

Laatst update: 17 maart 2016

## Factsheet: Waarmee moet u als WENb/WWb-werkgever rekening houden bij het in dienst houden of nemen van een AOW-gerechtigde?

### (Door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Vanaf 1 januari 2016 geldt de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, die het voor werkgevers aantrekkelijker moet maken om AOW-gerechtigde werknemers in dienst te houden of te nemen. Ook de Wet werk en zekerheid heeft het nodige veranderd als het gaat om werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Hieronder leggen wij u uit wat er is veranderd als gevolg van deze nieuwe wetgeving, wat dit betekent voor u als werkgever, vallend onder een WENb- of WWb-cao en waarmee u rekening moet houden bij het in dienst houden of nemen van een AOW-gerechtigde.

### Cao blijft van toepassing

De WENb- en WWb- cao's zijn (en blijven) van toepassing op een AOW-gerechtigde werknemer die in dienst is van een WENb/WWb-werkgever. Dit geldt zowel voor werknemers die tijdens hun dienstverband de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken als voor nieuwe medewerkers die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst treden.

### Wat is er veranderd?

- **Opzeggen zonder UWV of kantonrechter**

Allereerst mag de arbeidsovereenkomst met een werknemer die de AOW-leeftijd (of een andere pensioenleeftijd) heeft bereikt, één keer zonder toestemming van het UWV of de kantonrechter worden opgezegd tegen of na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dit kan de AOW-gerechtigde leeftijd zijn, maar dat hoeft niet. De WENb- en WWb-cao's bevatten een zogenoemd pensioenontslagbeding. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt als de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt (Voor de K&T-, A&M en WWb-cao eindigt de arbeidsovereenkomst op de dag dat een werknemer recht krijgt op de AOW-uitkering, voor de NWb- en PLb- cao geldt dat deze eindigt op de eerste dag van de maand nadat de werknemer recht verkrijgt op een AOW-uitkering). Als WENb- of WWb- werkgever hoeft u dus niet zelf op te zeggen.

Als u en de werknemer vervolgens willen dat de werknemer ook na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd voor u blijft werken, dan moet u een nieuwe arbeidsovereenkomst sluiten. U heeft dan de mogelijkheid een tijdelijk contract aan te bieden. De ragetlieregel<sup>1</sup> is op deze situatie niet van toepassing wat betekent dat dit nieuwe tijdelijk contract niet hoeft te worden opgezegd, maar gewoon van rechtswege eindigt op de overeengekomen datum. De ketenregeling is wel van toepassing, lees meer hierover onder het kopje 'ketenregeling verruimd'.

Indien u besluit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden, dan dient u er rekening mee te houden dat u deze arbeidsovereenkomst alleen kunt opzeggen met toestemming van het UWV of door ontbinding door de kantonrechter. Dit geldt zowel voor medewerkers die al voor hun AOW-leeftijd bij u in dienst waren, als werknemers die pas na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd bij u in dienst zijn gekomen. In dat geval geldt het 'gewone' ontslagrecht. Het bereiken van de AOW-leeftijd is dan niet voldoende voor ontslag, u moet volgens het reguliere ontslagrecht een redelijke grond hebben (bijvoorbeeld een bedrijfseconomische reden, of een 'dossier'.

- **Opzegtermijn**

De opzegtermijn bij een arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde wordt verkort tot één maand voor de werkgever. Van een opzegtermijn kan bijvoorbeeld sprake zijn in geval van een

<sup>1</sup> De Ragetlieregel van artikel 7:667 lid 4 BW bepaalt dat voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opzegging nodig is, indien deze volgt op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die, anders dan door opzegging of ontbinding door de rechter, is geëindigd. In het nieuwe lid 4 is opgenomen dat deze regel niet van toepassing is indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geëindigd wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd op grond van een daartoe strekkend beding, een zogenoemd 'pensioenontslagbeding'. Alle WENb/WWb-cao's bevatten een pensioenontslagbeding.

tussentijdse opzegging van een tijdelijk contract of in geval van opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na de AOW-leeftijd.

