeefster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij er een bedrijfseconomisch (zij moet de loonkosten doorbetalen, concurrentiepositie), een bedrijfsorganisatorisch (voor een goede voortgang en organisatie van het werk, dus personeelsbehoefte/vervanging zieke medewerkers, dient zij te weten waar haar personeel is) en een arbo-belang bij heeft dat haar medewerkers bij ziekte thuis moeten blijven. Terzijde merk ik hierbij op, dat een zieke medewerker van werkgeefster niet de eerste vier dagen thuis moet blijven, zoals werknemer stelt, maar dat hij moet thuisblijven totdat werkgeefsters bedrijfsarts heeft aangegeven, dat dit niet meer vereist is. Ik ben van mening dat werknemer zich niet kan beroepen op de onredelijkheid van de regel nu deze verstreckende gevolgen kan hebben (looninhouding); hij kan dit immers voorkomen door zich te houden aan deze redelijke regel. Werknemer betwist voorts dat hij de procedureregels bij ziekte van werkgeefster heeft ontvangen. Werkgeefster heeft slechts algemene gegevens overgelegd. Werkgeefster heeft geen op hem toegespitste gegevens in het geding gebracht waaruit blijkt dat de betreffende producties ook aan hem zijn gezonden. Er zijn geen concrete aanwijzingen dat zulks heeft plaatsgevonden. De producties zijn niet aantoonbaar door werkgeefster aan hem gezonden c.q. overhandigd. Het informatiebulletin dat hij wel heeft ontvangen, bevat geen enkele relevante regel inzake ziekteverzuim. Werknemer is derhalve van mening dat werkgeefster moet aantonen dat zij hem de bedoelde stukken heeft gezonden dan wel overhandigd. Dit is echter onjuist. Blijkens de tekst van het Delegatiebesluit 1993, in casu het derde lid van artikel 10, dient de werkgever zijn stellingen aannemelijk te maken, hetgeen een minder zware eis is dan aantonen. Werkgeefster heeft wat dat betreft aangegeven dat alle voornoemde producties middels een mailing aan alle circa 10.000 medewerkers binnen de verschillende bedrijfsdiensten van (...) zijn gezonden. Ik heb geen reden er aan te twifelen dat dit ten aanzien van werknemer niet is gebeurd. Te meer niet, nu werknemer de mededelingen van werkgeefster niet betwist dat deze stukken zijn verzonden aan het adres waarheen zij ook haar overige correspondentie waaronder de loonspecificaties heeft verstuurd en dat hij nimmer heeft geklaagd dat hij zijn loonspecificaties niet heeft ontvangen. Ook niet, nu werknemer niet is ingegaan op de mededeling van werkgeefster dat hij haar brieven blijkbaar (selectief) niet ontvangt. Nu door werknemer ook niet is weersproken dat werkgeefster met haar ziekteprocedureregels aansluiting heeft gezocht bij de regels die voorheen golden bij de bedrijfsvereniging en dat hij met deze regels bekend is, terwijl hij reeds zeer lang bij werkgeefster in dienst is, mag ik erop vertrouwen dat werknemer ook ná de privatisering van de Ziektewet bekend was met werkgeefsters ziekteverzuimprocedure. Werkgeefster heeft aangegeven dat werknemer zich op 6 januari 1997 telefonisch heeft ziekgemeld. Werknemer is er toen telefonisch op gewezen dat hij tot het bezoek aan de arbo-arts thuis moet blijven en dat hij zich, indien hij

