

Veelgestelde vragen over de
AOW-gerechtigde werknemer
Arbeidsgerechtelijke gevolgen van doorwerken



Doorwerken

Een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt kan besluiten om te stoppen met werken, maar u mag hem ook in dienst houden. Er is veel te doen over het wel of niet ontslaan van een AOW-gerechtigde werknemer en wat de arbeidsrechtelijke gevolgen zijn als u de werknemer juist in dienst houdt. In deze whitepaper krijgt u een overzicht van de meestgestelde vragen. Aan het einde vindt u een handig overzicht van alle maatregelen met de bijbehorende ingangsdata.

Door de invoering van de Wet werk en zekerheid is er sinds 1 juli 2015 het één en ander veranderd rondom het ontslag van een AOW-gerechtigde werknemer. Maar ook voor de AOW-gerechtigde werknemer die wil blijven doorwerken wijzigen de regels. Hieronder vindt u de FAQ over het ontslag van een AOW-gerechtigde werknemer en het doorwerken van een AOW-gerechtigde werknemer.

Kan ik de arbeidsovereenkomst van een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt gewoon beëindigen of heb ik hiervoor een ontslagvergunning nodig?

Om deze vraag te beantwoorden, moet u eerst in de cao of arbeidsovereenkomst kijken of hier een pensioenbeding in staat. Zo'n beding heeft vaak de strekking: 'De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist, met ingang van de dag waarop de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.' Staat er geen pensioenbeding in de cao of arbeidsovereenkomst, dan kunt u sinds 1 juli 2015 de arbeidsovereenkomst van de AOW-gerechtigde werknemer beëindigen zonder dat de werknemer hiermee hoeft in te stemmen of zonder dat u hiervoor toestemming van UWV of de kantonrechter nodig heeft. Wel moet u de arbeidsovereenkomst opzeggen en hierbij de opzegtermijn in acht nemen.

Moet ik aan een werknemer die bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst treedt een transitievergoeding betalen?

Beëindigt u een arbeidsovereenkomst vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan bent u geen transitievergoeding verschuldigd. De wetgever heeft hiervoor als verklaring gegeven dat mensen die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken een AOW-uitkering ontvangen. Zij zijn voor hun inkomensvoorziening dus niet afhankelijk van het loon dat zij bij een werkgever verdienen. De zorgplicht – waarop de transitievergoeding is gebaseerd – heeft dus geen betrekking op werknemers die een beroep kunnen doen op een AOW-uitkering. Om diezelfde reden hoeft u ook geen transitievergoeding te betalen als u het dienstverband van een werknemer na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd beëindigt.

Kan ik een werknemer na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een contract voor bepaalde tijd geven?

Als een werknemer na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd wil doorwerken, kunt u de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd beëindigen om hem vervolgens een contract voor bepaalde tijd te geven. Veel werkgevers kiezen hiervoor om de werkgeversrisico's van een contract voor onbepaalde tijd uit te sluiten. Bij een AOW-gerechtigde werknemer is het risico dat een werknemer ziek wordt bijvoorbeeld veelal groter dan bij een jongere werknemer.

Zijn er risico's bij het geven van een contract voor bepaalde tijd aan een werknemer met de AOW-gerechtigde leeftijd?

Spreekt u na het beëindigen van het vaste contract van uw werknemer een tijdelijk contract af, dan is het belangrijk om rekening te houden met de Ragetlieregel. Volgens de Ragetlieregel eindigt een contract voor bepaalde tijd dat binnen zes maanden volgt op een contract voor onbepaalde tijd alleen van rechtswege als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door een rechtsgeldige opzegging via UWV of de kantonrechter is geëindigd. Spreekt u met wederzijds goedvinden af dat het contract voor onbepaalde tijd bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt en komt u vervolgens een contract voor bepaalde tijd overeen, dan loopt het contract voor bepaalde tijd dus niet van rechtswege af. U moet dan alsnog toestemming vragen bij UWV of de kantonrechter als u de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wilt beëindigen.

