Pensioenuitkering misgelopen

Een ontslagvergoeding is bedoeld om de gevolgen van ontslag te verzachten. Een werknemer kan dan niet ook nog eens aanspraak maken op andere financiële voorzieningen ter compensatie van ontslag. Dat besliste de kantonrechter in Zwolle onlangs in een zaak waarin een werknemer boventallig was verklaard.

Herplaatsen

De werknemer kon kiezen of hij op zijn 62e met pensioen zou gaan of een bemiddelingstraject zou doen. Hij koos voor bemiddeling, maar het lukte niet om hem te herplaatsen. Zijn arbeidsovereenkomst werd vervolgens wegens bedrijfseconomische gronden ontbonden. Hij kreeg een ontslagvergoeding mee. Maar de werknemer wilde ook aanspraak maken op een bepaling in de aanvullende arbeidsvoorwaarden. Daarin stond namelijk dat werknemers die met pensioen gaan een eenmalige pensioenuitkering krijgen van maximaal acht bruto weeksalarissen.

Uittreden

Uit de omschrijving in de pensioenregeling kon worden opgemaakt dat de werkgever met de pensioenuitkering de financiële gevolgen van het uittreden van de arbeidsmarkt wilde compenseren. Omdat de werknemer al een ontslagvergoeding had ontvangen, vond de kantonrechter dat hij voldoende gecompenseerd was. Dat hij was ontslagen, had een bedrijfseconomische reden en had niets te maken met zijn pensionering. De financiële gevolgen van het ontslag waren al via een andere regeling – het sociaal plan – opgevangen. Dit betekende dat de werknemer geen aanspraak kon maken op uitbetaling van de uitkering zoals die omschreven werd in de aanvullende arbeidsvoorwaarden, aldus de kantonrechter. De werknemer kreeg de eenmalige pensioenuitkering dus niet.

Kantonrechter Zwolle, 16 maart 2010, LJN: BL9735

Hoezo nog altijd een zwaar beroep?

Het is voor iedereen helder: we moeten langer doorwerken. Maar is dat haalbaar? Werknemers die nu met pensioen gaan, hebben een lange loopbaan achter de rug en hebben vaak fysiek zware beroepen gehad. Ze kampen met lichamelijke klachten waarvan de oorzaak meestal duidelijk is. Door verbeterde arbowetgeving is het toekomstbeeld positiever. De lichamelijke belasting is in veel beroepen afgenomen, waardoor ze langer kunnen worden uitgeoefend. Maar hoe zit het met de psychologische belasting?

Hoge werkdruk, zware emotionele belasting en stress. Houden werknemers dit tot hun pensioen vol? Wat maakt een beroep eigenlijk zwaar en hoe is dit positief te beïnvloeden? Werknemers hebben vaak zelf een goed beeld van wat een zwaar beroep is: er is sprake van een hoge fysieke belasting. Ongeveer 30% van de werknemers geeft aan vooral lichamelijk werk te doen en vindt dat zij een fysiek zwaar beroep uitoefenen.

Tillen

Maar wat maakt een beroep nu fysiek zwaar? Tillen, duwen, bukken, trillingen en veel repeterende bewegingen zijn vaak een behoorlijke belasting. Voor mensen met een fysieke beperking kunnen deze activiteiten een probleem zijn. Er moet dan een balans worden gezocht tussen de belasting en de belastbaarheid van een werknemer. Door de functie vroegtijdig aan te passen, voorkomt u dat een werknemer moeilijk te herplaatsen is of definitief uitvalt.

Rennen

In organisaties waar zware lichamelijke belasting onlosmakelijk verbonden is met het werk, is het essentieel om aandacht te hebben voor het fysiek inzetbaar houden van mensen. Vroegtijdige preventie voorkomt uitval op latere leeftijd. Scholing op het gebied van tillen en andere fysieke belasting, goede hulpmiddelen en een kritische analyse van de taak op mogelijke knelpunten zijn een sleutel tot succes.

In branches waar een goedgekeurde arbocatalogus is, kan deze een bron van informatie zijn. Met branchegerichte maatregelen kan de specifieke fysieke belasting in de eigen organisatie worden aangepakt.

Stressen

Vaak zeggen werknemers: 'Ik heb een leuke baan, maar het is wel stressen. Toch zou ik niet anders willen'. Inderdaad: als je jong bent, is alles nog een uitdaging. Maar als je ouder wordt, is het dan nog vol te houden? Wat maakt een baan tot een baan met een hoge werkdruk? Het gaat eigenlijk om de balans tussen werkbelasting en belastbaarheid van de werknemer.
Wat zijn nu de factoren die werk zwaar kunnen maken? De Arbowet noemt het psychosociale arbeidsbelasting: werkdruk, seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten. Meer dan 40% van de werknemers geeft aan last te hebben van werkdruk. Binnen organisaties wordt het vaak gezien als een onoplosbaar probleem.