- **Geen transitievergoeding**

Indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd of niet wordt voortgezet in verband met of na het bereiken van de AOW-leeftijd, is geen transitievergoeding verschuldigd. Dit geldt dus ook voor (nieuwe) medewerkers die na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst zijn getreden en van wie het contract eindigt. Wel kennen sommige van onze cao's een uitkering bij pensionering:

NWb: artikel 4.12.1 de werknemer ontvangt een uitkering van 1,5 maandsalaris;

PLb: artikel 16.5 de werknemer ontvangt een uitkering van 1,5 maandsalaris;

WWb: artikel 3.6 de werknemer ontvangt een uitkering van een maandsalaris inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering. Met ingang van 1 januari 2017 wordt de uitkering bij ontslag opgenomen in het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (FAB). De werknemer die in de periode 2017 tot en met 2020 in aanmerking zou komen voor een uitkering bij ontslag valt onder de overgangsregeling zoals beschreven in bijlage 5, Overgangsregelingen.

K&T: geen vergoeding

A&M: geen vergoeding

NB 1: Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (de overeengekomen datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt op grond van de cao), geldt onder de Wet werk en zekerheid (Wwz) geen pensioenplafond. De transitievergoeding wordt niet afgetopt tot het werkelijke inkomstenverlies tot de AOW-gerechtigde leeftijd, maar dient volledig te worden uitgekeerd bij een beëindiging voor de AOW-gerechtigde leeftijd.

NB 2: De transitievergoeding is wettelijk niet verschuldigd indien de werknemer zelf opzegt of bij een beëindiging met wederzijds goedvinden.

- **Ketenregeling verruimd**

Vanaf 1 januari 2016 geldt voor AOW-gerechtigde werknemers een gewijzigde ketenbepaling. Met een AOW-gerechtigde werknemer mag u maximaal 6 tijdelijke arbeidsovereenkomsten gedurende maximaal 4 jaar sluiten. Na meer dan 6 opvolgende tijdelijke contracten of na 4 jaar converteert het tijdelijke contract in een vast contract. Beëindiging van deze arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet wel via het UWV of de kantonrechter. In dat geval is het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd geen grond voor beëindiging, hiervoor is een redelijke grond in de zin van de wet nodig. De transitievergoeding is (nog steeds) niet verschuldigd.

Alleen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan nadat de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt, tellen mee voor de keten. Van opvolgende arbeidsovereenkomsten is sprake als de contracten elkaar met een periode van 6 maanden of korter opvolgen. Bij een tussenperiode van meer dan 6 maanden gaat een nieuwe keten lopen.

- **Loondoorbetaling en opzegverbod bij ziekte beperkt**

De loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte (70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon) van de AOW-gerechtigde werknemer wordt verkort tot maximaal 13 weken. Dit was voorheen voor alle werknemers gelijk, namelijk 104 weken. Ook het opzegverbod tijdens ziekte is beperkt tot 13 weken, dat was eveneens 104 weken.

Indien een werknemer geen recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte, of het recht op loondoorbetaling korter dan 13 weken is (bijvoorbeeld omdat zijn tijdelijke arbeidsovereenkomst afloopt of omdat de werknemer werkt op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding), heeft de werknemer mogelijk recht op een Ziektewetuitkering van maximaal 13 weken (70% van het dagloon). Vanaf 1 juli 2016 wordt de betaalde Ziektewetuitkering door het UWV op de werkgever verhaald.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Dit geldt niet als de werknemer ziek is door orgaandonatie of wanneer sprake is van een no-riskpolis.

