



Rapport

Datum: 12 mei 1998

Rapportnummer: 1998/160

Klacht

Op 23 januari 1997 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer K. te Swalmen, met een klacht over een gedraging van Gak Nederland BV (Gak) te Amsterdam. Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) te Amsterdam, werd een onderzoek ingesteld. Op grond van de door verzoeker verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoeker, die noodgedwongen heeft meegewerkt aan een sociaal plan van zijn voormalige werkgever dat voorzag in een vertrekregeling voor werknemers van 55 jaar en ouder, klaagt erover dat Gak Nederland BV hem bij beslissing van 24 mei 1996 met ingang van 1 mei 1996 een WW-uitkering heeft toegekend. Verzoeker acht zich benadeeld, omdat naar zijn mening het Gak had moeten onderzoeken of behoud van zijn dienstverband mogelijk was.

Achtergrond

Zie **BIJLAGE**.

Onderzoek

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. Nadien werd Gak Nederland BV nog een aantal specifieke vragen gesteld. Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. De reactie van verzoeker gaf geen aanleiding het verslag te wijzigen dan wel aan te vullen. Noch Gak Nederland BV noch het Landelijk instituut sociale verzekeringen gaf binnen de gestelde termijn een reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

- 1. Feiten**
 - 1.1. Per 1 januari 1996 werd het dienstverband van verzoeker, die op dat moment de leeftijd van 55 jaar had bereikt, met zijn werkgever X beëindigd.
 - 1.2. Nadat verzoeker tot 30 april 1996 ziekengeld had ontvangen, diende hij op 3 mei 1996 bij Gak Nederland BV (hierna: het Gak) een aanvraag in voor een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet. Op het aanvraagformulier vermeldde verzoeker dat hij in het kader van een Sociaal Plan van zijn voormalige werkgever X was ontslagen. Als reden van zijn ontslag voerde hij aan "Reorganisatie bij X", waarbij hij verwees naar het Sociaal Plan X en

de afspraak tussen X en de Bedrijfsvereniging voor het Vervoer.

1.3. Op 7 mei 1996 retourneerde verzoekers voormalige werkgever X het formulier "UITVOERING WERKLOOSHEIDSWET" aan Gak Nederland BV. Op dit formulier was namens X ingevuld dat verzoeker was ontslagen. Gevraagd naar de reden van ontslag had X op dit formulier het volgende geantwoord:

"X-Sociaal plan 55+ Regeling. Conform Sociaal Plan overcomplete enz. enz."

1.4. Bij besluit van 24 mei 1996 werd verzoeker met ingang van 1 mei 1996 een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet toegekend. Op deze uitkering waren geen sancties toegepast in verband met eventuele verwijtbare werkloosheid van verzoeker of op grond van de omstandigheid dat verzoeker jegens de bedrijfsvereniging een benadelingshandeling had gepleegd.

1.5. Bij brief van 10 december 1996 diende verzoeker bij Gak Nederland BV een klacht in. De inhoud luidt voor zover hier van belang - als volgt:

"Hierbij dien ik bij u een klacht in over het **verzuim** van de Bedrijfsvereniging voor het Vervoer om de zogenaamde Ouderenrichtlijn op basis waarvan bij het collectief ontslag onevenredig veel ouderen konden worden betrokken per 1 januari 1994 in te trekken. Het daartoe strekkende besluit van het kabinet werd reeds op 18 januari 1993 in de Staatscourant gepubliceerd (Stcrt 1993, 11). Aangezien dit verzuim voor ondergetekende zeer verstrekende gevolgen heeft gehad kan hij zich hiermee niet verenigen. Hij stelt zich op het standpunt dat de Bedrijfsvereniging zich jegens hem niet behoorlijk heeft gedragen. Aan deze klacht liggen de volgende overwegingen ten grondslag:

- Vanaf datum indiensttreding bij X op 16 september 1959 was de hoop gevestigd op een 40-jarig dienstverband op 59-jarige leeftijd. Door het verzuim van de Bedrijfsvereniging werd deze lang gekoesterde wens wreed verstoord. - Op 21 april 1993 kwam X met haar sociale partners een sociaal plan overeen dat onder meer voorzag in een vrijwillige vertrekregeling voor oudere niet overcomplete werknemers om

door opschuiving plaats te maken voor jongere overcomplete werknemers. Dit Sociaal Plan X 1993-1998 was op het tijdstip van totstandkoming niet meer in overeenstemming met het overheidsbeleid dat juist deelname van ouderen aan het arbeidsproces wilde handhaven en bevorderen. Indien de Bedrijfsvereniging conform het beleid van de overheid zou hebben gehandeld had deze zogeheten remplaçantenregeling geen deel kunnen uitmaken van het sociaal plan. - Binnen het bedrijfsonderdeel R. ontstond door het verzuim van de Bedrijfsvereniging een situatie waarbij in het kader van S., personeelsleden die voor 1-1-1996 de leeftijd van 55 jaar of ouder zouden bereiken op allerlei wijze onder druk werden gezet akkoord te gaan met beëindiging van het dienstverband. Ongevraagd werden o.a. bruto-netto berekeningen bij eventuele deelname aan de 55+-regeling verstrekt. (...) - Na daartoe van X schriftelijke garanties te hebben verkregen met betrekking tot een niet verwijtbare werkloosheid, geen verplichting tot solliciteren, 65 werkdagen verlof - kortom dezelfde rechten en plichten die gelden voor een werkloze van 57,5 jaar en ouder heeft ondergetekende onder druk van de ontstane werksituatie op 14 oktober 1994 zich uiteindelijk bereid verklaard om onder gebruikmaking

