

Wet doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd

Per 1 januari 2016 treedt de Wet doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd in werking waardoor doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd een stuk eenvoudiger wordt. Dit maakt het voor werkgevers aantrekkelijker om AOW-gerechtigden in dienst te houden of te nemen.

Huidige regeling

Onder de huidige wetgeving wordt er geen onderscheid gemaakt tussen een werknemer die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd wel heeft bereikt. Voor beide categorieën gelden dezelfde regels in geval van ziekte en arbeidsrecht.

Achtergrond van de nieuwe regeling

AOW-gerechtigde werknemers nemen een bijzondere marktpositie in. Zij hebben immers recht op een AOW-uitkering en meestal ook op pensioen waardoor zij niet meer door arbeid in het eigen levensonderhoud hoeven te voorzien. Omdat de premies voor werknemersverzekeringen niet meer hoeven te worden afgedragen voor AOW-gerechtigde werknemers zijn de loonkosten voor deze werknemers bovendien lager. Aan de andere kant is de kans op ziekte weer groter bij AOW-gerechtigde werknemers en dat brengt mogelijk hoge kosten met zich mee voor werkgevers. Dit maakt dat veel AOW-gerechtigden die willen doorwerken, zijn aangewezen op werken via een uitzendbureau of als ZZP-er.

Naast de bijzondere marktpositie van AOW-gerechtigde werknemers is er ook een risico op verdringing van jongere werknemers.

Het wetsvoorstel is inmiddels zowel door de Tweede als door de Eerste Kamer goedgekeurd en treedt per 1 januari 2016 in werking.

Nieuwe regeling

De belangrijkste maatregelen uit het wetsvoorstel zijn de volgende:

- De werkgever hoeft het loon van een zieke werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, maximaal dertien weken door te betalen.
- Er rusten minder zware re-integratieverplichtingen op de werkgever.
- De wettelijke ketenregeling kan worden verruimd door bijvoorbeeld overeen te komen dat eerst na zes tijdelijke contracten of na verloop van 48 maanden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.
- Er geldt standaard een opzegtermijn van een maand voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst.
- Het wettelijk loon gaat ook gelden voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
- De Wet aanpassing arbeidsduur geldt niet meer voor AOW-gerechtigden waardoor een AOW-gerechtigde niet meer het recht heeft om zijn arbeidsduur aan te passen.

Mijn conclusie

De arbeidsovereenkomst van een AOW-gerechtigde werknemer kan gewoon worden voortgezet en op elk gewenst moment door de werkgever worden beëindigd zonder dat aanspraak ontstaat op een transitievergoeding.

Het belang van langer doorwerken en gebruik kunnen maken van de ervaring en kennis van de generaties die nu aan het werk zijn komt in dit wetsvoorstel goed naar voren. Er zijn inmiddels meer

dan 125.000 werknemers die op dit moment doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Het risico bestaat wel dat er verdringing van jongere werknemers ontstaat . Het pensioenontslag-beding heeft hiermee feitelijk geen waarde meer in een arbeidsovereenkomst.

Heeft u vragen, opmerkingen of wilt u een afspraak maken, dan kunt u mij bereiken via:

T: 055-7851377 of 010-7982435

M: 06-16026504

E: erik@hertgerspensioenadvies.nl

Apeldoorn, 2 december 2015

Erik Hertgers

Hertgers Pensioen Advies

Disclaimer

Dit artikel is geschreven naar de inzichten van 2 december 2015. Hertgers Pensioen Advies heeft bij het redigeren van dit artikel de nodige zorgvuldigheid betracht. Hertgers Pensioen Advies is niet verantwoordelijk voor schade die ontstaat als gevolg van onjuistheden in dit artikel.