



Doorwerken na de AOW-leeftijd

P&O-services
Postbus 8504
3503 RM Utrecht

telefoon: (030) 880 1880
e-mail: arbeidsvoorwaarden@pkn.nl
website: www.pkn.nl

Inleiding

Steeds vaker willen werknemers doorwerken na het bereiken van de AOW-leeftijd. Als u als werkgever een contract aangaat met een werknemer die de AOW-leeftijd heeft bereikt, is het van groot belang op de hoogte te zijn van de regels hieromtrent.

Op 29 september 2015 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de *Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd*. Deze wet zal 1 januari 2016 van kracht worden.

Inhoud

| | |
|---|---|
| 1. De werknemer was in vaste dienst en u wilt dit voortzetten..... | 2 |
| 2. De werknemer had geen werk en gaat vanaf de aow-leeftijd aan de slag | 3 |
| 3. ZZP en freelance | 3 |
| 4. Sociale zekerheid | 3 |

1. De werknemer was in vaste dienst en u wilt dit voortzetten

De arbeidsovereenkomst eindigt conform artikel 24, lid 1c van de Arbeidsvoorwaardenregeling van Kerkelijk Medewerkers op de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in de Algemene Ouderdomswet. Dit is een beëindiging van rechtswege. Hiervoor is dus geen ontslagprocedure nodig. Het advies is wel om de uitdiensttreding schriftelijk aan de werknemer te bevestigen.

Per 1 juli 2015 is het als gevolg van de nieuwe Wet Werk en Zekerheid mogelijk om direct aansluitend aan een arbeidsovereenkomst voor *onbepaalde* tijd een arbeidsovereenkomst voor *bepaalde* tijd aan te gaan, zonder daarbij rekening te moeten houden met de onderbrekingstermijn van minimaal 6 maanden of een ontslagprocedure.

Met andere woorden: op het moment dat het vaste contract eindigt vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd, kunt u de werknemer direct aansluitend een tijdelijk contract aanbieden.

BW artikel 667 lid 4 (per 1 juli 2015):

*4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door opzegging als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen a tot en met h, of door ontbinding door de rechter is geëindigd, na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die voortgezette arbeidsovereenkomst opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. **Dit lid is niet van toepassing indien de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer op grond van een daartoe strekkend beding.***

Duur van het contract voor bepaalde tijd

Op dit moment gelden de regels van de Wet Werk en Zekerheid. Dat betekent maximaal 3 tijdelijke contracten in een periode van maximaal 24 maanden. Zie voor meer informatie de brochure 'Contract voor bepaalde tijd'.

Per 1 januari 2016:

In afwijking van de wet Werk en Zekerheid is het mogelijk om AOW-gerechtigde werknemers maximaal 6 tijdelijke contracten te geven binnen een periode van maximaal 48 maanden. Pas bij het zevende tijdelijke contract of een totale aanstellingsduur van meer dan 48 maanden ontstaat er recht op een vast dienstverband. Voor de vaststelling van het aantal contracten of de maximale periode tellen alleen arbeidsovereenkomsten mee die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Aanzegtermijn

Voor tijdelijke contracten van zes maanden of langer moet een aanzegtermijn in acht worden genomen. Minimaal een maand voordat de arbeidsovereenkomst afloopt, moet aan de werknemer bekend worden gemaakt of het contract al dan niet verlengd wordt en onder welke voorwaarden. Doet de werkgever het niet, dan zal hij een boete moeten betalen. Om een boete te voorkomen dient de werkgever dus schriftelijk en op tijd te melden of het contract verlengd wordt en onder welke voorwaarden. Een voorbeeldbrief is op de website te vinden onder 'modellen'.

Contract voor onbepaalde tijd

Wanneer er gekozen wordt voor een nieuw contract voor onbepaalde tijd, dan loopt dit contract niet van rechtswege af, maar moet het actief beëindigd worden door middel van één van de beëindigingswegen die beschreven staan in de brochure 'Beëindiging van de arbeidsovereenkomst'.

Per 1 januari 2016: Voor een werknemer met de AOW-gerechtigde leeftijd geldt standaard een opzegtermijn van een maand, ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst.

