

Wet doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd

Een meerderheid van de Tweede Kamer heeft op 17 maart 2015 ingestemd met het Wetsvoorstel doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd. Ook de Eerste Kamer heeft op 29 september 2015 ingestemd. De wet zal op 1 januari 2016 in werking treden.

De wet wijzigt een aantal arbeidsrechtelijke wetten om het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd aantrekkelijker te maken voor werkgevers en bevat maatregelen om verdringing van jongere werknemers te voorkomen.

Let op: De wet vergemakkelijkt het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, maar verandert niets aan de cao Openbare Bibliotheken. Op grond van artikel 70, lid 1, sub f, van de cao eindigt het dienstverband van de werknemer nog steeds op de ingangsdatum van de AOW. Doorwerken kan dus alleen als werkgever en werknemer het daarover eens zijn.

De VOB zet de belangrijkste maatregelen uit de wet voor u op een rij.

- De loondoorbetalingsplicht wordt beperkt tot maximaal 13 weken in plaats van 104 weken.
- Als is afgesproken dat de werknemer na de AOW-gerechtigde leeftijd door zal werken en deze werknemer al ziek was voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan begint de periode van 13 weken te lopen bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De totale periode bedraagt evenwel maximaal 104 weken.
- Indien de zieke werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, dan rusten op de werkgever minder zware re-integratieverplichtingen. Zo is de verplichting tot het zoeken van passende arbeid bij een andere werkgever (het zogenaamde 'tweede spoor') en de verplichting tot het opstellen van een plan van aanpak niet van toepassing.
- Het opzegverbod tijdens ziekte wordt beperkt tot 13 weken in plaats van 104 weken.
- De opzegtermijn die de werkgever in acht moet nemen wordt beperkt tot één maand.
- Er geldt een verruimde ketenbepaling: maximaal 6 contracten in maximaal 4 jaar. Hierbij worden alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn ingegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- De Wet minimumloon wordt ook van toepassing op AOW-gerechtigden.
- De Wet aanpassing arbeidsduur wordt buiten toepassing verklaard voor AOW-gerechtigde werknemers, zodat de werkgever niet verplicht is om in te gaan op verzoeken van urenbreiding. Zo wordt voorkomen dat dit ten koste gaat van andere werknemers.
- Voor AOW'ers die werken in een dienstbetrekking als bedoeld in de artikelen 4 en 5 van de Ziektewet (ZW), of van wie de arbeidsovereenkomst eindigt op of vlak na de

eerste dag van ongeschiktheid tot werken, wordt een recht op ZW-uitkering geïntroduceerd voor de duur van maximaal 13 weken.

Andere afwijkende regelingen voor AOW'ers vanuit de Wet werk en zekerheid

- Als de arbeidsovereenkomst eindigt bij de AOW-leeftijd, is de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd. Dit ongeacht de reden van beëindiging en ongeacht of de arbeidsovereenkomst al bestond voor het bereiken van die leeftijd of pas later is ingegaan.
- Bij of na het bereiken van die leeftijd kan de werkgever ook de arbeidsovereenkomst opzeggen zonder dat hij daarvoor toestemming van UWV nodig is. Als voorwaarde geldt hierbij dat de arbeidsovereenkomst al moet zijn ingegaan voor het bereiken van die leeftijd.
- Als de arbeidsovereenkomst eindigt bij de AOW-leeftijd, kan daarna een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden overeengekomen die van rechtswege eindigt (normaliter moet de voorgaande arbeidsovereenkomst zijn geëindigd door echtsgeldige opzegging of ontbinding).
- AOW-gerechtigden komen bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel als eerste in aanmerking voor ontslag.
- AOW'ers komen verder niet in aanmerking voor een uitkering krachtens de WIA of de WW.