

I De Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is van kracht

De WWZ is niet zonder slag of stoot ontvangen door vele werkgevers, werknemers, juristen en andere belanghebbenden. Administratief dienen werkgevers de nodige aanpassingen door te voeren, alerts in te voeren en nog meer bewust te zijn van vastlegging van afspraken met werknemers (dossieropbouw). Rechters zoeken naar de juiste omgang met de WWZ; de (overigens nog schaarse) jurisprudentie over gelijksoortige onderwerpen is uiteenlopend. Rechters wijzen meer ontbindingsverzoeken van werkgevers af dan voor de WWZ, omdat de wet striktere eisen is gaan stellen aan de onderbouwing van een ontbindingsverzoek. De mogelijkheid voor een rechter om door middel van het toekennen van een hogere ontbindingsvergoeding de gebreken in de onderbouwing van deze gronden te compenseren, bestaat niet meer. Tot slot ondervinden werknemers in onder andere de seizoensarbeid de nadelige gevolgen van de onderbrekingstermijn in de ketenregeling die is aangepast van 3 naar 6 maanden; werkgevers willen geen vast contract met deze werknemers en zullen deze werknemers wellicht niet meer inhuren voor het opvolgende seizoen. Verder worden werkgevers geconfronteerd met de door de WWZ ingevoerde transitievergoeding, ook voor deze seizoenswerknemers en werknemers met wie contracten voor bepaalde tijd zijn gesloten die in totaal 24 maanden of langer hebben geduurd.

Als **geheugensteun, tip** of wellicht nog voor de **to-do list** een opsomming van de meest relevante wijzigingen en eventuele acties die raadzaam zijn op operationeel vlak:

Aanzegtermijn

Vergeet niet de schriftelijke aanzegtermijn (niet te verwarren met de opzegtermijn) van minimaal één maand vóór het eindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten voor de duur van zes maanden of langer in acht te nemen. In geval van voortzetting van de arbeidsovereenkomst dienen de voorwaarden waaronder wordt voortgezet te worden aangegeven. Uit jurisprudentie is inmiddels gebleken dat aanzeggen ook kan per Whatsapp bijvoorbeeld, maar weet dat de verzender van het bericht de ontvangst dient te kunnen bewijzen.

Scholingsplicht

De scholingsplicht is wettelijk vastgelegd sinds de inwerkingtreding van de WWZ. In feite vormt het een nadere uitwerking van het 'goed werkgeverschap'. Achterliggende gedachte is dat de werkgever investeert in duurzame inzetbaarheid van de werknemer. De scholingsplicht ziet op drie terreinen. De werkgever dient de werknemer in staat te stellen scholing te volgen die:

- noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd;
- het mogelijk maakt om de arbeidsovereenkomst voort te zetten wanneer de functie van de werknemer komt te vervallen;

- het mogelijk maakt dat de werknemer een andere functie uit kan oefenen wanneer hij niet langer in staat is zijn oude functie uit te oefenen.

Tip: Vergeet in het kader van de scholingsplicht niets vast te leggen. Wanneer de medewerker een scholingsaanbod heeft afgewezen, leg dat ook schriftelijk vast. Op deze wijze kan in een eventuele ontslagprocedure aangetoond worden dat er aandacht is besteed aan scholing. De scholingsinspanningen dienen namelijk benoemd te worden in de ontslagaanvraag bij het UWV of ontbindingsverzoek bij de rechter.

De mogelijkheid blijft bestaan om een studiekostenbeding met de werknemer overeen te komen waarin bijvoorbeeld wordt opgenomen dat bij ontslagname door de werknemer binnen een bepaalde periode na het afronden van de studie, (een deel van) de gemaakte studiekosten dient te worden terugbetaald.

Verrekenen scholingskosten met transitievergoeding

Scholingskosten verband houdende met de bredere inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt of transitiekosten, welke laatste kosten dus veelal zullen worden gemaakt wanneer een functie komt te vervallen, kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Dit is echter aan voorwaarden verbonden:

- de werknemer dient voorafgaande aan het maken van de scholingskosten op de hoogte te zijn van de hoogte van de kosten en schriftelijk ingestemd hebben met in mindering brengen van de kosten op de transitievergoeding. Dit instemmingsvereiste vervalt indien hierover in de cao of met de OR schriftelijke afspraken zijn gemaakt;
- de scholingskosten dienen te zijn gemaakt door de werkgever en bijvoorbeeld niet door een eerdere werkgever van wie de arbeidsovereenkomst is overgegaan naar de huidige werkgever ten gevolge van opvolgend werkgeverschap;
- loonkosten van de dagen dat een werknemer de betreffende studie heeft gevolgd, mogen niet in mindering worden gebracht;
- de scholingskosten en het doel waarvoor de kosten zijn gemaakt dienen met elkaar in verhouding te zijn;
- de scholingskosten dienen te zijn of worden gemaakt tijdens of na de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend. Slechts de scholingskosten die binnen vijf jaar voor het einde van het dienstverband zijn gemaakt, komen voor aftrek in aanmerking;
- loonkosten in verband met inachtneming van een langere opzegtermijn kunnen in mindering worden gebracht indien de werknemer gedurende deze periode is vrijgesteld van zijn werk.

