

# Ouderen aan de bak

Het arbeidsrecht is met de Wet werk en zekerheid (Wwz) flink gewijzigd.<sup>1</sup> Onder het mom van een vereenvoudiging van het ontslagrecht en een bevordering van de rechtsgelijkheid krijgen werkgevers en werknemers te maken met nieuwe regels. Voor één groep werknemers ziet die rechtsgelijkheid er toch net iets anders uit: de oudere werknemer.

Steffan de Jong<sup>2</sup>

Met de eerder in het vooruitzicht gestelde krapte op de arbeidsmarkt zit het inmiddels wel snor. Door het afschaffen van VUT en prepensioen is de arbeidsdeelname van ouderen toegenomen. Gingen in 2006 de meeste mensen nog bij zestig jaar met pensioen, inmiddels ligt de piek bij het daadwerkelijk bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.<sup>3</sup> En dat was nodig. Nog niet zo lang geleden waarschuwden het Internationaal Monetair Fonds en de Europese Commissie de Nederlandse regering voor de houdbaarheid van de overheidsfinancien.<sup>4</sup> Met een groeiende vergrijzing zou de beroepsbevolking dalen. Het steeds kleiner aantal werkenden zou op termijn de kosten voor de AOW en de zorg niet meer kunnen betalen. Hoog tijd

duis voor forse ingrepen. In 2011 sloten de sociale partners en het kabinet het Pensioenakkoord, waarna (sinds januari 2013) de AOW-gerechtigde leeftijd stapsgewijs wordt verhoogd.

Om ouderen aan de bak te helpen en te houden, gelden er tal van speciale regels die afwijken van wat geldt voor werkenden met een jongere leeftijd.<sup>5</sup> Een voorbeeld is de premiekorting. Over het loon van de werknemer moet de werkgever premies voor de werknemersverzekeringen betalen. Neemt de werkgever een uitkeringsrechtige van 56 jaar of ouder aan, dan geldt er een korting op deze premie. De korting kan bij een voltijds dienstverband gedurende drie jaren oplopen tot 7.000 euro per jaar. Een ander voorbeeld is de aanpassing van het Ontslagbesluit waarmee het makkelijker is geworden om bij reorganisatie van een bedrijf de AOW'er te doen afvloeien. Sinds 1 april 2014 is de hoogste leeftijdscategorie binnen het verplicht te hanteren afspielingsbeginsel die van '55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd', en moet (binnen een categorie uitwisselbare functies) eerst afscheid worden genomen van de AOW-gerechtigde werknemers voordat

andere werknemers voor ontslag in aanmerking komen.<sup>6</sup>

De speciale behandeling rondom de oudere werknemer wordt met de Wwz uitgebreid. Het onlangs ingediende voorstel voor de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd voorziet in een speciale behandeling tot ná de AOW-gerechtigde leeftijd.

## Oudere werknemer onder de Wwz

Om de arbeidsdeelname van oudere werknemers te bevorderen, wordt het de werkgever makkelijker gemaakt om deze groep werknemers tijdelijk in dienst te houden en eenvoudiger om ze te ontslaan. Versoepeling van deze regels moet de terughoudendheid bij werkgevers om oudere werknemers in dienst te houden wegnemen. Onder werkgevers heerst een sterke perceptie dat ouderen een verhoogd risico op langdurig verzuim hebben. Met de Wwz wordt daarom per 1 juli 2015 een uitzondering gemaakt op de zogenaamde Ragetlie-regel. De Ragetlie-regel bepaalt dat voor beëindiging van de tijdelijke arbeidsovereenkomst die volgt op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, toch opzegging nodig is (als ware sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd).<sup>7</sup> Onder de Wwz

1 Een deel van de Wwz (33 818), waaronder de gewijzigde loondoorbetalingsverplichting, de ongedigde proeftijd bij arbeidsovereenkomsten van zes maanden of korter en de aanzegverplichting bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten, is per 1 januari jl. in werking getreden. Per 1 juli 2015 gelden de nieuwe regels rondom het ontslagrecht en de ketenregeling bij opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

2 Advocaat bij Sterc Arbeidsrecht Advocaten.

3 CBS, 05/02/2015, *Van arbeid naar pensioen; personen 55 jaar of ouder*.

4 IMF Country Report No. 06/283, 31/07/2006, *Kingdom of the Netherlands Staff Report for the 2006 article IV consultation*; Aanbeveling van de Raad van 12 juli 2011 over het nationale hervormingsprogramma 2011 van Nederland en met een advies van de Raad over het geactualiseerde stabiliteitsprogramma van Nederland voor de periode 2011-2015, Pb EG 19/072011, 2011/C 212/04.

5 Of en in hoeverre deze afwijkende regels zich verhouden met het verbod om onderscheid te maken op basis van leeftijd, laat ik hier verder onbesproken.