toch het huis uit moet, af moet melden. Een en ander is door werknemer in zijn verweer niet weersproken en/of weerlegd. Werkgeefster heeft werknemer op 8 januari 1997 een brief gezonden aangaande het zich op 7 januari 1997 niet houden aan de ziekmeldingsprocedure. Werknemer betwist niet dat hij deze brief heeft ontvangen. Nu mij van een mondeling en/of schriftelijk protest van werknemer tegen deze brief niet is gebleken, terwijl ook niet is gebleken dat werknemer gebruik heeft gemaakt van de hem in deze brief geboden mogelijkheid middels de bestaande beroepsprocedure bezwaar aan te tekenen tegen de inhouding van één dag loon, is dan ook in voldoende mate gebleken dat zelfs los van de voornoemde producties het werknemer bekend was dat hij terzake van zijn ziekmelding van 6 januari 1997 thuis moest blijven, dat hij zich af moest melden indien hij toch het huis uit moest en dat hij een en ander op 7 januari 1997 niet heeft gedaan. Deze ene overtreding van werknemer is, in samenhang met de lange duur van het dienstverband, op zich onvoldoende om werkgeefster de gevraagde toestemming te verlenen. De overige omstandigheden van het geval zijn dan van belang. Werkgeefster voert dan nader aan dat werknemer na 6 januari 1997 niet dan wel onvoldoende heeft meegewerkt aan reïntegratie c.q. dat hij op alle mogelijke wijzen reïntegratie heeft tegengehouden. Werknemer is van mening dat werkgeefster zelf niet voor 100% vrijuit gaat, terwijl zij ook heeft nagelaten een reïntegratieplan op te stellen dat voldoet aan de eisen de WAO-wet daaraan stelt. Onder de nieuwe Ziektewet dient de werkgever voor langdurige ziektegevallen (langer dan dertien weken) een reïntegratieplan op te stellen. Uitgaande van werknemers ziekmelding van 6 januari 1997 verliep deze termijn op 7 april 1997. Op 18 april 1997 berichtte de arbo-arts werkgeefster dat werknemer met ingang van 28 april 1997 arbeidsgeschikt wordt geacht voor zijn werkzaamheden. Werkgeefster heeft verder zeer veel informatie overgelegd van de arbo-dienst waaruit kan worden geconcludeerd dat zij erop mocht vertrouwen dat werknemer vanaf 28 april 1997 c.q. vanaf 1 september 1997 weer arbeidsgeschikt was, zodat een reïntegratieplan niet meer aan de orde was. De termijn tussen 7 en 18 april 1997 acht ik niet zodanig dat werkgeefster moet worden verweten dat zij geen reïntegratieplan heeft opgesteld. Werknemer stelt dat hij in elk geval tot 1 september 1997 volledig arbeidsongeschikt was en dat hij pas vanaf 17 september 1997 arbeidsgeschikt is voor lichte schoonmaakwerkzaamheden. Dit blijkt uit de afsprakenkaart van de arbo-dienst. Uit de stukken blijkt dat de arbo-dienst werkgeefster en werknemer verschillende mededelingen omtrent werknemers arbeidsongeschiktheid heeft gedaan. Partijen moeten in beginsel kunnen vertrouwen op deze informatie. Dit zou alleen niet zo zijn indien partijen elkaar over een weer berichten dat de hun bereikte informatie fout is. Werkgeefster heeft werknemer vanaf 2 mei 1997 zowel telefonisch als schriftelijk op de hoogte gesteld van het feit dat zij, gelet op de informatie van de arbo-dienst, van hem kon verwachten dat hij weer ging werken dan wel dat hij tenminste met haar in contact trad om daar over te praten. Een reactie van werknemer hierop is dat werkgeefster haar schriftelijke verzoeken onjuist heeft geadresseerd. Terzake hiervan merk ik het volgende op. In zijn eerste verweer heeft werknemer vermeld dat hij op 1 maart 1997 is verhuisd en dat hij dit direct aan werkgeefster heeft doorgegeven. In haar reactie zegt werkgeefster dat haar loonadministratie middels een opnieuw ingevuld