van de remplaçanten-regeling zijn arbeidsrelatie met X per 1 januari 1996 te beëindigen. In gesprekken d.d. 10 november en 7 december 1994, resp. 20 juni en laatstelijk 16 augustus 1995 werd ondergetekende evenwel medegedeeld dat de overeenkomst niet voldeed aan de voorwaarden van de remplaçantenregeling. Een dossieronderzoek binnen het bedrijfsonderdeel van X zou hierin duidelijkheid kunnen verschaffen. Bij schrijven d.d. 4 mei 1995 van de Concernstaf Sociale Zaken aan de Directeuren van Dienst werd met betrekking tot de remplaçantenregeling gesteld: "Werknemers die **niet** persoonlijk overcompleteet zijn verklaard, maar remplaçant zijn voor een (jongere) collega zullen na invoering van deze wet geen WW-uitkering meer krijgen. De basis voor de remplaçantenregeling is daarmee vervallen". En verder: "De beoogde invoeringsdatum van de wet is 1 juli 1995." (Bedoeld werd de Wet boeten, maatregelen en terugvordering en invordering sociale zekerheid, welke met ingang van 1 augustus 1996 van kracht is geworden). In het gesprek van 20 juni 1995 werd alsnog getracht ondergetekende te bewegen akkoord te gaan met een overcompleteetverklaring. Telkens werd ondergetekende voorgehouden dat gebruikmaking van de remplaçantenregeling geen consequenties zou hebben naar de Bedrijfsvereniging toe ondanks het feit dat ondergetekende niet overcompleteet was, en er derhalve in feite sprake was van een beëindiging met wederzijds goedvinden. (...) Naar aanleiding van een brief van ondergetekende d.d. 7 november 1995 werd in de reactie van de Directeur van R. d.d. 23 november 1995 de door ondergetekende aangevoerde argumenten met betrekking tot de gedane toezeggingen, alsmede de risico's van de overeenkomst van 14 oktober 1994, voor onder meer de WW-uitkering eindelijk onderkend. Aangeboden werd zelfs de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd normaal van kracht te laten blijven maar dat op voorhand geen duidelijkheid kon worden verstrekt met betrekking tot een nieuwe formatieplaats, waar dat zou zijn en welke consequenties dit zou hebben met een eventuele toename van de reistijd. (...) Mede vanwege het door alle voorafgaande inspanningen in 1995 plaatsgevonden hartinfarct restte ondergetekende geen andere keuze dan voor die intimidatie te zwichten en onder handhaving van de oude overeenkomst, in een brief van 30 november het voornemen uit te spreken om, **noodgedwongen**, per 1 januari 1996 te vertrekken. Na een bezoek aan de cardioloog heeft ondergetekende zich op 20 december 1995 bij X ziek gemeld. (...) Op 2 mei vernam ik telefonisch dat ik met ingang van 1 mei arbeidsgeschikt was bevonden. Hierna heeft ondergetekende een WW-aanvraag moeten indienen. (...) Bij beslissing van de Bedrijfsvereniging d.d. 24 mei werd ondergetekende een loongerelateerde WW-uitkering met ingang van 1 mei 1996 toegekend voor de duur van vier jaar. Na het verstrijken van de duur van de loongerelateerde uitkering zou ondergetekende recht hebben op een vervolguutkering van twee jaar. Bij schrijven d.d. 4 juni van de Bedrijfsvereniging werd ondergetekende met ingang van 20 mei in verband met ziekte uitgesloten van het recht op een WW-uitkering. Wanneer de Bedrijfsvereniging voor het Vervoer de WW-aanvraag op de eigen omstandigheden zou hebben beoordeeld had mijns inziens de beslissing van 24 mei 1996 niet genomen mogen worden. Met het intrekken van de ouderenrichtlijn is met

ingang van 1 januari 1994 een inhoudelijke wijziging opgetreden die een individuele beoordeling op verwijtbare werkloosheid c.q. benadelingshandeling noodzakelijk maakt indien sprake is van vrijwillig ontslag of ontslag met wederzijds goedvinden van werknemers ouder dan 55 jaar. (...) Doordat de Bedrijfsvereniging voor het Vervoer de intrekking van de ouderenrichtlijn, kenbaar gemaakt op 18 januari 1993 (Stcrt 1993, 11), genegeerd heeft en in 1993 nog akkoord is gegaan met het Sociaal Plan X 1993-1998 heeft de Bedrijfsvereniging zich jegens ondergetekende niet behoorlijk gedragen waardoor ondergetekende niet alleen lichamelijk maar ook psychisch, maatschappelijk en financieel zeer ernstig geschaad werd."

1.6. In antwoord op deze brief deelde de Bedrijfsvereniging verzoeker bij brief van 29 januari 1997 het volgende mee:

"...In mei 1993 is door X aan Vervoer 21 gevraagd om, in het kader van een afgesloten sociaal plan, aan werknemers van 55 jaar en ouder diverse u bekende vrijstellingen te verlenen. Het bestuur van onze bedrijfsvereniging is, geheel in lijn met de destijds geldende regelgeving, met dit verzoek akkoord gegaan. In de loop van 1994 bleek dat geen vrijstellingen meer verleend konden worden. Gelet op de toezeggingen die reeds aan een aantal ondernemingen waren gedaan met betrekking tot het verlenen van vrijstellingen, heeft het bestuur van Vervoer 21 besloten om deze nog te verlenen aan werknemers van wie het dienstverband in het kader van een sociaal plan was verbroken voor 1 januari 1995. De betreffende werkgevers zijn over deze beslissing ingelicht. Ook is dit besluit aan het College van Toezicht Sociale Verzekeringen gemeld. Vervoer 21 heeft de werkgever steeds op de hoogte gehouden betreffende de consequenties van het intrekken van de ouderenrichtlijn. De toepassing van een sociaal plan en het als gevolg daarvan verbreken van de arbeidsovereenkomst is een aspect dat werkgevers en werknemers aangaat. Nadien beoordeelt de bedrijfsvereniging of er recht bestaat op werkloosheidsuitkering..."

