

## E. Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

---

Nu de overheid de pensioengerechtigde leeftijd naar 67 jaar gaat brengen, is het niet meer vanzelfsprekend dat het dienstverband eindigt als de werknemer 65 jaar wordt. Daarnaast komt het steeds vaker voor dat werknemers zelf langer door willen blijven werken.

De overheid heeft met de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd een aantal wetswijzigingen doorgevoerd om het (laten) doorwerken te stimuleren.

### 1. Hoofdpunten van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd per 1 januari 2016

Met de wet moet het voor oudere werknemers eenvoudiger worden om na hun AOW-gerechtigde leeftijd door te blijven werken.

De hoofdpunten van de nieuwe wet zijn:

1. bij ziekte van de werknemer worden de loondoorbetalingsplicht, de re-integratieverplichtingen en het opzegverbod bij ziekte beperkt tot in beginsel 13 weken. De termijn van 13 weken betreft een overgangsregeling waarbij het de bedoeling is om op termijn tot een termijn van 6 weken te komen;
2. de opzegtermijn van een arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer wordt beperkt tot één maand;
3. de zogenaamde 'ketenbepaling' (maximaal drie tijdelijke contracten in drie jaar vanaf 1 januari 2020) wordt voor AOW-gerechtigde werknemers opgerekt naar zes tijdelijke contracten in vier jaar. Voor een AOW-gerechtigde werknemer ontstaat hiermee na ten hoogste zes contracten of na ten hoogste vier jaar een contract voor onbepaalde tijd. Voor de vaststelling van het aantal contracten of de vier jaar worden alleen contracten in aanmerking genomen die zijn aangegaan ná het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
4. de Wet minimumloon is van toepassing op AOW-gerechtigden. Dit betekent dat AOW-gerechtigden niet onder het minimumloon mogen worden betaald. Wanneer er een cao is, dient de werknemer volgens de cao te worden beloond;
5. de Wet aanpassing arbeidsduur is niet van toepassing op AOW-gerechtigde werknemers: een AOW-gerechtigde werknemer kan dus wel vragen om meer uren te mogen gaan werken, maar een werkgever is niet verplicht om hierin tegemoet te komen.

Daarnaast dient een werkgever, op grond van de Wet werk en zekerheid, bij ontslag om bedrijfseconomische redenen binnen een categorie uitwisselbare functies AOW-gerechtigde werknemers als eerste te ontslaan voordat andere werknemers voor ontslag in aanmerking komen.

Tevens is het op grond van deze wetgeving mogelijk om, zonder het aanvragen van een ontslagvergunning of ontbinding via de rechter, via een (aangetekende) brief (maar wel met inachtneming van een opzegtermijn van één maand) het dienstverband op te zeggen, indien de AOW-gerechtigde werknemer al in dienst was vóór zijn AOW-leeftijd.

Bij de beëindiging van het dienstverband met een AOW-gerechtigde werknemer hoeft er geen transitievergoeding betaald te worden.

Er zijn een aantal mogelijkheden om doorwerken te realiseren:

1. bestaande arbeidsovereenkomst voortzetten;

2. arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
3. uitzendarbeit;
4. zzp'er of freelancer.

## 2. Bestaande arbeidsovereenkomst voortzetten

Hoewel deze mogelijkheid zonder meer bestaat, is er een aantal consequenties:

1. cao: er is een aantal cao's waarin een zogenaamd pensioenontslagbeding is opgenomen. Dit beding houdt in dat de arbeidsovereenkomst geacht wordt van rechtswege te eindigen. Het gevolg daarvan is dat de cao-bepalingen niet meer op de werknemer van 65 jaar en ouder van toepassing zijn, ook al werkt hij door;
2. wetgeving: met de invoering van het ontslagrecht per 1 juli 2015 zijn de ontslagmogelijkheden rondom de pensioenleeftijd verruimd. Zo mag de werkgever de arbeidsovereenkomst van een werknemer opzeggen bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of de voor hem geldende afwijkende pensioenleeftijd. Deze afwijkende pensioenleeftijd moet echt aantoonbaar zijn en niet als zodanig individueel overeengekomen (bijvoorbeeld bij functioneel leeftijdsontslag bij zware of belastende beroepen).

Er moet dan een objectieve rechtvaardigingsgrond zijn. De opzegging mag plaatsvinden zonder toestemming van het UWV of instemming van de werknemer. Dit geldt ook als er niets over een pensioenontslag is vastgelegd in een cao of een arbeidsovereenkomst.

Er is wél toestemming van het UWV nodig als de werknemer pas in dienst is gekomen ná het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of afwijkende pensioenleeftijd.

## 3. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt het einde van het dienstverband onder controle gehouden en voorkomt de werkgever dat er een ontslagprocedure moet worden gestart of dat er zelfs een ontslagvergoeding moet worden betaald.

De zogenaamde 'ketenbepaling' (maximaal drie tijdelijke contracten in drie jaar vanaf 1 januari 2020 voordat er een contract voor onbepaalde tijd ontstaat) wordt voor AOW-gerechtigde werknemers opgerekt naar zes tijdelijke contracten in vier jaar. Voor een AOW-gerechtigde werknemer ontstaat hiermee na ten hoogste zes contracten of na ten hoogste vier jaar een contract voor onbepaalde tijd. Voor de vaststelling van het aantal contracten of de vier jaar worden alleen contracten in aanmerking genomen die zijn aangegaan ná het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Normaal gesproken moet een tijdelijk contract, wat volgt op een contract voor onbepaalde tijd, worden opgezegd. Dit is de Ragetlie-regel. Deze regel geldt niet als het contract voor onbepaalde tijd is beëindigd vanwege een pensioenontslagbeding. Er hoeft dan niet te worden opgezegd en het tijdelijke contract dat u bent overeengekomen met een AOW-gerechtigde werknemer loopt van rechtswege af.

## 4. Uitzendarbeit

De mogelijkheid bestaat ook om de werknemer met de AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst te laten treden en hem via een uitzendbureau vervolgens in te huren.

Het uitzendbureau zal de werknemer een verklaring laten ondertekenen dat hij afstand doet van de rechten die hij heeft opgebouwd vanuit zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.