Transitievergoeding

De transitievergoeding is niet verschuldigd als de beëindiging geschiedt in verband met of na het bereiken van de AOW-leeftijd.

2. De werknemer had geen werk en gaat vanaf de aow-leeftijd aan de slag

Als u een medewerker in dienst wilt nemen die de aow-leeftijd al heeft bereikt gelden hiervoor dezelfde regels als voor werknemers die al wel bij u in dienst waren. Zie hoofdstuk 1.

3. ZZP en freelance

Wanneer een werknemer na zijn aow-leeftijd doorwerkt in dezelfde functie is een ZZP of freelance-constructie om onder de nadelen voor de werkgever uit te komen geen mogelijk constructie. Dit komt omdat er een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst bestaat, dus de werknemer

- is in dienst
- ontvangt loon
- staat in een gezagsverhouding

Een label ZZP/freelance verandert niets aan de feitelijke situatie. Mochten er dus problemen ontstaan rondom ziekte o.i.d. dan zal de werkgever de persoon in kwestie gewoon moeten behandelen als een werknemer met alle rechten en plichten van dien.

4. Sociale zekerheid

Ziekte

De verplichtingen van de werkgever bij ziekte van een werknemer bestaan ook als de werknemer de aow-leeftijd heeft bereikt. De werkgever moet zich dus houden aan de loondoorbetalingsplicht gedurende 104 weken en de re-integratieverplichting bij ziekte, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt.

Per 1 januari 2016:

De loondoorbetalingsverplichting na de AOW-leeftijd wordt beperkt tot 13 weken. Ook het opzegverbod tijdens ziekte geldt voor AOW-gerechtigde leeftijd straks slechts voor 13 weken evenals de re-integratieverplichtingen.

Werknemersverzekeringen en volksverzekeringen

Met betrekking tot werknemersverzekeringen (WW, ZW, WIA) geldt een verzekeringsplicht tot de AOW-leeftijd. Werknemers die ouder zijn vallen buiten de personenkring van de werknemersverzekeringen en de Toeslagenwet. Werkgever en werknemer betalen dus geen premies aan werknemersverzekeringen.

Met betrekking tot de volksverzekeringen (AOW, Anw, AWBZ) geldt een verzekerings- en premieplicht voor alle ingezetenen. Vanaf de aow-leeftijd vervalt echter de verzekeringsplicht voor de AOW en daarmee ook de premie. Wel blijft de werknemer de Anw- en AWBZ-premie betalen.

Na het bereiken van de AOW-leeftijd kan de werknemer tegelijkertijd een AOW-uitkering en arbeidsinkomen ontvangen.

Er is na het bereiken van de AOW-leeftijd geen recht meer op een Anw-nabestaandenuitkering.

Ziektekostenverzekering

Met betrekking tot de ziektekostenverzekering is van belang dat in de Zorgverzekeringswet de AOW-leeftijd geen rol speelt bij de verzekeringsplicht en de aanspraken. De werkgeversbijdrage geldt dus ook over het loon van een werknemer na de AOW-leeftijd.

Pensioen

Bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn kan na de AOW-leeftijd geen pensioen meer worden opgebouwd. Er wordt dus ook geen premie meer betaald.

De werknemer krijgt naast zijn salaris en AOW ook zijn ouderdomspensioen uitgekeerd. De werknemer heeft de mogelijkheid om het pensioen uit te stellen voor het gedeelte dat hij blijft werken. De werknemer kan hierover contact opnemen met het pensioenfonds.

Disclaimer

De informatie in deze brochure is uitsluitend bedoeld als algemene informatie en is geen advies. Er kunnen geen rechten aan deze informatie worden ontleend.

Hoewel de Dienstenorganisatie zorgvuldigheid in acht neemt bij het samenstellen en onderhouden van de informatie ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en daarbij gebruik maakt van bronnen die betrouwbaar geacht worden, wijst de Dienstenorganisatie iedere aansprakelijkheid ten aanzien van de juistheid, volledigheid, actualiteit van de geboden informatie en het (ongestoord) gebruik daarvan uitdrukkelijk van de hand.