



Rapport

Datum: 6 juni 2001

Rapportnummer: 2001/157

Klacht

Verzoeker klaagt over de wijze waarop Gak Drenthe zijn klacht, inhoudende dat een verzekeringsarts en een medewerker van Gak Drenthe te Assen hem tegenstrijdige informatie hebben gegeven met betrekking tot de vraag of hij al dan niet sollicitatieplichtig is, heeft afgehandeld.

Beoordeling

1. Verzoeker heeft na een jarenlang dienstverband met zijn werkgever gebruik gemaakt van een vertrekregeling voor 55+ers. Die regeling houdt in zijn geval in dat zijn ex-werkgever hem een aanvulling betaalt op de uitkering ingevolge de Werkloosheidswet, die Gak Drenthe hem heeft toegekend voor de periode van 1 februari 2000 tot uiterlijk 1 september 2004. Verzoeker werd op 6 juli 2000 onderzocht door een verzekeringsgeneeskundige van Gak Drenthe. Deze arts verleende verzoeker vanwege zijn fysieke beperkingen ontheffing van de verplichting tot solliciteren. De behandelaar van verzoekers WW-uitkering bij Gak Drenthe stelt zich echter op het standpunt dat hij wel degelijk verplicht is tot solliciteren.

2. Verzoeker heeft bij Gak Drenthe geklaagd over de tegenstrijdigheid van de hem verstrekte informatie. Daarvoor heeft het Gak hem per brief van 4 januari 2001 excuses aangeboden en uitgelegd hoe er misverstanden konden ontstaan. Niettemin is verzoeker niet tevreden met de afhandeling van zijn klacht.

Volgens hem ontbreekt het in de brief van 4 januari 2001 aan een antwoord op de vraag waarom hij dan is onderworpen aan een geneeskundig onderzoek en wat, gelet op de uitkomst van dat onderzoek en de omstandigheden van zijn geval, de zin is van de hem opgelegde sollicitatieverplichting.

3. Op grond van de Werkloosheidswet en de ingevolge deze wet genomen besluiten (zie Achtergrond) is een werknemer verplicht er alles aan te doen om voor hem passend werk te krijgen of te houden. Daaronder wordt onder meer verstaan het ontplooiën van aantoonbare sollicitatie-activiteiten. Een vrijstelling van de sollicitatieverplichting is bij het Besluit vrijstelling verplichtingen WW alleen en uitsluitend toegekend aan de categorie werkloze werknemers van 57,5 jaar en ouder. Verzoeker is geboren in augustus 1944, zodat hij pas in 2002 in aanmerking kan komen voor een vrijstelling.

4. Ingevolge de bijlage bij het Besluit sollicitatieplicht werknemers WW wordt bij de beoordeling of is voldaan aan de sollicitatieplicht rekening gehouden met eventuele medische beperkingen van de werknemer tot het verrichten van arbeid.

Gelet op de strekking van dit besluit, in samenhang met de vrijstellingsbepaling van het Besluit vrijstellingen verplichtingen WW, dient ook een werknemer met een eventuele

medische beperking zich dus actief op te stellen om een voor hem, in zijn situatie passende, werkkring te vinden.

Een ontheffing van de sollicitatieplicht vanwege medische beperkingen vindt derhalve geen steun in de Werkloosheidswet en de daarop berustende besluiten.

5. De verzekeringsgeneeskundige heeft verzoeker op 6 juli 2000 onderzocht om vast te stellen of en zo ja in hoeverre, hij moest worden beschouwd als een arbeidsgehandicapte in de zin van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (zie Achtergrond). Een dergelijk onderzoek kan leiden tot de conclusie dat de betrokkene in verband met ziekte of gebrek een belemmering ondervindt om weer aan het werk te gaan. In het geval van verzoeker is vastgesteld dat zijn fysieke beperkingen een dergelijke belemmering vormen. In de gevolgen van een inkomstenverlies door zo een beperking is voorzien in de wettelijke regelingen voor een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering, zoals de ZW en de WAO. Verzoeker wenst om hem moverende redenen geen beroep te doen op een dergelijke voorziening.

De Werkloosheidswet is bedoeld om te voorzien in het gemis van loon ten behoeve van degenen die geen werkkring hebben, maar wel in staat zijn tot het verrichten van arbeid. Om een WW-uitkering te verkrijgen of te behouden, dienen dan de bij en krachtens de Werkloosheidswet gestelde voorwaarden te worden nageleefd.