loonbelastingformulier niet eerder dan op 12 juni 1997 een adreswijziging van werknemer ontving (dit formulier is door haar ook in kopie overgelegd). Dit is door werknemer niet betwist. Werknemer heeft op 14 mei 1997 een second opinion bij de bedrijfsvereniging aangevraagd. Hierin is zijn laatste adres vermeld. Hij heeft werkgeefster hiervan pas op 6 juni 1997 bij aangetekende brief een kopie gezonden. Nu door werknemer niet nader is gemotiveerd dat hij eerder dan 6 juni 1997 een adreswijziging heeft doorgegeven (bijvoorbeeld door aan te geven op welke wijze (telefonisch, mondeling en/of schriftelijk) en aan wie hij het heeft doorgegeven of middels overlegging van een verhuisbericht of een afschrift uit het Bevolkingsregister dat hij werkgeefster heeft doen toekomen), terwijl ook niet is gebleken van een protest tegen werkgeefsters brief van 11 september 1997, waarin onder meer wordt aangegeven dat hij zijn adreswijziging niet op tijd heeft doorgegeven, kan werknemer niet worden gevolgd waar hij stelt dat werkgeefster van 1 maart 1997 tot 12 juni 1997 (toen zij hem als reactie op zijn brief van 6 juni 1997 nog een brief zond aan zijn oude adres) brieven aan het verkeerde adres heeft gezonden. Blijkens het ontslagdossier is werkgeefster haar brieven aan werknemer vanaf 26 juni 1997 aan zijn laatste en huidige adres gaan zenden. Dit betekent dat werknemer tenminste vanaf deze brief op de correspondentie van werkgeefster had kunnen en moeten reageren. Uit het dossier blijkt in voldoende mate dat werknemer dit heeft nagelaten. In dit verband verwijs ik met name naar werkgeefsters brieven van 11 september 1997, waarin is vermeld dat '(...) dat u redelijke opdrachten van uw werkgever ondanks duidelijke afspraken negeert (niet tijdig adreswijziging doorgegeven waardoor contact niet mogelijk was, niet thuis ondanks afspraak en niet verschijnen om gedeeltelijk werkzaamheden te hervatten)', 15 september 1997 ('U weigert echter uw medewerking te verlenen om te reïntegreren), 1 oktober 1997 ('(...) (verzoeker; N.o.) [was] wel degelijk op de hoogte van de afspraak dat (verzoeker; N.o.) met ingang van 1 september 1997 aangepaste werkzaamheden kon verrichten. (Verzoeker; N.o.) heeft echter verzuimd zich hiervoor bij (werkgever; N.o.) te melden en heeft verzoeken van (werkgever; N.o.) om contact op te nemen, geweigerd'), 20 oktober 1997 ('Hierdoor [de wijze waarop uw uiteindelijke komst naar uw werkgever gestalte heeft gekregen] is een geleidelijke reïntegratie teniet gedaan en is de relatie met uw werkgever door uw toedoen onnodig onnodig veel onder spanning komen te staan'), 31 oktober 1997 ('Wij kunnen uw gedrag (...) niet langer tolereren, U heeft in de afgelopen periode geweigerd mee te werken aan reïntegratie en u heeft bewust verzoeken van de Commit Arbo arts en van (werkgever; N.o.) om gedeeltelijk uw werkzaamheden te hervatten, naast zich neer gelegd, hetgeen wij beschouwen als het weigeren gehoor te geven aan een redelijk verzoek') en 17 november 1997 (idem brief 20 oktober 1997 plus 'verzoeken van uw advocaat'). De argumenten die werknemer daarvoor heeft aangedragen (hij heeft brieven niet ontvangen, hij heeft niet met zijn toenmalige advocaat afgesproken dat hij het werk weer zou hervatten, hij moest naar een afspraak met werkgeefster op een zaterdag komen, hij moest zwaar werk verrichten, hij heeft werkgeefster voldoende geïnformeerd, et cetera), overtuigen mij niet, want zijn door hem niet of niet overtuigend gemotiveerd. Werkgeefster heeft deze opmerkingen van werknemer in de in deze ontslagprocedure gevoerde tweede ronde van hoor en wederhoor ook gemotiveerd weerlegd. Ik wijs in dit