Door de invoering van de Wet werk en zekerheid geldt de Ragetlieregel sinds 1 juli 2015 niet meer voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is beëindigd vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Het maakt

dan niet meer uit op welke wijze u de arbeidsovereenkomst van een AOW-gerechtigde werknemer voor onbepaalde tijd beëindigt; de opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd loopt altijd van rechtswege af.

Houdt een AOW-gerechtigde werknemer die blijft werken recht op zijn AOW-uitkering?

Blijft een werknemer bij u werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan ontvangt hij – naast zijn salaris – gewoon zijn AOW-uitkering. Het salaris van de werknemer heeft geen invloed op de hoogte van de AOW-uitkering. Daarnaast kan de werknemer bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd nog een aanvullende pensioenuitkering ontvangen.

Geldt de (verkorte) ketenbepaling ook voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt?

Sluit u na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een contract voor bepaalde tijd met de werknemer, dan moet u – net als bij uw andere werknemers met een contract voor bepaalde tijd – rekening houden met de ketenbepaling. Dit betekent dat de werknemer na drie tijdelijke contracten of na twee jaar weer recht heeft op een vast contract.

Op dit moment ligt het wetsvoorstel Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd bij de Eerste Kamer. Dit voorstel moet ervoor zorgen dat werknemers na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd blijven doorwerken. Eén van de maatregelen uit het wetsvoorstel is dat er per 1 januari 2016 een AOW-gerechtigde werknemer zes tijdelijke contracten kan krijgen of een tijdelijke contractperiode kan hebben van maximaal 48 maanden, voordat hij recht heeft op een vast contract. U kunt uw werknemer dan dus langer op basis van tijdelijke contracten bij u laten werken.



Moet ik het loon doorbetalen van een AOW-gerechtigde werknemer die ziek wordt?

Als een AOW-gerechtigde werknemer ziek wordt, heeft u op dit moment nog een loondoorbetalingsplicht van maximaal twee jaar. In het wetsvoorstel Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt de loondoorbetalingsplicht voor AOW-gerechtigde werknemers per 1 juli 2016 verkort naar maximaal dertien weken. Er geldt een overgangsrecht voor werknemers die de AOW-leeftijd bereiken vóór 1 juli 2016 en zowel vóór, tijdens als na het bereiken van die leeftijd arbeidsongeschikt zijn. Voor deze werknemers geldt de verkorte loondoorbetalingsplicht pas vanaf 1 juli 2016.

Daarnaast vervallen voor AOW-gerechtigde werknemers bepaalde re-integratieverplichtingen, zoals het opstellen van een plan van aanpak en het inspannen voor re-integratie tweede spoor. Ook komt per 1 juli 2016 het opzegverbod tijdens ziekte bij een AOW-gerechtigde werknemer na dertien weken te vervallen. U kunt, als het voorstel wordt aangenomen, een zieke AOW-gerechtigde werknemer dan dus al na dertien weken (in plaats van twee jaar) ontslaan door een ontslagvergunning aan te vragen.



Welke werkgeverslasten moet ik betalen voor een AOW-gerechtigde werknemer?

Een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is niet meer verzekerd voor werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Dit betekent dat u geen premies werknemersverzekeringen meer hoeft af te dragen voor deze werknemer. Ook betaalt u minder loonbelasting.

Wat is de AOW-leeftijd?

Tot en met 2012 was 65 jaar de leeftijd waarop werknemers het recht op een AOW-uitkering verwierven. Sinds 2013 wordt deze leeftijd stap voor stap verhoogd. In 2015 ligt de AOW-leeftijd op 65 jaar en drie maanden. Volgens de huidige wetgeving zal de AOW-leeftijd in 2021 67 jaar zijn en daarna worden gekoppeld aan de levensverwachting.