6. In de reactie van het Gak van 4 januari 2001 is aangegeven dat verzoekers klacht over de tegenstrijdige informatieverstrekking weliswaar gegrond is, maar daarin is niet verklaard waarom hij, ondanks het oordeel van de verzekeringsgeneeskundige met betrekking tot zijn fysieke beperkingen, toch verplicht is om te solliciteren. Dat is niet juist. Verzoeker had een nadere uitleg behoren te krijgen, die naar de strekking overeenkomt met die van de voorgaande, onder 3., 4. en 5. weergegeven overwegingen.

De onderzochte gedraging van het Gak is - voor zover het betreft het ontbreken van een dergelijke uitleg in de brief van 4 januari 2001 - niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van Gak Drenthe te Assen, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Landelijk instituut sociale verzekeringen te Amsterdam, is gegrond.

Onderzoek

Op 11 januari 2001 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer G. te Hoogeveen, met een klacht over een gedraging van Gak Drenthe te Assen. Verzoeker had zich al eerder, bij brief van 24 oktober 2000, tot de Nationale ombudsman gewend. Zijn

verzoek voldeed toen echter niet aan het kenbaarheidsvereiste als neergelegd in artikel 12, tweede lid, van de Wet Nationale ombudsman, zodat het niet in onderzoek werd genomen.

Naar aanleiding van verzoekers verzoekschrift van 11 januari 2001 werd naar de gedraging van Gak Drenthe, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Landelijk instituut sociale verzekeringen te Amsterdam, een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd Gak Nederland BV verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Vervolgens werd verzoeker in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren. Tevens werd Gak Nederland BV een aantal specifieke vragen gesteld.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen.

Verzoeker berichtte dat het verslag hem geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen. De reactie van het Gak gaf aanleiding het verslag op een enkel punt aan te vullen.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Verzoeker, die in augustus 1944 is geboren, heeft na een jarenlang dienstverband gebruik gemaakt van een vertrekregeling voor werknemers van 55 jaar en ouder, die onderdeel was van het sociaal plan van de onderneming waar hij tot 1 februari 2000 aan was verbonden. Deze regeling houdt in het geval van verzoeker onder meer in, dat zijn ex-werkgever hem een aanvulling betaalt op de uitkering ingevolge de Werkloosheidswet, die Gak Drenthe hem heeft toegekend met ingang van 1 februari 2000 tot uiterlijk 1 september 2004.

2. De behandelend medewerker van de afdeling WW van Gak Drenthe achtte het gewenst dat verzoekers situatie zou worden onderworpen aan een onderzoek door een verzekeringsgeneeskundige, ter beoordeling van de vraag of hij moest worden aangemerkt als arbeidsgehandicapte in de zin van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (zie Achtergrond).

Verzoeker had op 6 juli 2000 een onderhoud met een verzekeringsarts van Gak Drenthe. Deze arts verleende hem in verband met zijn fysieke beperkingen ontheffing van de sollicitatieverplichting, die hij als uitkeringsgerechtigde ingevolge de Werkloosheidswet

heeft.

3. Verzoekers brief van 24 oktober 2000 aan de Nationale ombudsman betreft onder meer zijn klacht over het feit dat de behandelaar van zijn dossier bij Gak Drenthe hem op 17 oktober 2000 meedeelde dat hij als WW-gerechtigde geen vrijstelling had van de sollicitatieverplichting.

Deze brief werd in overleg met verzoeker op 4 december 2000 doorgezonden aan Gak Nederland BV te Amsterdam, met het verzoek deze brief als een klacht te behandelen.

4. Gak Drenthe deelde verzoeker op 4 januari 2001 onder meer het volgende mee:

“Naar aanleiding van uw brief hebben wij een onderzoek ingesteld naar de situatie.

Kort samengevat stelt u in uw brief van 24 oktober 2000 dat u het lijdende voorwerp dreigt te worden van het geven van tegenstrijdige informatie door verschillende medewerkers van het Gak te Assen.

Hieronder volgt een uiteenzetting van de bevindingen en onze reactie daarop.

Het afgelopen jaar heeft u een aantal keren met verschillende medewerkers van de afdeling WW en met de verzekeringsarts van de afdeling AG gesproken over de sollicitatieplicht.