verband ook op de bewijzen van de PTT waaruit blijkt dat werkgeefster brieven aan werknemer aangetekend heeft verstuurd. Ik kan dan ook uitgaan van de juistheid van werkgeefsters mededelingen dat zij erop mocht vertrouwen dat werknemer weer geschikt was voor werk, zeker vanaf 1 september 1997, doch dat hij ondanks afspraken met haar en zijn toenmalige advocaat weigert aan reïntegratie mee te werken. Werknemer kan zich in dit verband alleen maar beroepen op miscommunicatie zijdens de arbo-dienst indien hij werkgeefster op de hoogte zou hebben gesteld van de andere informatie die hij van de arbo-dienst heeft gekregen, doch uit de stukken blijkt in overtuigende mate dat hij dit heeft nagelaten. Werkgeefster heeft nog aangegeven dat zij met een zieke werknemer een reïntegratieplan 'op maat' maakt. Dit impliceert dat daarover tussen partijen een zorgvuldig overleg moet plaatsvinden. Uit het dossier blijkt dat werkgeefster werknemer ook meerdere keren heeft uitgenodigd en afspraken met hem heeft gemaakt/bevestigd om te praten over werkhervatting (in licht werk). Nu een zorgvuldig overleg door werknemers houding, het niet verschijnen op afspraken en onvoldoende communicatie niet mogelijk was, kan hij zich er niet beroepen dat werkgeefster nagelaten heeft een reïntegratieplan op te stellen. Werknemer stelt nog dat hij de Nederlandse taal redelijk maar niet goed begrijpt en dat zijn (huidige) gemachtigde heeft kunnen vaststellen dat hij veel wat hem mondeling wordt gezegd volstrekt niet of maar half begrijpt. Werkgeefster moet daarvan op de hoogte zijn geweest en had dus in de communicatie met hem uiterst zorgvuldig moeten zijn. Zelfs als zou het waar zijn dat werknemer met zijn leeftijd en na een zo langdurig dienstverband nog steeds niet goed in het Nederlands met werkgeefster zou kunnen communiceren, dan is het zo dat uit het dossier blijkt dat werkgeefster vooral schriftelijk met werknemer heeft gecommuniceerd, waarbij zij alle zaken uitvoerig heeft uitgelegd. Werknemer liet zich daarbij bijstaan door drie rechtshulpverleners; dat zij moeite hadden met de communicatie met werkgeefster of met werknemer blijkt nergens uit. Het vorenstaande leidt tot de conclusie dat uit de ontslagstukken objectief worden afgeleid, dat er terzake van werknemers ziekte vanaf 6 januari 1997 inderdaad terecht kritiek was op het handelen werknemer, dat werkgeefster werknemer meerdere malen redelijke aanwijzingen, zowel mondeling als schriftelijk, en begeleiding heeft gegeven zijn handelen te verbeteren en dat die aanwijzingen en begeleiding onvoldoende of niet tot resultaat hebben geleid. Op grond van het vorenstaande ligt afgifte van de gevraagde toestemming in de rede, doch dit is nog afhankelijk van de overige omstandigheden van het geval. De duur van het dienstverband, de arbeidsmarktkansen van werknemer, de vertrouwensrelatie en de wederzijdse belangen kunnen daarbij van belang zijn. In deze ontslagaanvraag gaat het om een werknemer met een reeds lang dienstverband. Onverlet is echter dat ontslagen zoals deze kunnen leiden tot een ontslag van iemand met een zo lang dienstverband als dat van werknemer. Uit werknemers leeftijd blijkt niet direct dat het gaat om een werknemer met een relatief ongunstige arbeidsmarktpositie. Met betrekking tot de vertrouwensrelatie merk ik op, dat er in elk dienstverband wel eens iets voorvalt c.q. dat er in een ontslagprocedure vrijwel per definitie aanmerkelijke verschillen van inzicht bestaan, in het bijzonder wanneer het gaat om verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Uit de in deze procedure overgelegde stukken blijkt ook overduidelijk dat er tussen werkgeefster en werknemer

vanaf 7 januari 1997 aanmerkelijke meningsverschillen zijn gerezen. Werkgeefster heeft werknemer op 20 november 1997 ook op staande voet ontslagen. Deze meningsverschillen acht ik dan ook van dien aard, dat ze kunnen nopen tot de conclusie, dat een vruchtbare samenwerking in de toekomst niet meer mogelijk is c.q. dat herstel van de relatie niet mogelijk is. Ten aanzien van de wederzijdse belangen zal het op grond van al het vorenaangehaalde duidelijk zijn, dat het concrete belang van werkgeefster bij beëindiging van de arbeidsverhouding meer dient te wegen dan het belang van werknemer, namelijk behoud van werkgelegenheid en inkomen. Nu derhalve niet is gebleken van overige bijzondere omstandigheden die ertoe dienen te leiden dat de belangenafweging in het voordeel van werknemer dient uit te vallen, kan in redelijkheid worden besloten tot afgifte van de gevraagde toestemming. Ik heb voor het vormen van mijn oordeel de Ontslagadviescommissie geraadpleegd, die mij unaniem adviseerde werkgeefster de gevraagde toestemming te verlenen, in welk advies ik mij kan vinden en welk advies door mij dan ook is opgevolgd. Mijn besluit is derhalve, dat de gevraagde toestemming dient te worden verleend. Deze toestemming wordt voor zover rechtens vereist verleend voor zover het dienstverband niet reeds op 20 november 1997 door het door het werknemer op die dag door werkgeefster op staande voet gegeven ontslag tot een rechtsgeldig einde is gekomen..."

B. Standpunt van verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtformulering onder **KLACHT** en naar de hiervoor onder **A. Feiten** opgenomen brieven van zijn gemachtigde.