Enthousiast

Extra aandacht voor een goede planning en communicatie kan de werkdruk vaak al verlagen. Maar ook creatief naar oplossingen zoeken en werknemers gericht scholen, kunnen een positieve bijdrage leveren en langer doorwerken mogelijk maken. In een aantal banen is er sprake van agressie door bijvoorbeeld cliënten. In combinatie met een hoge werkdruk heeft dit vaak vroegtijdige uitval tot gevolg. Deze risicofuncties

▶▶▶

identificeren en het 'welbevinden' van werknemers monitoren en zo nodig bijsturen, zijn essentieel voor een langdurige inzetbaarheid.
Werknemers die aan het begin van hun loopbaan staan, zijn vaak enthousiast en gedreven. Hun loopbaan zit vaak in een opgaande lijn en de beloning – bijvoorbeeld geld, status en erkenning – die daartegenover staat, kan een stimulans zijn om er flink tegenaan te gaan. Het risico is dat werknemers in het begin van hun loopbaan te zwaar belast worden en daar zelf geen moeite mee hebben. Maar de vraag is of dit tot het einde van de loopbaan vol te houden is. Voor sommigen wel, maar voor een groot aantal anderen niet.

Herkenbaar

Daarom kan het zinvol zijn om bij beroepen met een hoge psychische belasting bij de selectie (met bijvoorbeeld een assessment) al te kijken in hoeverre de persoon hiertegen bestand is. Incidenten en lastige situaties zijn in sommige beroepen meer regel dan uitzondering. Coaching 'on te job' aanbieden – waarbij voorvallen kunnen worden besproken – werkt positief als het gaat om het langdurig kunnen volhouden van het werk. Als werknemers langer inzetbaar moeten zijn, is het noodzakelijk dat u hierop beleid ontwikkelt. Fysieke belasting is vaak duidelijk herkenbaar en u kunt concrete maatregelen nemen.

Alert

Psychische belasting blijft in veel organisaties onder de oppervlakte. Structureel overwerk, vakantiedagen niet kunnen (of willen) opnemen, stijl van leidinggeven en de sfeer in de organisatie kunnen allemaal bijdragen aan voortijdige uitval.
Wees alert op werkzaamheden met zowel een hoge fysieke als een psychologische belasting, zoals bij verpleegkundigen. De kans op overbelasting en uitval is bij deze groep extra groot.
Continu aandacht hebben voor verbetering van de werksituatie en de belastbaarheid van werknemers verhogen, dragen bij tot een langere inzetbaarheid.
Op termijn verdient zich dit terug doordat de kosten van ziekte en voortijdige uitval gereduceerd worden. De opbrengst voor de werknemer bij een dergelijke aanpak van verzuim: een baan die is afgestemd op de levensfase waarin hij zit en plezier in het werk tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Simon Troost, adviseur bij AdviceSelect,
tel: 06 53 67 21 48,
e-mail: info@adviceselect.nl

Tips voor langere inzetbaarheid

- Kies voor een meersporenaanpak: zorg voor een goed beleid met betrekking tot arbeidsomstandigheden, loopbaanbeleid en arbeidsvoorwaarden.
- Benoem in uw organisatie zelf de zware functies en werk actief aan vermindering van de belasting.
- Werk continu aan verbetering van de arbeidsomstandigheden als het om psychologische belasting gaat.
- Een goede gezondheid van werknemers is de basis voor duurzame inzetbaarheid. Besteed systematisch aandacht aan de gezondheid van werknemers en stimuleer een gezonde leefstijl.
- Stimuleer 'een leven lang leren' en maak mensen zelf verantwoordelijk voor hun inzetbaarheid met bijvoorbeeld een persoonlijk opleidingsbudget.
- Maak demotie bespreekbaar. Het moet voor werknemers helder zijn dat een lichtere baan aanpassing van de arbeidsvoorwaarden tot gevolg heeft.
- Bespreek jaarlijks met de werknemer de mogelijke knelpunten als het gaat om fysieke en psychologische belasting en maak een plan van aanpak om deze te beperken.

Eenduidige richtlijn voor personeel van buiten Europa

De Europese Commissie (EC) wil de procedures voor toegang en verblijf van seizoenarbeiders op elkaar afstemmen. Onlangs is er een voorstel gedaan tot een Europese richtlijn voor seizoenarbeid. Het voorstel gaat over niet-EU-burgers die naar de EU komen om seizoenarbeid te verrichten.

Tuinbouw

De belangrijkste punten van het voorstel zijn:

- Seizoenarbeid mag in de gehele EU per kalenderjaar maximaal zes maanden duren.
- Een werkgever moet een vergunning voor seizoenarbeid voor drie jaar kunnen krijgen, of de procedure voor verlenging moet eenvoudiger worden als een seizoenarbeider opnieuw wil komen werken.
- Seizoenarbeiders van buiten de EU moeten op bepaalde terreinen (bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid) dezelfde behandeling krijgen als EU-burgers.

Vooral werkgevers in de land- en tuinbouw en in de toeristenbranche doen nu een beroep op niet-EU-seizoenarbeiders. De EC verwacht echter dat het in de toekomst steeds vaker nodig zal zijn om buiten Europa personeel te werven.

Vereenvoudiging

Overigens werkt ons land al aan vereenvoudiging van de aanvraagprocedure voor hernieuwde toelating in volgende seizoenen. De Raad van State buigt zich momenteel over een wetsvoorstel dat het mogelijk moet maken dat u straks sneller seizoenarbeiders – die al eens voor u hebben gewerkt – opnieuw kunt aannemen. Nu moet u nog minimaal 28 weken wachten voordat u voor hen een nieuwe tewerkstellingsvergunning (TWV) kunt aanvragen. Straks moet u al een TWV kunnen krijgen als de seizoenarbeider minimaal 14 weken niet in Nederland heeft gewerkt.