6 Regeling minister SZW, 18/02/2014, *Stcrt.* 2014, 5210.

7 Artikel 7:667 lid 4 BW (Wwz). De opzegging is niet nodig als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geëindigd door rechtsgeldige opzegging, ten

geldt de Ragetlie-regel niet langer voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geëindigd wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd op grond van een daartoe strekkend beding.

Een andere aanpassing ziet op het pensioenontslag. Voor opzegging van de arbeidsovereenkomst met de werknemer die de AOW-gerechtigde of de voor hem geldende pensioenleeftijd heeft bereikt, hoeft de werkgever na 1 juli 2015 niet meer langs het UWV. Voorwaarde is dat de werknemer reeds voor die leeftijd bij de werkgever in dienst was. Er wordt ook wel gesproken over de eenmalige gratis opzegging bij een pensioenontslag: de vanaf 1 juli 2015 geldende transitievergoeding is dan namelijk niet verschuldigd.<sup>8</sup> Eindigt de arbeidsovereenkomst vóór de AOW-gerechtigde of geldende pensioenleeftijd, maar nadat de werknemer vijftig jaar of ouder is, dan geldt tot 1 januari 2020 een afwijkende berekening van de transitievergoeding voor de werknemer die minstens tien jaar in dienst is geweest.<sup>9</sup> In plaats van een zesde maandloon voor elk vol halfjaar dat de arbeidsovereenkomst over de eerste 120 maanden heeft geduurd, wordt gerekend met een half maandloon voor elk vol halfjaar dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van vijftig jaar in dienst is geweest.

gevolge van een faillissement of door ontbinding door de rechter, dan wel als de twee arbeidsovereenkomsten worden onderbroken door een tussenpoos van meer dan zes maanden.

8 Dit laat de mogelijkheid van het door de ontslagen werknemer vorderen van een 'billijke vergoeding' onverlet.

9 Artikel 7:673a BW (Wwz). Voor zover de werkgever in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, gemiddeld 25 of meer werknemers in dienst had.

Het maximum van 75.000 euro of een bedrag gelijk aan een jaarsalaris als dat hoger is, geldt echter ook voor de oudere werknemer.

### Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Op 17 maart jl. is de Tweede Kamer akkoord gegaan met een voorstel voor (verdere) aanpassing van bepalingen die een belemmering kunnen vormen voor werknemers die na de AOW-gerechtigde leeftijd willen blijven werken.<sup>10</sup> De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd moet het werken door de AOW'er nader faciliteren door het scheppen van een 'lichter arbeidsrechtelijk regime'.

Met de nieuwe wet wil de regering bij AOW'ers de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte en het opzegverbod beperken tot zes weken. Daarnaast moet de nieuwe wet de opzegtermijn voor de werkgever (bij opzegging van de arbeidsovereenkomst met de AOW'er) beperken tot één maand. Ook de ketenregeling wordt voor de AOW'er aangepast. De ketenregeling gaat over het aantal opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten en het van rechtswege ontstaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.<sup>11</sup> De Wwz doet de ketenregeling per 1 juli 2015 wijzigen. Vanaf dat moment geldt dat bij meerdere opeenvolgende arbeidsovereenkomsten die een periode van 24 maanden overschrijden, de laatste arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd. Dat geldt ook bij

meer dan drie opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten. De keten wordt pas doorbroken bij een tussenpoos van meer dan zes maanden. De ketenregeling is van driekwart dwingend recht: er mag bij cao van worden afgeweken mits die afwijking zich beperkt tot maximaal 48 maanden of zes tijdelijke arbeidsovereenkomsten én uit de cao blijkt dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering die verlenging of verhoging vereist. De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd maakt het mogelijk om, ongeacht de functie/functiegroep en intrinsieke aard van de bedrijfsvoering, voor de AOW'er van de ketenregeling af te wijken. Voor vaststelling van de 48 maanden of het aantal arbeidsovereenkomsten tellen alleen arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd voor de keten mee. De overige voorgestelde aanpassingen zien onder meer op het van toepassing verklaren van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag op de AOW'er en het buiten toepassing verklaren van de Wet aanpassing arbeidsduur voor deze groep werknemers.

De beoogde inwerkingtredingsdatum van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is 1 januari 2016 en wijkt daarmee af van de per 1 juli 2015 door te voeren wijzigingen van het ontslagrecht en de ketenregeling onder de Wwz.<sup>12</sup>

«

12 De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd heeft onmiddellijke werking, maar kent een uitgestelde werking van zes maanden voor AOW'ers met een arbeidsovereenkomst die op 1 januari 2016 arbeidsongeschikt waren, of zij die dan arbeidsongeschikt zijn en binnen zes maanden de AOW-gerechtigde leeftijd zullen bereiken. Zij waren immers in de veronderstelling nog gedurende maximaal 104 weken loon tijdens ziekte te ontvangen.

10 TK 34 073, Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

11 Artikel 7:668a BW.