Wanneer een werknemer op 1 januari 2016 AOW-gerechtigd is en zowel voor als na 1 januari 2016 arbeidsongeschikt is (ook in geval van een onderbreking van maximaal 4 weken), gaat de beperking van de loondoorbetalingsplicht en de beperking van de duur van het opzegverbod pas in op 1 juli 2016. De periode van 13 weken gaat dus pas lopen vanaf 1 juli 2016. Dit is anders wanneer de werknemer in deze periode in totaal 104 weken arbeidsongeschikt is. In dat geval eindigt de loondoorbetalingsperiode bij 104 weken arbeidsongeschiktheid.

Tijdens de loondoorbetalingsverplichting moet u de werknemer re-integreren binnen het bedrijf. U hoeft geen plan van aanpak op te stellen voor de re-integratie en geen re-integratie tweede spoor (bij andere werkgever) in te zetten.

De huidige WENb- en WWb-cao's kennen een aanvulling op de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid gedurende 104 weken (variërend van een aanvulling tot 100, 90, 80, 75% van het salaris). Op grond van de cao's eindigt de loonaanvulling bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (bij de K&T-cao bij 65 jaar). De AOW-gerechtigde werknemer maakt daarom geen aanspraak op een aanvulling op zijn salaris tijdens arbeidsongeschiktheid. Wel geldt de loondoorbetalingsperiode van 13 weken op grond van de wet, zoals hiervoor omschreven.

- **Aanpassing arbeidsduur**

Een werknemer kan vragen om uitbreiding of vermindering van het aantal uren dat hij werkt, ook wanneer hij AOW-gerechtigd is. U bent als werkgever vanaf 1 januari 2016 niet meer verplicht in te gaan op dit verzoek van een AOW-gerechtigde werknemer.

- **AOW en minimumloon**

De werknemer die de AOW-leeftijd heeft bereikt, behoudt recht op het minimumloon en de minimumvakantiebijslag. Dit geldt sinds 1 juli 2015. Het geldt ook voor al lopende arbeidscontracten.

- **Loonbelasting, premies en ziekengeld na de AOW-leeftijd**

Ook voor de AOW-gerechtigde werknemer houdt u loonbelasting in. U hoeft geen premies meer te betalen voor de:

- Werkloosheidswet (WW)
- Ziektewet (ZW)
- Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)
- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)
- Algemene Ouderdomswet (AOW)

De werknemer is dus niet meer verzekerd tegen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. De werknemer heeft mogelijk nog wel recht op een Ziektewetuitkering tot 13 weken. De werkgever betaalt hier geen premie voor.

De werkgever blijft voor doorwerkende AOW'ers wel een deel van de premie volksverzekeringen inhouden en afdragen. De werkgeversheffing ZVW moet de werkgever blijven betalen tot aan het einde van de dienstbetrekking. Deze bijdrage blijft dus ook verschuldigd als de werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd doorwerkt.

In het [Handboek Loonheffingen 2016](#) van de belastingdienst is opgenomen hoe de werkgever de loonheffingen moet behandelen voor werknemers die de AOW-leeftijd bereiken. Dit jaar ligt de AOW-gerechtigde leeftijd op 65 jaar en zes maanden.

- **AOW en collectieve verzekeringen**

De WENb/WWb cao's kennen een collectieve ziektekostenverzekering en de mogelijkheid voor de werknemer om een arbeidsongeschiktheidsverzekering ('IPAP'-verzekering) af te sluiten.

De werknemer maakt onder voorwaarden aanspraak op een werkgeversbijdrage aan de ziektekostenverzekering. Ook de AOW-gerechtigde werknemer kan deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering en maakt aanspraak op de werkgeversbijdrage.

Ook de IPAP-verzekering kent een werkgeversbijdrage. De AOW-gerechtigde werknemer kan geen echter geen IPAP-verzekering afsluiten, omdat hij niet meer verzekerd is voor de WIA. De

IPAP voorziet namelijk in een aanvulling op een eventuele WIA-uitkering. Op dit punt behoeven de cao's aanpassing.