In uw brief schrijft u, dat u met een medewerker van de afdeling WW, in afwachting van een bezoek aan de verzekeringsarts d.d. 6 juli 2000, heeft afgesproken dat u 2 keer per 4 weken zou solliciteren.

In het gesprek van 6 juli 2000 deelt de verzekeringsarts u mede dat u medisch in fase 4 zal worden ingedeeld en dat u vanaf dat moment vrijstelling krijgt van de sollicitatieplicht.

Terecht meldt u vanaf dat moment op uw werkbriefjes dat u van onze verzekeringsarts vrijstelling heeft gekregen van de sollicitatieplicht. Door een intern misverstand was de afdeling WW van deze vrijstelling niet op de hoogte, uiteraard mag u daarvan niet de dupe worden. Op een later tijdstip is dit ook gecorrigeerd en bent u telefonisch ingelicht dat u in afwachting van het onderzoek op het werkbriefje mocht vermelden dat u vrijstelling heeft van de sollicitatieplicht.

(...)

Op 17 oktober 2000 bent u door een medewerker van de buitendienst ingelicht dat het onderzoek was afgerond en dat u vanaf dat moment conform het beleid aan de sollicitatieplicht van 1 sollicitatie per week diende te voldoen.

Uit het bovenstaande blijkt dat aan u inderdaad met betrekking tot de sollicitatieplicht door verschillende medewerkers tegenstrijdige informatie is verstrekt.

(...)

Conclusie.

Op grond van bovenstaande bevindingen achten wij uw klacht gegrond en wij betreuren dat u tegenstrijdige informatie van verschillende medewerkers van ons kantoor te Assen heeft ontvangen. Wij bieden u daarvoor onze oprechte excuses aan.

De situatie waar u mee werd geconfronteerd is voor ons aanleiding geweest om intern te werken aan een betere informatievoorziening en afstemming op dit vlak. Hierdoor verwachten wij dat deze situatie zich niet meer zal voordoen.”

5. Omdat verzoeker niet tevreden was met de afhandeling van zijn klacht, wendde hij zich op 11 januari 2001 opnieuw tot de Nationale ombudsman.

B. Standpunt verzoeker

Het standpunt van verzoeker is weergegeven in de klachtsamenvatting onder Klacht.

Met betrekking tot de reactie van Gak Drenthe van 4 januari 2001 merkte verzoeker het volgende op:

“...Het Gak gaat uitsluitend in op de gevolgde procedure en stelt mij in het gelijk en biedt mij zelfs excuses aan voor een aantal met name genoemde slordigheden die het Gak zijn overkomen.

Dat is geaccepteerd met de opmerking dat het mij niet duidelijk is geweest wat zich binnen het Gak heeft afgespeeld, zoals beschreven is in de brief van 4 januari 2000 (bedoeld is 2001; N.o.).

Ik heb tot de ontvangst van de brief van 4 jan. 2001 nooit begrepen dat er een intern onderzoek is gehouden bij het Gak en dat ik - in afwachting van dit onderzoek van dhr. B. toestemming had (op 22.08) om op de werkbriefjes te vermelden: “i.o.m. hr. B. geen sollicitatie activiteit verricht (...).

De Gak arts (...) had mij op 6 juli 2000 al sollicitatie vrijstelling gegeven.

Op 17 oktober werd ik ontboden bij dhr. K. en mij is toen verteld dat ik 1x per week moest solliciteren (*dit was voor 6 juli 1x per 2 weken*).

Tot zover mijn commentaar op de procedure.

Wat ik niet kan accepteren is dat het GAK in het geheel niet inhoudelijk op de case is ingegaan.

1. De Gak arts vindt, medisch gezien, dat ik niet meer kan werken en dus is het niet zinvol om te solliciteren.
2. De Gak WW uitvoerenden dwingen mij toch te solliciteren.
3. Zoals beschreven in mijn brief van 24 oktober 2000 voel ik me niet zodanig ziek dat ik me ziek wil melden..."

C. Standpunt Gak Nederland BV

In reactie op de klacht en de in verband daarmee gestelde vragen deelde Gak Nederland BV te Amsterdam het volgende mee:

1. met betrekking tot het standpunt van de arts

"Probleem dat zich hierbij voordoet is de volgende. De arts heeft (verzoeker; N.o.) een status "medisch fase 4" gegeven. Kort samengevat komt het er op neer dat een arts zich in deze terminologie uitspreekt inzake een traject richting arbeidstoeleiding. Is de arts van mening dat iemand arbeidsongeschikt is, dan is dat een andere vraagstelling. Deze wordt niet beantwoord met "medisch fase 4", maar met wel of niet arbeidsongeschikt.