C. Standpunt van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening

Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening deelde in reactie op de klacht het volgende mee:

"...Verzoeker, geboren op 1 januari 1966, is bij (werkgever; N.o.) als schoonmaker in dienst getreden op 20 juni 1983. Werkgeefster wil de arbeidsverhouding beëindigen omdat verzoeker zich in de periode na zijn ziekmelding van 6 januari 1997 niet zou hebben gehouden aan de hem bekende regels bij ziekte. Werkgeefster heeft volgens haar zeggen alles gedaan om verzoeker geleidelijk weer in het arbeidsproces te laten reïntegreren, echter verzoeker heeft structureel geweigerd hieraan mee te werken. Op de consequenties hiervan heeft werkgeefster hem meermaals nadrukkelijk gewezen. Werkgeefster is van mening dat redelijkerwijs niet van haar kan worden verwacht de arbeidsovereenkomst voort te zetten, nu al haar pogingen en gesprekken met werknemer en zijn advocaten niet tot effect hebben gehad dat werknemer daadwerkelijk zijn eigen werkzaamheden of passend werk is gaan verrichten. Werkgeefster heeft verzoeker op 20 november 1997 op staande voet ontslagen. De nietigheid van dit ontslag is door de advocaat van verzoeker ingeroepen. Nadien heeft werkgeefster verzoeker bij de Regionaal Directeur voorgedragen voor ontslag voor zover rechtens vereist. Middels zijn (opvolgende) advocaten heeft werknemer inhoudelijk verweer gevoerd tegen zijn ontslag. Allereerst geeft verzoeker aan dat de procedureregels bij ziekte hem niet bekend waren, omdat hij deze nooit van werkgeefster zou hebben ontvangen. Voorts trekt verzoeker de redelijkheid van de bedoelde regels in twijfel. Met betrekking tot de reïntegratie in het arbeidsproces voert

verzoeker allerlei misverstanden aan. Ook zond de arbo-arts volgens verzoeker naar de beide partijen berichten die qua inhoud niet met elkaar overeenstemden. De miscommunicatie en wederzijdse irritatie als gevolg hiervan leidde mede ertoe dat de reïntegratie is mislukt. Het betreft hier een ontslag als bedoeld in artikel 10 derde lid van het Delegatiebesluit 1993. Werkgeefster voert als grond voor beëindiging van de arbeidsverhouding het verwijtbaar handelen of nalaten van zijde van de werknemer aan. Volgens artikel 10 derde lid kan de toestemming tot beëindiging slechts worden verleend, indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat de grond terecht is aangevoerd, en indien, gelet op dat handelen of nalaten van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevegd de arbeidsverhouding te laten voortduren. Uit de tekst van artikel 10 lid 3 blijkt dat van de Regionaal Directeur een redelijkheidsoordeel wordt gevraagd. Dit houdt in dat werkgeefster niet onomstotelijk hoeft te bewijzen, dat verzoekers handelen of nalaten verwijtbaar is, maar dat zij de aannemelijkheid hiervan dient aan te tonen. Een paar opmerkingen ten aanzien van de klacht zou ik willen maken, voor het overige verwijs ik naar de motivering bij de beslissing van de Regionaal Directeur. (...) Verzoeker geeft in zijn klacht aan dat hij de laatste jaren in de nachtdienst heeft gezeten en zodoende het werkoverleg niet heeft kunnen bijwonen. Voor informatie over allerlei arbeidsregels was hij op schriftelijk materiaal aangewezen. Wegens gebrekkige kennis van het Nederlands was de informatie voor hem extra moeilijk te begrijpen. Verzoeker meent dat het op grond van deze feiten hem niet te verwijten is, dat hij zich een aantal regels niet geheel eigen heeft kunnen maken. Mijns inziens kan verzoeker zich hierop niet beroepen, nu de reden van de ontslagaanvraag juist gelegen is in de periode vanaf medio 1997. Werkgeefster heeft meermaals mondeling en schriftelijk aan verzoeker of aan zijn (opvolgende) advocaten medegedeeld wat eventuele consequenties zijn van het gedrag van verzoeker. Nu verzoeker zich in deze periode liet bijstaan door een advocaat is het niet aannemelijk dat hij niet op de hoogte was van de verplichtingen die hij ten opzichte van werkgeefster had. Uit het bovenstaande vloeit voort, dat werknemer wel degelijk had kunnen reageren op de pogingen van werkgeefster om hem te reïntegreren in het arbeidsproces. Werkgeefster kan daarnaast middels vele produkties aantonen dat zij daadwerkelijk vele pogingen heeft gedaan om verzoeker het belang van meewerken aan de reïntegratie te laten inzien. Nu verzoeker aan deze redelijke oproepen niet tijdig of helemaal geen gehoor heeft gegeven, is het voldoende aannemelijk, dat het in redelijkheid niet van werkgeefster kan worden gevegd de arbeidsverhouding te laten voortduren. De klacht van verzoeker is er opgericht, dat de Regionaal Directeur zijn verweer niet inhoudelijk heeft meegewogen. Uit de brief van 9 april 1998, waarin de Regionaal Directeur zijn beschikking motiveert, komt al naar voren dat deze stelling onjuist is. De motivering geeft allereerst aan wat de standpunten van partijen zijn. Vervolgens wordt per inhoudelijk onderdeel door de Regionaal Directeur beoordeeld of hetgeen is ingebracht redelijk is. Hierbij geeft hij tevens aan waarom hij met bepaalde standpunten van verzoeker niet mee kan gaan. Van een niet inhoudelijke beoordeling is aldus zeker geen sprake. Uiteindelijk heeft de Regionaal Directeur geoordeeld dat uit het geheel van de stukken blijkt, dat het belang van werkgeefster om de arbeidsverhouding te beëindigen zwaarder dient te wegen dan het belang van verzoeker

