

De rechtspositie van de pensioengerechtigde werknemer

Met de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (hierna WWZ) per 1 juli 2015 is de positie van de pensioengerechtigde werknemer ingrijpend gewijzigd. Het doel van de daarin opgenomen wijzigingen is om het in dienst nemen of houden van oudere werknemers aantrekkelijker te maken. Op deze wijzigingen is voortgeborduurd met de sinds 1 januari 2016 geldende Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. In deze bijdrage nemen de auteurs de wijzigingen voor de pensioengerechtigde werknemers op hoofdlijnen met u door.

MR. DRS. J.C. (JAAP) BROEKMAN ISM MR. M.L.G. OTTO

De WWZ maakt het gemakkelijker een werknemer die de AOW-leeftijd of een afwijkende (pensioen)leeftijd heeft bereikt, te ontslaan. Anders dan bij een ontslag van een werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt, geldt dat de werkgever bij een werknemer die wel met pensioen kan niet eerst langs de kantonrechter of het UWV hoeft. De werkgever hoeft alleen de geldende opzegtermijn in acht te nemen. Een voorwaarde voor het gebruiken van het pensioenontslag is wel dat de arbeidsovereenkomst al vóór het bereiken van de geldende pensioenleeftijd is aangegaan. Wordt aan deze voorwaarde niet voldaan en is de arbeidsovereenkomst pas na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd aangegaan, dan geldt dat de werkgever wel de voorafgaande toestemming van het UWV of de kantonrechter moet hebben alvorens tot ontslag te kunnen overgaan.

Pensioenontslagbeding

Vanwege de hierboven genoemde voorwaarde dient de werkgever alert te zijn op de aanwezigheid van een zogenaamd 'pensioenontslagbeding' in de arbeidsovereenkomst of cao. Een pensioenontslagbeding is een clausule in de arbeidsovereenkomst die bepaalt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op het moment dat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. Als er na de beëindiging van rechtswege wordt doorgewerkt door de pensioen-

gerechtigde werknemer, ontstaat er een nieuwe arbeidsovereenkomst. Deze nieuwe arbeidsovereenkomst kan niet worden beëindigd door een pensioenontslag omdat deze is aangegaan na de pensioendatum.

Transitievergoeding

Als een arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt opgezegd, wordt ontbonden of niet wordt verlengd, heeft een werknemer die twee jaar of langer in dienst is in de regel aanspraak op een transitievergoeding. De WWZ maakt een uitzondering voor de pensioengerechtigde werknemer. Indien de werkgever een werknemer ontslaat die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, dan is zij geen transitievergoeding verschuldigd aan deze werknemer. De gedachte hierachter is dat de werknemer geen financiële begeleiding van werk-naar-werk meer nodig heeft en dat het pensioen kan worden gebruikt om in het levensonderhoud te voorzien.

Loondoorbetalingsplicht bij ziekte

De Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd heeft met ingang van 1 januari 2016 de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte aanzienlijk beperkt. Normaal gesproken dient een werkgever het loon van een zieke werknemer gedurende een periode van 104 weken door te betalen. Deze loondoorbetalingsverplichting wordt voor de AOW-gerechtigde werknemer beperkt tot een tijdvak van 13 weken. Als de werknemer al vóór het bereiken

van de AOW-gerechtigde leeftijd ziek is geworden, dan heeft hij vanaf het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd nog aanspraak op maximaal 13 weken loondoorbetaling. Deze doorbetaling mag er niet toe leiden dat de vóór het bereiken van de AOW-leeftijd geldende duur van 104 weken wordt overschreden. Indien een werknemer dus vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd al 102 weken ziek was, dan heeft hij na het bereiken van die leeftijd nog maar recht op twee weken loondoorbetaling. Zodra de loondoorbetalingsplicht eindigt, verdwijnt ook het opzegverbod tijdens ziekte. Dit betekent dat het opzegverbod voor een AOW-gerechtigde werknemer eveneens maximaal 13 weken geldt. In situaties waarin de voorafgaande toestemming van het UWV nodig is om op te mogen zeggen, kan opzegging derhalve eerder aan de orde zijn dan bij een jongere werknemer. In het verzoek om toestemming hoeft de werkgever ook slechts aannemelijk te maken dat de werknemer binnen een periode van 13 weken niet zal herstellen en de eigen functie niet in aangepaste vorm kan worden verricht. Voor jongere werknemers geldt dat 26 weken vooruit moet worden gekeken.

Evaluatie en overgangsregeling

De Wet doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd wordt in 2018 geëvalueerd. In het kader van de evaluatie wordt bezien of de termijn waarbinnen het loon moet worden doorbetaald, van 13 weken moet worden teruggebracht naar 6 weken.

Wijzigingen
Wet Werk en Zekerheid
Per 1 januari 2016



Er geldt overgangsrecht voor toepassing van de verkorte loondoorbetalingsplicht bij ziekte. Dat betekent dat afhankelijk van de leeftijd van de werknemer en de datum waarop de werknemer ziek werd, het oude recht nog van toepassing is. Het is goed hier als werkgever op bedacht te zijn.

Aanpassing ketenregeling

De Wet doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd heeft voor de AOW-gerechtigde werknemer ook een belangrijke wijziging in de ketenregeling gebracht. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, verandert pas in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als (1) arbeidsovereenkomsten worden

gesloten met een tussenperiode van minder dan zes maanden en de totale duur van deze arbeidsovereenkomsten (samen met de tussenperiodes) langer is dan 48 maanden. Maar ook (2) als er meer dan zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn afgesloten waarbij de periode tussen twee arbeidsovereenkomsten telkens zes maanden of minder was. Bij de berekening van het aantal arbeidsovereenkomsten of de totale duur van de keten worden slechts arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die aangegaan zijn na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit betekent dus dat er na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een nieuwe keten begint.

Deze wijziging vormt een aanmerkelijk

verschil ten opzichte van de positie van een jongere werknemer. Normaal gesproken heeft een werknemer onder de WWZ aanspraak op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer de keten langer is dan 24 maanden of wanneer er meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn afgesloten. De wijziging heeft dus tot gevolg dat een oudere werknemer niet snel aanspraak kan maken op een vast contract.

Tot slot

Heeft u nog vragen over de gevolgen van de wijzigingen voor pensioengerechtigde werknemers voor uw situatie? Neem dan contact op met de auteurs. ■

mr. drs. J.C. (Jaap) Broekman is als advocaat-partner werkzaam bij Van Iersel Luchtman Advocaten op de vestiging in Breda. Jaap is specialist op het gebied van het Arbeidsrecht en lid van het Brancheteam Afval & Recycling. Hij dankt mr. M.L.G. Otto (r.), werkzaam als Professional Support Lawyer bij Van Iersel Luchtman Advocaten, voor zijn bijdrage aan het artikel.

Tel. 088 – 90 80 800
j.broekman@vil.nl