Het knelpunt komt dan ook als de arts dit standpunt wel inneemt en daarin persisteert. De WW is op dit punt helder en objectief: ziek is een uitsluitingsgrond, wat inhoudt: geen recht op WW. De zinloosheid van solliciteren is niet aan de orde. Dit is gewoon een voorwaarde voor het krijgen van WW. De beslissing ligt overigens bij de behandelaar van de uitkering, in dit geval de WW. De arts is hierin niet beslissingsbevoegd."

2. met betrekking tot het standpunt van de behandelend medewerker

"...Gezien vanuit de WW is er geen beletsel om te solliciteren. Het Lisv heeft voor de beoordeling wat "voldoende" is er voor gekozen om uniform 1 concrete sollicitatieactiviteit per week te verlangen."

3. met betrekking tot verzoekers mededeling dat hij zich niet wil ziekmelden

"Ziekmelden voor (verzoeker; N.o.) is een vraag die meer behelst dan alleen welke uitkering hij krijgt. Dat is uiteraard prijzenswaardig, maar helpt hem niet dit probleem op te lossen."

Het Gak liet verder nog het volgende weten:

“(Verzoeker; N.o.) is een verzekerde die met een financiële regeling bij een werkgever vandaan komt. In vroeger tijd bestond de zgn. ouderenrichtlijn, waarbij de oudere werknemer met voorrang kon worden ontslagen en bepaalde privileges had bij een WW-uitkering (soepelheid met betrekking tot sollicitatieactiviteiten, geen werk hoeven aanvaarden etc.) de ouderenrichtlijn is in 1994 afgeschaft en gaandeweg zijn/worden de privileges ook afgebouwd. Doel hiervan is de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten. Enerzijds door te voorkomen dat na een lang dienstverband een beroep moet worden gedaan op een WW-uitkering, anderzijds werklozen te prikkelen actief naar werk te zoeken.

(Verzoeker; N.o.) merkt de consequenties daar van. Hoewel de ontslagzaak op zichzelf wetstechnisch goed in elkaar zit, kunnen wij ons niet aan de indruk onttrekken dat er hier sprake is van het ontslaan van een oudere werknemer, gericht op “einde arbeidsleven”. Dat verhoudt zich slecht met de verplichtingen waar in de WW de nadruk op wordt gelegd, namelijk stuwen in de richting van weer aan het werk komen/goede plaats op de arbeidsmarkt verwerven. Wat daar geen rol meer in speelt is de leeftijd.”

In antwoord op de gestelde vragen reageerde het Gak tot slot als volgt:

1. met betrekking tot een eventuele actuele vrijstelling

“Nee, er is een periode geweest waarin (verzoeker; N.o.) wel die vrijstelling had, namelijk de periode waarin de arts vrijstelling had gegeven en de WW zich daarover nog niet had uitgesproken. Dit kan voor de cliënt geen financiële gevolgen hebben, dus in die periode had hij een soort buitenwettelijke status.”

2. met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid van een WW-gerechtigde

“In theorie is zowel hele als gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vanuit de WW mogelijk. Feitelijk komt alleen gehele arbeidsongeschiktheid voor. Los van dat onderscheid: iemand die een WW-uitkering ontvangt is een werknemer en is op grond van die uitkering verzekerd voor zowel de Ziektewet als WAO. Over hoe zich dat verhoudt tot het vraagstuk van verborgen werkloosheid in de WAO het volgende. Dat doet zich niet voor omdat de arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld naar vastomlijnde criteria, waarbij de werkloosheid niet één van die criteria is.”

D. Reactie verzoeker

Verzoeker deelde in reactie op het standpunt van het Gak onder meer mee, dat hij niet gedwongen wenste te worden om in de WAO te raken, en dat het feit dat hij door de uitvoerders van de WW was verwezen naar de verzekeringsarts bij hem de vraag had opgeroepen wat de zin daarvan was.

E. REACTIE GAK NEDERLAND BV

In reactie op het verslag van bevindingen deelde Gak Nederland BV mee, dat volgens Gak Drenthe nog vóór verzoeker zich tot de Nationale ombudsman wendde de manager van deze vestiging met hem een gesprek had gevoerd, waarbij de kwestie was uitgesproken en verzoeker excuses waren aangeboden.