bij het behouden van zijn werkplaats. Gezien het bovenstaande ben ik van mening dat de Regionaal Directeur in alle redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen om verzoeker de ontslagvergunning te verlenen en dat de klacht van (verzoeker; N.o.) ten aanzien van het niet meewegen van het verweer bij het nemen van de beslissing ongegrond is..."

Beoordeling

I. . Inleiding

1. De Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland (RDA) verleende verzoekers werkgever bij beslissing van 9 april 1998 toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen op grond van verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van verzoeker.

2. Ingevolge artikel 10, derde lid, van het Delegatiebesluit 1993 (zie **ACHTERGROND**) kan bij verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van de werknemer de toestemming tot het beëindigen van de arbeidsverhouding slechts worden verleend, indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat deze grond terecht is aangevoerd, en indien, gelet op dat handelen of nalaten, van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren.

II. . Ten aanzien van de ontslagvergunning

1. Werkgever voerde in de ontslagaanvraag aan dat verzoeker zich op 6 januari 1997 ziek had gemeld, en dat hij zich in de periode daarna niet had gehouden aan de bij werkgever van toepassing zijnde ziekteverzuimregels. Werkgever gaf voorts een uitvoerig chronologisch overzicht van onder meer de pogingen die van de zijde van werkgever waren ondernomen om verzoeker weer in het arbeidsproces te laten reïntegreren. Uit dit overzicht bleek verder dat verzoeker de afspraken met de Arbo-arts en werkgever over werkhervatting dan wel reïntegratie in het arbeidsproces niet was nagekomen. Werkgever had verzoeker diverse keren gewezen op de consequenties van het niet nakomen van de ziekteverzuimregels en de met de Arbo-arts en werkgever gemaakte afspraken. Alle pogingen en gesprekken om verzoeker weer in het arbeidsproces te laten reïntegreren, hadden echter niet tot het gewenste resultaat geleid, aldus werkgever. Aangezien hij al het mogelijke had ondernomen om verzoeker weer aan het arbeidsproces te laten deelnemen, en omdat verzoeker stelselmatig had geweigerd om hieraan mee te werken, was werkgever van mening dat van hem in redelijkheid niet kon worden verwacht de arbeidsovereenkomst met verzoeker voort te zetten.

