

Leeftijdskwesties, altijd

“Seniores non seniles”. Onder deze veelzeggende naam heeft een actiegroep van een aantal advocaten op leeftijd er een paar jaar geleden binnen de Nederlandse Orde van Advocaten voor gepleit om bij de interne regelgeving meer rekening te houden met de belangen van oudere advocaten.

Door: mr Joop van Zijl

Als ik het wel heb is de actiegroep inmiddels opgeheven. Wellicht heeft de Orde met hun belangen in voldoende mate rekening gehouden of anders hebben zij zich wellicht in hun lot geschikt. In elk geval hoor ik niets meer van hen.

Waar het mij om gaat, is dat er op enig moment steeds meer advocaten kwamen die na hun 65e door gingen werken en dat de regelgeving daar onvoldoende rekening mee hield. Wat een paar jaar terug in de advocatuur speelde, zien wij nu op de arbeidsmarkt in het algemeen. De krapper wordende arbeidsmarkt brengt steeds meer werkgevers ertoe een beroep te blijven doen op de diensten van werknemers nadat zij 65 jaar oud zijn geworden. Ook daarbij blijkt de regelgeving echter onvoldoende op die situatie te zijn toegesneden.

Problemen

In grote lijnen doen zich twee problemen voor. Het eerste probleem heeft te maken met de verplichting van de werkgever tot doorbetaling van loon aan de zieke werknemer. Tot 1 maart 1996 werd in het inkomen van de zieke werknemer voorzien door een Ziektewetuitkering. Net als de uitkeringen van alle andere werknemersverzekeringen eindigde die uitkering bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Vanaf dat moment ging de werknemer immers met pensioen en kon hij aanspraak maken op een AOW-uitkering en eventueel aanvullend pensioen. Daarmee verviel de noodzaak voor een verzekering tegen het risico van inkomensderving door ziekte of arbeidsongeschiktheid. Met ingang van 1 maart 1996 werd de Ziektewet “geprivatiseerd” en vanaf dat moment kreeg de werknemer geen Ziektewetuitkering meer maar moest de werkgever aan hem 70% van het loon tijdens

ziekte doorbetalen. Een Ziektewetuitkering was er alleen nog maar als de werknemer geen werkgever meer had die hem het loon kon doorbetalen en in een paar bijzondere gevallen.

Per 1 januari 2004 is de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte nog uitgebreid van 52 naar 104 weken. Hoewel uit niets blijkt dat het de bedoeling van de wetgever is geweest dat de werknemer vervolgens tijdens ziekte ook 70% van het loon zou gaan ontvangen nadat hij ouder dan 65 jaar zou zijn geworden, verplicht de letterlijke tekst van de wet de werkgever daar wel toe en neemt iedereen aan dat dat ook het geval is. Vreemd, want als de arbeidsovereenkomst van de werknemer die ouder dan 65 jaar is tijdens de eerste 104 weken van ziekte eindigt, wordt in het wegvallen van de loondoorbetalingsverplichting niet voorzien middels een Ziektewetuitkering, terwijl dat voor jongere werknemers wel het geval is. Ook voorziet de WIA werknemers die ouder zijn dan 65 jaar niet van een inkomen indien zij langer dan 104 weken ziek zijn. De vraag waarom de werkgever dan wel aan die oudere werknemer het loon tijdens ziekte moet doorbetalen wordt echter niet gesteld. Deze loondoorbetalingsverplichting is een probleem omdat de ziekteverzekering van een werkgever dit risico niet meer dekt. De 104 weken loon (of 70% daarvan) moeten dus echt door de werkgever zelf worden opgebracht.

Een tweede probleem is wanneer en hoe afscheid kan worden genomen van de werknemer die na zijn 65e jaar doorwerkt, indien de jaren beginnen te tellen en de werkgever van mening is dat de prestatie van de werknemer “onder de maat” begint te raken. Een ontslag wegens het bereiken van een bepaalde leeftijd is in strijd met het wettelijke verbod tot leeftijdsdiscrimi-

NOAB
Activa

stig

Alleen een bepaling in de arbeidsovereenkomst
overeenkomst doet eindigen bij het bereiken van
jarige leeftijd is daarop een uitzondering. Als de
gever die mijlpaal laat passeren, kan hij de arbeids-
nkomst dus niet meer laten eindigen enkel door
reiken van een hogere leeftijd. Wil de werkgever
tegen de zin van de werknemer, dan zal hij heb-
n te tonen dat de werknemer niet meer geschikt
de uit te oefenen functie. Te vrezen valt dat, voor
er is, de werknemer al gevlucht is in 104 weken
erzuim die, zoals hierboven weergegeven, voor
ag van de werkgever komen.

enpoos

ossing voor dit probleem is om de arbeidsover-
nst voor bepaalde tijd te laten aangaan. De werk-
die tot zijn 65e voor onbepaalde tijd in dienst
u dan eerst tenminste drie maanden en één dag
st kunnen gaan, waarna weer drie nieuwe ar-
ereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen wor-
gegaan, in maximaal 36 maanden. Zonder een
oos van meer dan drie maanden kan ook nog
eidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden
aan, maar dan moet de daaraan voorafgegane
overeenkomst voor onbepaalde tijd zijn geëindigd
chisgeldige opzegging of door ontbinding door de
rechter. Bij opzegging door de werkgever is een
vergunning vereist, die overigens door het CWI
meer wordt verleend als het bereiken van de
e leeftijd daarvan de reden is. Beëindiging met
tijds goetvinden of het eindigen op grond van een
tuele bepaling is dan niet voldoende. Vervolgens
de praktijk slechts één arbeidsovereenkomst voor
e tijd worden aangegaan, omdat bij verlenging de
n de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
bij de berekening van de maximale duur van 36
n van de opeenvolgende arbeidsovereenkom-

soort beperkingen wil de regering wat gaan doen
doorwerken na het bereiken van de 65-jarige
te bevorderen. Daartoe wil de regering de duur
oondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte be-
tot bijvoorbeeld zes weken. Ook wil de regering
makkelijker maken om werknemers die ouder zijn
jaar te ontslaan, maar hoe dat precies moet wor-
egeld wil de regering pas bekijken als de Stichting
Arbeid daarover advies heeft uitgebracht. Hope-

lijk kan de werkgever dan concluderen dat zijn oudere
werknemers hem niet te veel hoofdbreken opleveren.
In een beetje kromme verbastering van de woorden
waarmee ik dit artikel begon, zou dat dan zijn: "Seniores
non problemes". ■

Ontslag wegens het bereiken van een bepaalde leeftijd is in strijd met het wettelijke verbod tot leeftijdscriminatie