1.7. In een schriftelijke reactie op deze brief deelde verzoeker Gak Nederland BV op 12 februari 1997 onder meer het volgende mee:

"Toen door X in mei 1993 als uitvloeisel van het op 21 april 1993 overeengekomen sociaal plan, aan de BV 21 werd verzocht om de

vrijstellingsbepalingen uit het Svr-besluit van 18 juni 1987 (...) ook van toepassing te laten zijn op het Sociaal Plan X 1993-1998, had de publicatie van de intrekking van de ouderenrichtlijn per 1 januari 1994 in de Staatscourant van 18 januari 1993 (...) reeds plaatsgevonden. Terwijl bekend was dat de regelgeving ingrijpend zou wijzigen ging de BV 21 akkoord met vrijstellingen van de WW-verplichtingen die geen wettelijke status hadden en ook nimmer zouden krijgen. Toen, zoals door u gesteld, in de loop van 1994 geen vrijstellingen meer verleend konden worden vond X bij de BV 21 een gewillig gehoor en werden vrijstellingen ook van toepassing verklaard op werknemers wier dienstverband in het kader van het sociaal plan was verbroken voor 1 januari 1995. Door de coulante opstelling van de BV 21 was evenwel in de loop van 1994 binnen X een beleid ontstaan waarbij ouderen massaal het veld moesten ruimen en zij die wilden blijven werden

blootgesteld aan leeftijdsdiscriminatie. Binnen het bedrijfsonderdeel waar ik werkte werd ik in sollicitatieprocedures genegeerd. Bij schrijven van 14 november 1996 ontving ik van het College van toezicht sociale verzekeringen de *Rapportage intrekkingen ouderenrichtlijn*. Hierin staat onder meer dat alleen al in 1994 981 werknemers, waarvan 704 werknemers van 55 jaar en ouder bij X werden ontslagen. Dat de BV 21 indirect heeft meegewerkt aan de totstandkoming van een beleid waarbij leeftijdsdiscriminatie binnen X kon plaatsvinden, staat voor mij buiten kijf. Ook staat voor mij vast dat de BV21 ten gunste van X de intrekking van de ouderenrichtlijn per 1 januari 1994 heeft genegeerd. Ik herhaal hierbij wat ik reeds eerder in mijn klacht van 10 december 1996 aan u kenbaar maakte dat de BV 21 zich jegens mij niet behoorlijk heeft gedragen. Dat een en ander voor mij in 1996 uiteindelijk geresulteerd heeft in een onomkeerbare aanslag op mijn gezondheid maakt mijn verbittering haast ondraaglijk. Ik verzoek u dringend te bewerkstelligen dat via een onafhankelijk onderzoek alle te corrigeren negatieve psychische, maatschappelijke en financiële gevolgen in overleg met mij en X op zo kort mogelijke termijn worden geregeld."

1.8. In antwoord op deze brief deelde Gak Nederland BV verzoeker bij brief van 14 april 1997 het volgende mee:

"...In uw brief verzocht u de bedrijfsvereniging voor het Vervoer te bewerkstelligen om alle gevolgen in overleg met u en X op zo kort mogelijke termijn te regelen.

Aan dit verzoek kunnen wij niet voldoen. Zoals reeds in de brief van 29 januari 1997 werd meegedeeld heeft de Bedrijfsvereniging voor het Vervoer (hierna: de bedrijfsvereniging) in 1994 toezeggingen gedaan aan ondernemingen. Op basis van deze toezeggingen zijn nog vrijstellingen verleend. Aan het College van Toezicht sociale Verzekeringen zijn deze vrijstellingen gemeld. Uit uw brief maken wij op dat het u en X in 1995 bekend was dat de vrijstelling van de verplichtingen voor u niet zouden gelden. U heeft kennelijk besloten de dienstbetrekking te beëindigen op een moment (november 1995) dat het u bekend was dat de vrijstelling van de verplichtingen voor u niet zou gelden. Wij zien niet in dat u schade heeft geleden bij uw werkloosheid vanaf 1 mei 1996 door het besluit van de bedrijfsvereniging. Dat X op basis van de vrijstelling door de bedrijfsvereniging een sociaal plan heeft opgezet, is aan de partijen (X en de vakbonden). De bedrijfsvereniging kan en wil geen invloed uitoefenen wie wel en niet ontslagen wordt op basis van het sociaal plan. De taak van de bedrijfsvereniging beperkt zich tot het beoordelen van de (bestaande) werkloosheid. In uw geval werd geconcludeerd dat u buiten uw schuld werkloos werd. U heeft geen benadelingshandeling verricht ten opzichte van de bedrijfsvereniging..."