2. Verzoeker merkte in zijn verweerschrift onder meer op dat hij de door werkgever aangevoerde procedurele regels bij ziekte niet had ontvangen. Voorts was hij de mening toegedaan dat de betreffende regels onredelijke voorschriften bevatten. Verzoeker gaf verder aan dat hij de met werkgever en de Arbo-arts gemaakte afspraken wel was nagekomen. Wat betreft de periode vanaf 1 augustus 1997 gaf verzoeker aan dat er voor

hem een situatie van onduidelijkheid was ontstaan ten aanzien van de vraag of hij arbeidsgeschikt was en zo ja, voor hoeveel uur per dag. Die onduidelijkheid was ontstaan door onvolledige en onduidelijke vermelding door de Arbo-arts op de afsprakenkaart van hetgeen van hem werd verwacht. Ook was die onduidelijkheid ontstaan door berichten van de Arbo-arts aan werkgever die volgens verzoeker niet overeenkwamen met wat de Arbo-arts aan verzoeker meldde zoals daarvan blijkt op de afsprakenkaart. Voorts merkte verzoeker op dat werkgever had nagelaten een reïntegratieplan voor hem op te stellen. Verder was ontslag, gelet op zijn lange dienstverband, niet houdbaar, aldus verzoeker.

3. In een nadere reactie merkte werkgever onder meer op dat verzoeker geen enkele poging had ondernomen om de door hem aangevoerde onduidelijkheid en misverstanden van zijn zijde te voorkomen of op te helderen. Verzoeker had gedurende de gehele periode passief afgewacht, zelfs op het moment dat zijn arbeidsovereenkomst in gevaar was, aldus werkgever.

4. Verzoeker voerde in zijn nader verweerschrift aan dat werkgever verzoeker wat betreft de reïntegratie slechts een verwijt kan maken, indien werkgever zelf voor 100% vrijuit gaat. Dit was echter niet het geval, zoals verzoeker in zijn eerste verweerschrift al had aangegeven. Werkgever had verzoeker bestookt met brieven die niet correspondeerden met de door de Arbo-arts aan verzoeker gedane mededelingen. In dit verband wees verzoekers gemachtigde er tevens op dat verzoeker de Nederlandse taal redelijk maar niet geheel begrijpt. Aangezien werkgever hiervan op de hoogte kon zijn, had werkgever in zijn communicatie met verzoeker uiterst zorgvuldig moeten zijn en moeten vermijden dat er discrepantie met de berichtgeving van de Arbo-arts kon ontstaan, aldus verzoeker.

5. De RDA overwoog in zijn ontslagbeslissing van 9 april 1998 dat uit de ontslagstukken objectief kan worden afgeleid dat er ter zake van verzoekers ziekte vanaf 6 januari 1997 inderdaad terecht kritiek was op het handelen van verzoeker, dat werkgever verzoeker meerdere keren redelijke aanwijzingen, zowel mondeling als schriftelijk, en begeleiding had gegeven om zijn handelen te verbeteren en dat die aanwijzingen en begeleiding onvoldoende of niet tot resultaat hadden geleid. Nu niet gebleken was van bijzondere omstandigheden op grond waarvan de ontslagvergunning zou moeten worden geweigerd, besloot de RDA tot afgifte van de gevraagde toestemming over te gaan.

6. Zoals hiervoor is overwogen, kan op grond van artikel 10, derde lid, van het Delegatiebesluit 1993 bij verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van de werknemer toestemming tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verleend, indien door werkgever aannemelijk is gemaakt dat deze grond terecht is aangevoerd, en dat gelet op dat handelen of nalaten van de werkgever niet kan worden gevegd de arbeidsverhouding te laten voortduren. Uit hetgeen door werkgever tijdens de ontslagprocedure is aangevoerd en aan de hand van stukken is onderbouwd, heeft werkgever veel pogingen ondernomen om verzoeker weer in het arbeidsproces te integreren, alsmede hem in voldoende mate op het belang hiervan gewezen. Aangezien verzoeker aan deze redelijke verzoeken van werkgever geen dan wel niet tijdig gevolg heeft gegeven, kon van de werkgever in redelijkheid niet worden gevegd de arbeidsverhouding te laten voortduren. Dat verzoeker de Nederlandse taal al dan niet goed zou beheersen, doet hier niet aan af. Immers

verzoeker had, indien hem het een en ander niet geheel duidelijk was, al dan niet met hulp van een van zijn drie advocaten, werkgever kunnen benaderen en om uitleg kunnen vragen. Ook het feit dat verzoeker een dienstverband had van vijftien jaar is geen reden om de ontslagvergunning wegens aangetoond verwijtbaar handelen en nalaten van de zijde van verzoeker te weigeren. Gelet op het vorenstaande kon de RDA dan ook in redelijkheid overgaan tot afgifte van een ontslagvergunning voor verzoeker. De onderzochte gedraging is behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland te Amsterdam, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, is niet gegrond.