Transitievergoeding

Iedere werknemer met een dienstverband dat langer dan twee jaar heeft geduurd, ook na een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege afloopt, heeft recht op de transitievergoeding na het eindigen van de arbeidsovereenkomst.

Dit is slechts anders wanneer:

- de werknemer zelf opzegt;
- er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werknemer ten gevolge waarvan het dienstverband is geëindigd;
- de werknemer jonger is dan 18 jaar en minder dan 12 uur per week werkte;
- de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege het bereiken of reeds bereikt hebben van de AOW-gerechtigde leeftijd of een andere pensioengerechtigde leeftijd.

Herroepingstermijn bij eindigen arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden

De werknemer heeft een wettelijke bedenktijd van 14 dagen wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met zijn schriftelijke instemming of door middel van wederzijds goedvinden in een beëindigingsovereenkomst. De werkgever heeft de plicht deze bedenktijd aan de werknemer kenbaar te maken. Ofwel door een bepaling op te nemen in de beëindigingsovereenkomst, ofwel, wanneer de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de beëindiging van het dienstverband, binnen 2 dagen na de instemming van de werknemer.

Wordt dit vergeten, dan wordt de bedenktijd geconverteerd in een langere bedenktijd, van 21 dagen.

Beroept de werknemer zich op de bedenktijd is het gevolg dat de arbeidsovereenkomst weer doorloopt en opnieuw afspraken gemaakt zullen moeten worden over de einddatum of een andere ontslagroute zal moeten worden ingezet.

Tip: In het verleden was een handtekening voor het einde van de maand relevant in verband met de opzegtermijn en ingangsdatum van een eventuele werkloosheidsuitkering. In feite is het nu raadzaam om uiterlijk halverwege de maand tot een akkoord gekomen te zijn met de werknemer, zodat de bedenktijd nog binnen diezelfde maand valt.

II Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd en het pensioenontslagbeding

Wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Met de WWZ is een eerste versoepeling doorgevoerd op het gebied van ontslag van AOW-gerechtigde werknemers. Voor deze werknemers geldt dat kan worden opgezegd zonder toestemming van het UWV of een ontbindingsbeschikking van de kantonrechter indien de AOW-gerechtigde leeftijd ná indiensttreding wordt bereikt. Een simpele opzegbrief volstaat.

Maar let op; voor de werknemer die ná de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst treedt gelden de normale regels voor (al dan niet tussentijdse) opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Per 1 januari 2016 geldt de wet “Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd”. Het doel van deze wet is om het makkelijker te maken om AOW-gerechtigden in dienst te nemen of te houden.

Wat verandert er?

1. De loondoorbetalingsplicht bij arbeidsongeschiktheid en het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid worden vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd beperkt tot 13 weken in plaats van de 104 weken die gelden voor de ‘gewone’ werknemers. In 2018 kan de overheid besluiten om deze termijn verder in te perken, naar 6 weken.
2. De reïntegratieverplichtingen worden versoepeld. Er hoeft geen Plan van Aanpak te worden opgesteld en er hoeft niet gezocht te worden naar passende arbeid bij een andere werkgever (het ‘tweede spoor-traject’).
3. De opzegtermijn voor de werkgever wordt wettelijk één maand, ongeacht de duur van het dienstverband. **Let echter op;** wanneer in de arbeidsovereenkomst of cao een langere opzegtermijn is overeengekomen, is de langere termijn van toepassing.
4. De ketenregeling wordt voor AOW-gerechtigde werknemers verruimd. Er kunnen 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten worden in een periode van 4 jaar voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. De arbeidsovereenkomsten die tussen partijen hebben gegolden voor de AOW-gerechtigde leeftijd tellen hier niet in mee.
5. De Wet aanpassing Arbeidsduur geldt niet langer voor AOW-gerechtigde werknemers. De werkgever is niet verplicht in te gaan op een verzoek van de AOW-gerechtigde werknemer tot uitbreiding of vermindering van de arbeidsduur.
6. Op de AOW-gerechtigde werknemer wordt de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag van toepassing.
7. **Let op.** Overgangsregeling: de loondoorbetalingsplicht en het opzegverbod bij arbeidsongeschiktheid van beiden 104 weken blijven na 1 januari 2016 nog 6 maanden gelden indien:
 - de werknemer vóór 1 juli 2016 AOW-gerechtigd wordt én
 - de werknemer op 1 januari 2016 reeds arbeidsongeschikt is en dat blijft én

- voor zover de termijn van 104 weken niet verstrijkt.