2. Standpunt verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtformulering onder **KLACHT**.

3. Standpunt Gak Nederland BV

In reactie op de klacht deelde Gak Nederland BV onder meer het volgende mee: "(Verzoeker; N.o.) werd per 1 mei 1996 een ww-uitkering toegekend naar aanleiding van een door hem ingediende aanvraag ww-uitkering van 7 mei 1996. (...) Uit een dossier-onderzoek is komen vast te staan dat zowel werkgever als werknemer aangeeft

dat er sprake is van ontslag. Beide partijen verwijzen hierbij naar het overeengekomen Sociaal Plan 1993-1998. (Verzoeker; N.o.) geeft noch op het aanvraagformulier noch anderszins aan dat hij het niet eens is met het ontslag. Het Sociaal Plan werd vastgesteld in overleg met de vakbonden en kent, naar wij mogen aannemen, een breed draagvlak bij de werknemers van X. Nu zowel door werkgever expliciet naar het Sociaal Plan wordt verwezen en het gegeven dat er (grondig) overleg is geweest tussen werkgever- en werknemersorganisaties, heeft ons doen besluiten in casu geen nader onderzoek in te stellen naar de verwijtbaarheid van het ontslag en aan te nemen dat gezien de aangevoerde reden, overcompleteheid, van enige verwijtbaarheid geen sprake kan zijn. Evenmin zijn wij van mening dat (verzoeker; N.o.) op enige wijze de Bedrijfsvereniging heeft benadeeld, immers reeds in een vroeg stadium werd hij geïnformeerd over zijn "toekomstig" ontslag bij X. Met betrekking tot (...) kunnen wij u (...) mededelen dat er geen sprake is van vrijwillig ontslag dan wel ontslag met wederzijds goedvinden maar van ontslag. Een onderzoek naar anciënniteits- respectievelijk afspiegelingsbeginsel werd niet verricht gelet op de bovenaangehaalde argumentatie met betrekking tot de beoordeling inzake verwijtbaarheid. (...) Gezien het bovenstaande acht ik de klacht van (verzoeker; N.o.) niet gegrond."

4. Reactie van verzoeker

In reactie op hetgeen het Gak naar aanleiding van verzoekers klacht naar voren had gebracht, deelde verzoeker mee dat naar zijn mening in de reactie van het Gak wordt voorbijgegaan aan de feiten en omstandigheden zoals die zich daadwerkelijk binnen X hebben voorgedaan. Voor een beknopte beschrijving van die feiten en omstandigheden verwees verzoeker naar de door hem op 10 december 1995 bij de Bedrijfsvereniging voor het Vervoer ingediende klacht.

5. Reactie van het Landelijk instituut sociale verzekeringen en Gak Nederland BV

In antwoord op nadere vragen van de Nationale ombudsman verwees het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) naar de meegezonden reactie van het Gak. Het Lisv liet weten met het standpunt van het Gak akkoord te zijn. Het Gak deelde het volgende mee:

"...Tot 1 januari 1995 werd voor de werknemers van 55 jaar en ouder vrijstelling verleend ten aanzien van de inschrijvingsplicht bij het Regionale Bureau voor de Arbeidsvoorziening (RBA) en de sollicitatieplicht. Daarnaast gold een verruiming van de periode gedurende welke de werknemer met behoud van het recht op uitkering vakantie kon genieten; deze periode werd verruimd tot maximaal 13 weken per kalenderjaar. Tenslotte kon de werknemer volstaan met het inzenden van het werkbriefje in plaats van het persoonlijk inleveren. Deze vrijstellingen gelden thans voor werknemers van 57,5 jaar en ouder. Aangezien (verzoeker; N.o.) deze leeftijd nog niet heeft bereikt, gelden deze vrijstellingen niet voor hem. De huidige wetgeving geeft ons evenmin bevoegdheden om hierop uitzonderingen te maken. Per 24 februari 1998, het moment waarop (verzoeker; N.o.) 57,5 jaar wordt, zullen de genoemde vrijstellingen voor hem gelden..."

Beoordeling

1. Verzoeker heeft in het kader van een reorganisatie - onder gebruikmaking van de remplaçantenregeling, zoals neergelegd in het Sociaal Plan X 1993-1998 - met ingang van 1 januari 1996 zijn dienstverband met X beëindigd. Hij had zich hiertoe op 14 oktober 1994 bereid verklaard. Nadat verzoeker tot 30 april 1996 ziekingeld had ontvangen, diende hij op 3 mei 1996 bij Gak Nederland BV (hierna: het Gak) een aanvraag in voor een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet (hierna: WW). Bij besluit van 24 mei 1996 werd verzoeker met ingang van 1 mei 1996 een WW-uitkering toegekend. Op deze uitkering waren geen sancties toegepast in verband met eventuele verwijtbare werkloosheid van verzoeker of op grond van de omstandigheid dat verzoeker jegens de bedrijfsvereniging een benadelingshandeling had gepleegd.
2. Verzoeker klaagt erover dat het Gak hem met ingang van 1 mei 1996 een WW-uitkering heeft toegekend. Verzoeker acht zich door deze gang van zaken benadeeld, omdat het Gak naar zijn mening had moeten onderzoeken of behoud van zijn dienstverband mogelijk was.
3. Het Gak bracht in zijn reactie naar voren dat de reden waarom in dit geval geen onderzoek naar de verwijtbaarheid van het ontslag is ingesteld, is gelegen in de omstandigheid dat door verzoekers voormalige werkgever expliciet is verwezen naar het Sociaal Plan X 1993-1998 en het feit dat er tussen werkgevers- en werknemersorganisaties (grondig) overleg is gevoerd. In dit verband heeft het Gak nog aangevoerd dat gezien de aangevoerde reden overcompleteheid van enige verwijtbaarheid geen sprake kan zijn. Verder stelt het Gak zich op het standpunt dat er in de situatie van verzoeker geen sprake was van vrijwillig ontslag dan wel van ontslag met wederzijds goedvinden, maar van ontslag.
4. Voor zover de klacht van verzoeker wordt ingegeven door de door hem in de stukken genoemde 'Rapportage intrekking ouderenrichtlijn' van het (toenmalige) College van Toezicht Sociale Verzekeringen, wordt allereerst het volgende opgemerkt. In dit rapport is met betrekking tot de Bedrijfsvereniging voor het Vervoer een passage opgenomen waarin staat weergegeven dat als gevolg van de intrekking