Attentie! Op de volgende pagina vindt u een handig overzicht van alle regelgeving rondom de AOW-gerechtigde werknemer.



Wet- en regelgeving voor AOW-gerechtigde werknemer

De wet- en regelgeving rondom de AOW-gerechtigde werknemer verandert regelmatig. In de onderstaande tabel ziet u alle maatregelen met de bijbehorende ingangsdata.

Oude regel	Nieuwe regel	Wet- of regelgeving	Per wanneer?
Bij ontslag om bedrijfs-economische redenen tellen alle werknemers mee voor het afspiegelingsbeginsel	Bij ontslag om bedrijfsecono-mische redenen moeten bij uitwisselbare functies AOW'ers als eerste ontslagen worden	Wijziging Ontslagbesluit	1 april 2014
Pensioenbeding in arbeids-overeenkomst of cao	Pensioenbeding niet nodig om overeenkomst AOW-gerechtigde te beëindigen	Wet werk en zekerheid	1 juli 2015
Afhankelijk van de omstandig-heden ontslagvergoeding verschuldigd aan werknemer	Transitievergoeding niet verschuldigd aan AOW-gerechtigde werknemer	Wet werk en zekerheid	1 juli 2015

Tussenpoos Ragetlieregel voor alle werknemers drie maanden	Voor AOW'ers geen Ragetlieregel meer als het contract voor onbepaalde tijd is beëindigd vanwege bereiken AOW-gerechtigde leeftijd en vervolgens een tijdelijk contract is afgesloten	Wet werk en zekerheid	1 juli 2015
Ketenbepaling: Na drie tijdelijke contracten of na drie jaar vast contract	Ketenbepaling: Na drie tijdelijke contracten of na drie jaar vast contract	Wet werk en zekerheid	1 juli 2015
	Afwijking ketenbepaling voor AOW-gerechtigde werknemer mogelijk: Na maximaal zes contracten of 48 maanden vast contract	Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd*	1 jan. 2016
Loondoorbetaling en opzegverbod bij ziekte max. 104 weken	Loondoorbetaling en opzegverbod bij ziekte AOW-gerechtigde werknemer max. 13 weken	Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd *	1 jan. 2016, soms geldt overgangsrecht tot 1 juli 2016
Re-integratieverplichtingen voor alle zieke werknemers gelijk	Plan van aanpak en re-integratie tweede spoor voor AOW-gerechtigde werknemer niet verplicht	Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd*	1 jan. 2016
Opzegtermijn afhankelijk van duur arbeidsovereenkomst	Opzegtermijn AOW-gerechtigde standaard één maand	Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd*	1 jan. 2016
AOW-gerechtigde werknemer geen recht op minimumloon	AOW-gerechtigde werknemer heeft recht op minimumloon	Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd*	1 jan. 2016
Eén keer per jaar recht om arbeidsduur aan te passen	AOW-gerechtigde werknemer geen recht op aanpassing arbeidsduur	Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd*	1 jan. 2016

* Wetsvoorstel was op moment van schrijven nog niet goedgekeurd door de Eerste Kamer



Over Visma Software

Visma publiceert regelmatig informatie over het vakgebied Human Resource Management en salarisverwerking met als doel u te informeren over de ontwikkelingen die er binnen deze vakgebieden plaatsvinden en u te helpen uw doelstellingen mede te realiseren.

Visma Software levert volledig geïntegreerde softwareoplossingen voor Human Resource Management en salarisverwerking. Het stelt het lijnmanagement en de werknemers zelf in staat om taken die voorheen bij HRM lagen uit te voeren.

Voor meer informatie:

Visma Software, Rob van Loenen, telefoonnummer: 033 45 45 111.

www.vismasoftware.nl

info-amersfoort@visma.com



Maandelijks verstuurt Elsa Breeland de nieuwsbrief **Elsa vertelt...** met antwoorden op HRM-vragen. [Klik hier om u in te schrijven.](#)