Deze werknemer heeft na 1 juli 2016 nog gedurende maximaal 13 weken loon- en ontslagbescherming wegens arbeidsongeschiktheid, dus tot uiterlijk 1 oktober 2016.

Wel of geen pensioenontslagbeding?

Het pensioenontslagbeding is een bepaling in de arbeidsovereenkomst (of cao) op grond waarvan de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de AOW- of afwijkende pensioengerechtigde leeftijd.

Zoals in de vorige paragraaf benoemd, is door de WWZ een dergelijke bepaling geen noodzaak meer. Immers kan de arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer, die is aangegaan vóór de AOW-gerechtigde leeftijd, op grond van de wet worden opgezegd zonder formaliteiten bij het UWV of de kantonrechter.

Een pensioenontslagbeding mag nog steeds worden opgenomen. Zo ja, is dat nog zinvol, nu op grond van de wet kan worden opgezegd tegen of na de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd?

In een pensioenontslagbeding staat een vaste ontslagleeftijd, overeengekomen in mogelijk een ver verleden, terwijl als het moment daar is, de wens er wellicht is om nog even door te werken. De nieuwe wettekst maakt het mogelijk te kiezen wanneer tot ontslag van de AOW-gerechtigde werknemer wordt overgegaan, tegen of ná de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd. Dit geeft meer vrijheid, want er wordt slechts een 'vanaf-ontslagleeftijd' voorgeschreven.

Wat zijn dan toch de voordelen van het opnemen van een pensioenontslagbeding?

- 1) De vraag is of een opzegging op grond van de wet na de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd geen strijd met de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd (WGBL) oplevert. Opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de exact te bepalen AOW-gerechtigde leeftijd is maatschappelijk geaccepteerd en valt daarom binnen de kaders van de WGBL. Een vanaf-leeftijd is niet objectief bepaalbaar en daardoor kansrijk om de toets van de wet/jurisprudentie hieromtrent niet te doorstaan. Met een pensioenontslagbeding wordt verzanding in dit soort rechtszaken voorkomen.
- 2) Op het moment van het overeenkomen van een arbeidsovereenkomst ligt het pensioen wellicht nog ver in het verschiet. De wet kan wijzigen. De vraag is of te zijner tijd de wet nog steeds de bepaling bevat dat tegen of ná de dag waarop de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt kan worden opgezegd zonder formaliteiten. Een pensioenontslagbeding neemt deze onzekerheid weg.

Nu is het nadeel dat het pensioenontslagbeding geen variabele leeftijd biedt. De arbeidsovereenkomst eindigt op exact de vaste AOW- of pensioengerechtigde leeftijd. Echter, de werkgever kan met de komst van de 'Wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd' na het eindigen

van de arbeidsovereenkomst wegens de AOW-gerechtigde leeftijd 4 jaar lang maximaal 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten met deze werknemer. Het inflexibele gevolg van de vaste AOW- of pensioengerechtigde leeftijd wordt hiermee afdoende opgevangen.

Let wel op; in geval van een van de AOW- afwijkende pensioenleeftijd ligt dit anders. De mogelijkheid om 6 arbeidsovereenkomsten gedurende 4 jaar te sluiten geldt pas ná de AOW-gerechtigde leeftijd. In geval van een afwijkende (lagere) pensioenleeftijd, geldt de normale ketenregeling. Er kunnen dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gedurende twee jaar gesloten worden.

III Wet Aanpassing arbeidsduur per 1 januari 2016

De naam van deze wet wordt gewijzigd naar de 'Wet Flexibel Werken'. Inhoudelijk wijzigt deze wet, omdat de werknemer niet alleen meer een verzoek tot wijziging van zijn uren kan indienen, maar tevens om wijziging van zijn arbeidsplaats of arbeidstijden kan verzoeken. Een dergelijk verzoek kan worden gedaan als de werknemer een half jaar in dienst is. Afwijzing van een verzoek dient gemotiveerd te worden met zwaarwegende bedrijfsbelangen, bijvoorbeeld veiligheidsproblemen of rooster technische problemen. Na afwijzing of inwilliging van het verzoek moet de werknemer een jaar (nu nog twee jaar) wachten met indiening van een nieuw verzoek.

Lilian van de Water

December 2015