van de ouderenrichtlijn per 1 januari 1994, de uitvoeringsinstelling bij de individuele beoordeling van WW-aanvragen ingeval van vrijwillig ontslag of ontslag met wederzijds goedvinden van werknemers ouder dan 55 jaar, moet onderzoeken of behoud van het dienstverband mogelijk was geweest indien beroep was gedaan op toepassing van het anciënniteitsbeginsel of afspiegelingsbeginsel. Op basis van dit onderzoek dient de uitvoeringsinstelling per individuele WW-aanvraag te beoordelen of sprake is van verwijtbare werkloosheid of benadelingshandeling (zie **ACHTERGROND** onder 4.1.). Deze passage is echter niet op verzoekers situatie van toepassing, omdat het Gak zich op het standpunt stelt, zoals hierboven onder 3. weergegeven, dat er in dit geval sprake is van ontslag en niet van vrijwillig ontslag of van ontslag met wederzijds goedvinden.

5. Los van het voorgaande speelt - anders dan verzoeker kennelijk van mening is een onderzoek door het Gak met betrekking tot de vraag of behoud van zijn dienstverband bij X

mogelijk was geweest, alleen een rol in het kader van de beoordeling van verzoekers aanspraken op een WW-uitkering. In dit geval heeft het Gak een dergelijk onderzoek op de hiervoor onder 3. uiteengezette gronden achterwege gelaten. Echter, indien het Gak het door verzoeker voorgestane onderzoek wel had uitgevoerd en daarbij tot de conclusie was gekomen dat behoud van het dienstverband tot de mogelijkheden had behoord, zou de enige voor verzoeker hieruit voortvloeiende consequentie zijn geweest dat het Gak op grond van de wetgeving zoals die toen gold bevoegd was verzoeker een sanctie op te leggen in de vorm van een korting op zijn WW-uitkering. Dit zou het geval geweest zijn indien het naar aanleiding van het onderzoek bijvoorbeeld had geconcludeerd dat er sprake was van (verzoeker) verwijtbare werkloosheid of dat verzoeker door in te stemmen met het ontslag tegenover het Gak een benadelingshandeling had gepleegd (zie **ACHTERGROND** onder 1.). Indien het Gak vervolgens op grond van zijn bevindingen uit het onderzoek in het kader van een sanctie-oplegging een korting had toegepast op verzoekers WWuitkering, zou verzoeker in een nadeliger positie zijn komen te verkeren dan die waarin hij zich nu bevindt. Op verzoekers WW-uitkering is nu immers geen sanctie toegepast. Van enige benadeling van verzoeker door de handelwijze van het Gak is daarom geen sprake. Gelet hierop kan dan ook niet worden geoordeeld dat het Gak onjuist heeft gehandeld door geen onderzoek in te stellen naar de vraag of behoud van verzoekers dienstverband mogelijk was. De onderzochte gedraging is behoorlijk.

6. Overigens wordt nog opgemerkt dat de problemen die verzoeker rond zijn ontslag bij zijn voormalige werkgever heeft ondervonden, veeleer lijken te liggen in de relatiesfeer werkgever-werknemer, dan dat het Gak of de Bedrijfsvereniging voor het Vervoer hierin een rol heeft gespeeld. Weliswaar heeft de Bedrijfsvereniging voor het Vervoer na de intrekking van de ouderenrichtlijn per 1 januari 1994 nog bepaalde vrijstellingen verleend aan werknemers van 55 jaar en ouder. Deze golden echter alleen voor werknemers van wie het dienstverband in het kader van een sociaal plan voor 1 januari 1995 was verbroken. Verzoeker kon hieraan, gelet op zijn ontslagdatum 1 januari 1996, geen rechten ontlenen. Dat naar verzoeker stelt - binnen het bedrijf op een gegeven moment een situatie ontstond waarbij oudere werknemers onder druk werden gezet om akkoord te gaan met de beëindiging van het dienstverband en waarbij zij kennelijk niet altijd juist en volledig werden geïnformeerd over de voorwaarden waaronder een en ander zou plaatsvinden, zijn omstandigheden waar zowel het Gak als de Bedrijfsvereniging voor het Vervoer verder buiten stonden.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van Gak Nederland BV te Amsterdam, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Landelijk instituut sociale verzekeringen te Amsterdam, is niet gegrond. **BIJLAGE ACHTERGROND**

1. Werkloosheidswet

(Wet van 6 november 1986, Stb. 566) Artikel 24, eerste lid, aanhef en sub a, en vijfde lid:
"1. De werknemer voorkomt dat hij:

a. verwijtbaar werkloos wordt; (...)