- **AOW en pensioen**

De werknemer ontvangt vanaf de dag waarop hij de AOW-leeftijd bereikt een uitkering op grond van de AOW. Het inkomen uit werk heeft geen gevolgen voor de AOW van de werknemer. Ook het aanvullend pensioen dat de werknemer bij ABP (of elders) heeft opgebouwd, wordt niet van de AOW afgetrokken. Dit geldt ook voor pensioenen die de werknemer bij een particuliere verzekeringsmaatschappij heeft afgesloten.

Alle WENb- en WWb-cao's kennen een pensioenontslagbeding. Indien aansluitend een nieuw contract wordt gesloten of indien de werknemer anderszins pas na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst is getreden, geldt op grond van de pensioenregeling van ABP dat de werknemer geen verplicht deelnemer is in het ABP. De werkgever hoeft dan geen pensioenpremie af te dragen. De werknemer kan kiezen voor vrijwillige deelname. In dat geval betaalt de werknemer de pensioenpremie zelf en hoeft de werkgever geen pensioenpremie te betalen. Het is voor werkgevers wel mogelijk om een verzoek in te dienen bij het ABP tot voortzetting van de regeling na ontslag van rechtswege op grond van de cao. Dit moet dan wel voorafgaand aan het ontslag (dus voor het bereiken van de AOW-leeftijd).

### Tabel AOW-leeftijd

In onderstaande tabel zijn de AOW-gerechtigde leeftijden weergegeven.

Geboortedatum Werknemer	Jaar waarin werknemer AOW krijgt	Leeftijd waarop AOW-uitkering ingaat
voor 1 januari 1948	2012	65
na 31 december 1947 en voor 1 december 1948	2013	65 + 1 maand
na 30 november 1948 en voor 1 november 1949	2014	65 + 2 maanden
na 31 oktober 1949 en voor 1 oktober 1950	2015	65 + 3 maanden
na 30 september 1950 en voor 1 juli 1951	2016	65 + 6 maanden
na 30 juni 1951 en voor 1 april 1952	2017	65 + 9 maanden
na 31 maart 1952 en voor 1 januari 1953	2018	66
na 31 december 1952 en voor 1 september 1953	2019	66 + 4 maanden
na 31 augustus 1953 en voor 1 mei 1954	2020	66 + 8 maanden
na 30 april 1954 en voor 1 januari 1955	2021	67

### Overige aandachtspunten en tips

- De bepalingen in het Burgerlijk Wetboek over de arbeidsovereenkomst zijn ook van toepassing op AOW-gerechtigde werknemers. Hetzelfde geldt voor de WENb- en WWb-cao's, deze zijn ook van toepassing op AOW-gerechtigde werknemers. De WENb- en WWb-cao's behoeven aanpassing op basis van de nieuwe wetgeving. Hierover wordt overleg gevoerd met de vakbonden. Neem voor meer informatie hierover contact op met uw contactpersoon van WENb/WWb.
- Bij een bedrijfseconomisch ontslag moet, binnen de categorie uitwisselbare functies, eerst de arbeidsovereenkomst met de AOW-gerechtigde werknemer worden beëindigd, voordat andere werknemers voor ontslag kunnen worden voorgedragen. Achterliggende gedachte is dat zij voor hun inkomen niet afhankelijk zijn van het loon, omdat ze al een uitkering krijgen.

- Check uw verzekeringen, zoals de ongevallen- en/of verzuimverzekering. Controleer of deze verzekering ook dekking geeft voor AOW-gerechtigde werknemers.
- In 2018 wordt de nieuwe Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd geëvalueerd. Dan wordt tevens bepaald of de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte wordt teruggebracht naar 6 weken.

**Contactpersonen:**

Anneroos Benhadi-Scheepers  [abenhadi@wenb.nl](mailto:abenhadi@wenb.nl) & Irma Visser  [ivisser@wenb.nl](mailto:ivisser@wenb.nl)