Achtergrond

1. Werkloosheidswet (Wet van 6 november 1986, Stb. 566)

Artikel 24, eerste en zevende lid:

“1. De werknemer voorkomt dat hij:

a. verwijtbaar werkloos wordt;

b. werkloos is of blijft, doordat hij:

1. in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen;

2. nalaat aangeboden passende arbeid te aanvaarden of door eigen toedoen geen passende arbeid verkrijgt;

3. door eigen toedoen geen passende arbeid behoudt; of

4. in verband met door hem te verrichten arbeid eisen stelt die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren.

7. Onze Minister is bevoegd regels te stellen waarbij bepaalde groepen werknemers worden vrijgesteld van verplichtingen, hun op grond van het eerste lid, onderdeel b, onder 1, 2 en 4, opgelegd.”

2. Besluit vrijstelling verplichtingen WW (Besluit van het Landelijk instituut sociale verzekeringen van 12 november 1998, nr. 98/360309c, Stcrt. 248)

Artikel 1, tweede lid;

“Onverminderd het bepaalde in het eerste lid is vrijgesteld van de verplichtingen gericht op arbeidsinpassing, bedoeld in artikel 24, eerste lid, onder b, onder 1, en artikel 26, eerste lid, onderdeel f en g, van de Werkloosheidswet, de werknemer van 57,5 jaar en ouder die werkloos is.”

3. Besluit sollicitatieplicht werknemers WW (Besluit van het Landelijk instituut sociale verzekeringen van 14 januari 1998, Stcrt. 22)

“Artikel 1. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen voert ter zake van de plicht van werknemers die op grond van de Werkloosheidswet de plicht hebben om sollicitatie-activiteiten te ondernemen een beleid als weergegeven in de bijlage bij dit besluit.

(...)

BIJLAGE

“In de WW is bepaald dat de werknemer voorkomt dat hij werkloos wordt of blijft doordat hij in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen.

Van de werknemer die op grond van de WW de plicht heeft om te solliciteren mag dan ook verlangd worden dat hij er alles aan doet om zijn werkloosheid te voorkomen of op te heffen door het verrichten van concrete sollicitatie-activiteiten. Onder concrete sollicitatie-activiteiten wordt onder andere verstaan: het versturen van een open of gerichte sollicitatiebrief; de inschrijving bij een uitzendbureau; een (spontaan) sollicitatiebezoek aan een werkgever; het voeren van een sollicitatiegesprek en dergelijke. Een sollicitatie-activiteit dient te allen tijde verifieerbaar te zijn.

Er wordt met betrekking tot de sollicitatieplicht geen onderscheid gemaakt tussen jongere en oudere werknemers.

(...)

Sollicitatieplicht werknemers tijdens het ontvangen van WW-uitkering

- Van de werknemer die in aanmerking komt voor een WW-uitkering wordt in het algemeen verwacht dat hij ten minste éénmaal per twee weken een vacaturebank raadpleegt.
- Van de werknemer die in aanmerking komt voor een WW-uitkering wordt in het algemeen verwacht dat hij minimaal één concrete sollicitatie-activiteit per week verricht.
- Van de werknemer die in aanmerking voor een WW-uitkering wordt verwacht dat hij in gaat op een verwijzing van Arbeidsvoorziening (...).

Beoordelingscriteria

Voor de vaststelling of voldaan is aan de sollicitatieplicht wordt rekening gehouden met:

- het begrip passende arbeid (o.a. de Richtlijn Passende Arbeid 1996);
- de regionale arbeidsmarktsituatie;
- het aantal beschikbare vacatures;

- eventuele (medische) beperkingen van de werknemer in het verrichten van arbeid;
- de leeftijd van de werknemer (i.v.m. functionele leeftijdseisen);
- de sociaal economische omstandigheden waarmee de werknemer te maken heeft..."

4. Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet van 23 april 1998, Stb. 290; wet REA) biedt werkgevers en arbeidsgehandicapten een aantal mogelijkheden om de integratie en reïntegratie van arbeidsgehandicapten in het arbeidsproces te bevorderen. In aanmerking komen onder meer degene met een ZW-, WAO-, WAZ- of WAJONG-uitkering, alsmede de persoon die niet tot de voorgaande categorieën behoort, maar van wie medisch-arbeidskundig is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering ondervindt om weer aan het werk te gaan.