5. De werknemer is verplicht zich zodanig te gedragen dat hij door zijn doen en laten het Algemeen Werkloosheidsfonds of het wachtgeldfonds niet benadeelt of zou kunnen benadelen. (...)"

2.1. Sociaal plan X 1993-1998

"...4. *Oplossingen voor het overcompleteet* 4.1 Instrumenten voor vermindering omvang problematiek (...) 4.1.2 **Remplaçantenregeling**Een werknemer die ouder is dan 54 jaar en jonger dan 65, en werkzaam in een te reorganiseren bedrijfsonderdeel, kan verzoeken gebruik te kunnen maken van de 55plus-regeling. De werkgever willigt dit verzoek in indien hierdoor een andere werknemer die persoonlijk overcompleteet is, direct herplaatsbaar wordt. De werk-gever kan dit weigeren indien het bedrijfsbelang zich naar zijn oordeel verzet tegen het tot remplaçant verklaren van betrokkene. Ook de werkgever kan een werknemer die voldoet aan de kwalificaties om in aanmerking te komen voor de remplaçantenregeling, verzoeken gebruik te maken van de regeling. (...) 4.3 Beëindiging dienstverband (...) 4.3.1.2. **Op ontslagdatum 55 jaar of ouder** Is voor een overcompletee werknemer in de herplaatsingstermijn geen nieuwe functie gevonden, dan wordt voor hem een ontslagvergunning aangevraagd, zodat ontslag onmiddellijk na de herplaatsingstermijn plaatsvindt. De betrokkene krijgt met ingang van de datum van ontslag

recht op een uitkering zoals beschreven in bijlage 3 (55plus-regeling)..."

2.2. Bijlage 3 bij Sociaal Plan X 1993-1998

Artikel 1, eerste, tweede en vijfde lid:

"1. Aan de door X overcompleteet verklaarde werknemer, wiens dienstverband is geëindigd door opzegging door X of door ontbinding op verzoek van X, wordt met ingang van de dag van ontslag een bovenwettelijke uitkering toegekend indien:

- de werknemer op de ontslagdatum 55 jaar of ouder is, en - aanspraak heeft op een loondervingsuitkering.

2. Onder loondervingsuitkering wordt verstaan een uitkering ter zake van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid op grond van een wettelijke regeling (zoals ZW, WW, AAW, WAO) of het RDV. (...)

5. Een werknemer die voldoet aan de criteria van de remplaçantenregeling zoals die zijn neergelegd in de CAO Sociaal Plan X 1993-1998, paragraaf 4.1.2, verkrijgt eenzelfde recht op een bovenwettelijke uitkering als de werknemer genoemd in artikel 1 eerste lid" Artikel 2:

"De bovenwettelijke uitkering wordt toegekend met ingang van de dag van ontslag en eindigt:

- op de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt, of - door het overlijden van de uitkeringsgerechtigde." Artikel 8:

"De wettelijke bepalingen inzake voorwaarden om voor een loondervingsuitkering in aanmerking te komen, danwel te behouden, zijn ook van toepassing op de bovenwettelijke uitkering." Artikel 14:

"Deze regeling is van toepassing op de werknemers die gedurende de looptijd van de CAO

Sociaal Plan X 1993-1998 overcompleet zijn geworden..."

3.1. Delegatiebesluit 1993 (Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 januari 1993, Stcrt. 11)

Artikel 13:

"De in artikel 12 onder d van dit besluit genoemde bijlage (ontslagbeleid voor oudere werknemers) wordt ingetrokken; het bepaalde in voornoemde bijlage blijft evenwel van toepassing op de afhandeling van een ontslagaanvraag, welke voor 1 januari 1994 is ingediend." **3.2. Artikelsgewijze toelichting bij Wijziging delegatiebesluit**

Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 Artikel 13:

"De richtlijn oudere werknemers biedt onder bepaalde voorwaarden (zie bijlage D) tot 1 januari 1994 de mogelijkheid om werknemers van 55 jaar en ouder eerder voor ontslag in aanmerking te laten komen dan op grond van de algemene regels het geval zou zijn. Intrekking van de ouderenrichtlijn moet gezien worden tegen de achtergrond van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, daaronder mede begrepen de demografische factoren, welke deze ontwikkelingen beïnvloeden. Dat het in de huidige omstandigheden gewenst is, dat (meer) ouderen aan het arbeidsproces (blijven) deelnemen, is een algemeen aanvaard standpunt. Dit standpunt is ook als kabinetsvoornemen in het kader van de reactie op het WRR-Rapport 'Een werkend perspectief' aan het Parlement bekend gemaakt (...). Daarbij is aangegeven, dat de richtlijn destijds tot stand is gekomen tegen de achtergrond van een arbeidsmarktsituatie waarin de positie voor alle werkzoekenden, ongeacht hun leeftijd, als slecht kon worden aangemerkt. Een aantal bedrijven hadden een duidelijk behoefte om bij noodzakelijke herstructureringen/-inkrimpingen, gepaard gaande met collectief ontslag, jongeren in dienst te houden en ouderen te laten afvloeien om vergrijzing van het personeelsbestand tegen te gaan. Het kabinet vindt dit 'jong voor oud' niet passen in het streven om op langere termijn te komen tot een hogere arbeidsparticipatie van ouderen. Handhaving van de richtlijn zou in dat verband een verkeerd signaal naar de samenleving en meer in het bijzonder naar de oudere werknemers en de betrokken werkgevers in het particuliere bedrijfsleven betekenen. Intrekking van de richtlijn zal niet op al te abrupte wijze geschieden. Het inbouwen van overgangsrecht ligt in de rede. De laatste zinsnede van de intrekkingbepaling behelst dan ook een voorziening van overgangsrecht; hiermede wordt buiten twijfel gesteld, dat reeds ingediende ontslagaanvragen nog op de voorheen gebruikelijke wijze kunnen worden afgewikkeld."

3.3. Bijlage D, Ontslagbeleid voor oudere werknemers

"*Ontslagbeleid voor 55-jarigen en ouder*Bij ontslag op grond van bedrijfseconomische/organisatorische redenen gelden in beginsel de bekende selectiecriteria. In geval van niet-collectief ontslag wordt als uitgangspunt de anciënniteitsregel toegepast op vergelijkbare uitwisselbare functies. In geval van collectief ontslag wordt op verzoek van de werkgever het afspiegelingsprincipe toegepast met een evenwichtige verdeling over de verschillende leeftijdscategorieën (...). Onder collectief ontslag dient in dit verband te worden verstaan collectief ontslag in de zin van de Wet melding collectief ontslag (...). Afwijking van het anciënniteitsbeginsel respectievelijk afspiegelingsbeginsel bij ontslag op grond van bedrijfseconomische/organisatorische

redenen voor 55-jarigen en ouder is toegestaan indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

a. de situatie op de (regionale) arbeidsmarkt is zodanig dat de kans op het hervinden van werk voor alle categorieën werknemers even slecht is; b. het gaat om (collectief) ontslag wegens noodzakelijke inkrimping van het personeelsbestand (geen vervanging van ouderen door jongeren); c. door de betrokken 55-jarige en oudere werknemer wordt geen inhoudelijk bezwaar gemaakt tegen het aangezegde ontslag. De RD dient feitelijk vast te stellen dat de werknemer vrijwillig van diens beroep op het anciënniteits- respectievelijk afspiegelingsbeginsel afziet, daar de SVR het van belang acht dat voldoende moet vaststaan dat de werknemer op vrijwillige basis diens medewerking verleent; d. er kan door de werknemer(s) geen beroep worden gedaan op een VUT-regeling of een vergelijkbare regeling. Met het oog op de onder c. vermelde voorwaarde het volgende. In geval van een voornemen tot collectief ontslag krachtens de Wet melding collectief ontslag zal de werkgever in overleg treden met de betrokken vakorganisaties. In dit verband kan het van belang zijn of tussen werkgever en vakorganisaties overeenstemming wordt bereikt over de inhoud van een sociaal plan. Uiteraard zal de financiële positie van de onderneming een sociaal plan ook moeten toelaten. Overigens kan ook in geval van niet-collectief ontslag sprake zijn van een sociaal plan of van een voor de individuele werknemers geldende afvloeiingsregeling. Mocht blijken dat op het moment dat de besluitvorming dient plaats te vinden omtrent het al dan niet verlenen van ontslagvergunningen, tussen werkgever en betrokken vakorganisaties c.q. de werknemer nog geen overeenstemming is bereikt, dan dient de Regionaal Directeur extra kritisch zijn ten aanzien van de beoordeling van de voorwaarde genoemd onder punt c. De totstandkoming van een sociaal plan resp. van een afvloeiingsregeling kan de wijze waarop de betrokken werknemer bezwaar wenst te voeren, in belangrijke mate bepalen.

Indien voor de Regionaal Directeur vast komt te staan dat de werknemer, hoewel (nog) geen sociaal plan respectievelijk afvloeiingsregeling overeengekomen werd, toch afziet van diens beroep op anciënniteit respectievelijk afspiegeling, dan is selectief ontslag toegestaan. Tenslotte zij voor de duidelijkheid vermeld, dat afwijking van genoemde selectiecriteria eveneens mogelijk is indien slechts één werknemer van 55 jaar of ouder wordt voorgedragen voor collectief ontslag. In dit geval wijst de Regionaal Directeur de betreffende werknemer van 55 jaar of ouder die de 57,5 jarige leeftijd nog niet heeft bereikt, uitdrukkelijk op het feit dat ontheffing van de inschrijfplicht voor hem niet geldt. Bij het verlenen van de ontslagvergunning dient de Regionaal Directeur bij diens overwegingen tevens aan te geven of de vergunning wordt verleend overeenkomstig danwel in afwijking van de bij het verlenen van toestemming in acht te nemen anciënniteits- en evenredigheidsbeginselen. Zoals bovenomschreven is afwijking van het anciënniteitsbeginsel in respectievelijk het afspiegelingsbeginsel onder bepaalde voorwaarden toegestaan voor 55-jarigen en ouder. In dit verband is de vraag gerezen, vanaf welk tijdstip het bereiken van de 55-jarige leeftijd als relevant criterium kan worden aangemerkt, zodat bovenstaande kan worden toegepast. Gezien de achtergrond en de

ontstaansgeschiedenis dat terzake beslissend is de vraag, of de werknemer bij het einde van de arbeidsverhouding derhalve na afloop van de opzegtermijn de 55-jarige leeftijd heeft bereikt. Het is derhalve voor de toepasselijkheid van genoemde circulaire niet nodig dat een werknemer reeds bij de indiening van de ontslagaanvraag dan wel op het moment van de beslissing tot het al dan niet inwilligen van het verzoek om toestemming de 55-jarige leeftijd heeft bereikt."

4. Rapportage intrekking ouderenrichtlijn

(College van Toezicht Sociale Verzekeringen, 15 december 1995)

4.1. Hoofdstuk 2 'Ouderenrichtlijn', pagina 5:

"...In principe was de ouderenrichtlijn, die tot 1 januari 1994 van kracht was, alleen van toepassing op ontslagaanvragen die door de RDA werden behandeld. Indirect had de ouderenrichtlijn echter ook gevolgen voor de inhoud van de individuele beoordeling van WW-aanvragen door de uitvoeringsinstellingen. Bij de individuele beoordeling van WW-aanvragen ten gevolge van vrijwillig ontslag of ontslag met wederzijds goedvinden werd in beginsel, bij collectieve afvloeiingen waarbij werknemers ouder dan 55-jaar selectief werden ontslagen, de verwijtbaarheid van de werkloosheid of de benadelingshandeling niet aan de orde gesteld. De intrekking van de ouderenrichtlijn per 1 januari 1994 heeft voor de uitvoeringsinstellingen tot gevolg gehad dat, bij de individuele beoordeling van WW-aanvragen ingeval van vrijwillig ontslag of ontslag met wederzijds goedvinden van werknemers ouder dan 55 jaar, moet worden onderzocht of behoud van het dienstverband mogelijke was geweest indien beroep was gedaan op toepassing van het anciënniteits-, respectievelijk afspiegelingsbeginsel. Op basis van dat onderzoek per individuele WW-aanvraag dient de uitvoeringsinstelling te beoordelen of sprake is van verwijtbare werkloosheid of benadelings-handeling..." 4.2. Hoofdstuk 6, Gemeenschappelijk Administratiekantoor (GAK), pagina 18 en 19:

"...**Instructies van bedrijfsvereniging voor het Vervoer (BV 21)** (...) Op 25 november 1994 heeft de hoofddirecteur van de unit Uitvoering sociale verzekeringen (USV) de districtskantoren door middel van een brief geïnstrueerd dat de vrijstelling van de inschrijvings- en sollicitatieplicht, gelet op de toezeggingen van de BV 21, onverkort van toepassing blijft op werknemers die vallen onder een sociaal plan dat met de beoordelingscommissie is besproken, en waarvan het dienstverband is verbroken voor 1 januari 1995. Deze brief betrof de intrekking van de vrijstelling van inschrijvings- en sollicitatieplicht van werknemers tussen de 55 en 57,5 jaar en niet de intrekking van de ouderenrichtlijn. Op 11 juli 1994 heeft de BV 21 de districtskantoren geïnstrueerd om, ten aanzien van werknemers van 55 jaar en ouder waarop het Sociaal Plan van een (hier niet nader genoemd) groot vervoersbedrijf met betrekking tot de jaren 1993 t/m 1998 van toepassing is, bij ontslag met wederzijds goedvinden geen sanctie op grond van verwijtbare werkloosheid c.q. benadelingshandeling op te leggen indien de werknemer instemt met het ontslag. Wij hebben vastgesteld dat in 1994 981 werknemers, waarvan 704 werknemers van 55 jaar en ouder, door het betreffende vervoerbedrijf zijn ontslagen..."

5. Nota Sociale Verzekeringsraad inzake intrekking ouderenrichtlijn en toepassing

sancties WW

, behandeld in de openbare vergadering van de Toezichtkamer van 3 februari 1994, pagina's 9 en 10:

"...4 Ontheffing WW-verplichtingen In het besluit van de Svr van 18 juni 1987 (Stcrt. 1987/124) is

onder meer geregeld dat bepaalde groepen van werknemers zijn vrijgesteld van - de verplichting tot inschrijving bij het bureau voor de arbeidsvoorziening, en - de overige verplichtingen gericht op arbeidsinpassing. De vrijstelling van genoemde verplichtingen geldt voor - werknemers van 57,5 jaar en ouder ongeacht de aan de werkloosheid ten grondslag liggende ontslagreden (dus ook bij niet-selectief ontslag); - werknemers van 55 jaar en ouder in situaties van collectief ontslag waarin de RDA een ontslagvergunning heeft verleend in afwijking van de anciënniteits- respectievelijk afspiegelingsbeginselen (dus uitsluitend in geval van selectief ontslag). De bedrijfsvereniging heeft op grond van het besluit de bevoegdheid om de werknemer die van de verplichtingen is vrijgesteld niettemin deze verplichtingen op te leggen. Er zal dan sprake moeten zijn van een bijzondere situatie. Hierbij moet worden gedacht aan de situatie dat er op grond van arbeidsmarktomstandigheden aanleiding is geen vrijstelling te laten gelden. 4.2 Toepassing SVr-besluit Bij ongewijzigd voortbestaan van het vrijstellingsbesluit na intrekking van de ouderenrichtlijn, ontstaat de volgende situatie. Voor de werknemers van 57,5 jaar en ouder met een recht op WW-uitkering (al dan niet gesanctioneerd) geldt een vrijstelling van de verplichtingen. Zij behoeven zich dus niet in te schrijven bij het RBA en geen overige activiteiten te ontwikkelen gericht op arbeidsinpassing. Werknemers van 55 jaar, maar jonger dan 57,5 jaar met een recht op WW-uitkering (al dan niet gesanctioneerd) komen niet langer in aanmerking voor een vrijstelling van de verplichtingen gezien het feit dat in het besluit het verlenen van vrijstellingen is gekoppeld aan een collectief selectief ontslag, dat via de RDA loopt. Nu deze weg door intrekking van de ouderenrichtlijn is afgesneden, gelden deze vrijstellingen niet meer..."