

Vraag en antwoord over werken met een AOW-gerechtigde

1. Eindigt een arbeidsovereenkomst vanzelf als een medewerker de AOW gerechtigde leeftijd bereikt?

In de wet is opgenomen dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (aangegaan vòòr de AOW gerechtigde leeftijd) kan worden opgezegd zonder toestemming van UWV of kantonrechter, bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd van de medewerker. Let op: de arbeidsovereenkomst eindigt dus niet van rechtswege (niet 'automatisch'), je moet de arbeidsovereenkomst nog wel opzeggen. Als je opzegt moet je rekening houden met de opzegtermijn. De opzegtermijn is wettelijk 1 maand sinds 1 januari 2016, voor deze groep werknemers. De van toepassing zijnde cao kan echter anders bepalen.

Cao Groen, Grond en Infrastructuur

In de cao GGI is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd (dus op de verjaardag) (art. 11). De cao GGI wijkt dus af van de wet: het dienstverband eindigt hiermee juist wél van rechtswege en jij hoeft de arbeidsovereenkomst daarom niet actief te beëindigen of schriftelijk op te zeggen. Vanuit goed werkgeverschap is het wel aan te bevelen om dit met de medewerker te bespreken.

Cao Bouw & Infra

In de cao Bouw & Infra is voor de bouwplaats-medewerker niets geregeld en geldt dus de wet óf wat u in de arbeidsovereenkomst hierover opneemt. Voor de uta-medewerker is in artikel 20b van de cao Bouw & Infra opgenomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt op de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij anders is overeengekomen. De arbeidsovereenkomst van de bouwplaats-medewerker moet u dus wel opzeggen en die van uta-medewerker niet (of u moet in de arbeidsovereenkomst iets afwijkends hebben opgenomen).

cao Beroepsgoederenvervoer

In de cao Beroepsgoederenvervoer is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in de Algemene Ouderdomswet. Hier hoeft u dus ook niet op te zeggen.

2. Is het opzeggen van een arbeidsovereenkomst vanwege het bereiken van de AOWgerechtigde

leeftijd hetzelfde als de aanzegging bij het einde van een tijdelijk contract?

Er is arbeidsrechtelijk een groot verschil tussen aanzeggen en opzeggen. Aanzeggen is nieuw sinds de Wet werk en zekerheid en hoort bij arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd. Je geeft dan de medewerker een maand voor de einddatum aan of je hem een nieuwe arbeidsovereenkomst gaat aanbieden of niet. Opzeggen hoort bij een dienstverband voor onbepaalde tijd. Meestal heb je, om een dienstverband te kunnen opzeggen, toestemming nodig van de rechter of het UWV. Als de medewerker inmiddels AOW gerechtigd is kun je opzeggen zonder toestemming van rechter of UWV. Dit is alleen relevant als in de cao of arbeidsovereenkomst niets is opgenomen omtrent einde dienstverband wegens het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.

3. Als de AOW gerechtigde eerst bij mij in dienst was voor onbepaalde tijd, kan ik hem dan daarna in dienst nemen voor bepaalde tijd?

Het maakt niet uit op welke wijze de arbeidsovereenkomst met de AOW gerechtigde is beëindigd (van rechtswege of op grond van uw opzegging). In het Burgerlijk Wetboek is opgenomen dat aansluitend een nieuw dienstverband kan worden aangegaan voor bepaalde tijd. Deze laatste eindigt dan ook van rechtswege op de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dit is van belang, omdat wanneer je bij een jongere medewerker na een dienstverband voor onbepaalde tijd een dienstverband voor bepaalde tijd aangaat, deze niet van rechtswege eindigt. Deze zogenaamde Ragetlie-regel is niet van toepassing als de medewerker AOW gerechtigd is.

4. Wat voor arbeidsovereenkomst moet ik hem geven?

Je bent vrij in de omvang en duur van de arbeidsovereenkomst. Fulltime of parttime kan beiden. Bepaalde tijd en onbepaalde tijd kan ook beiden. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is niet aan te raden en ook niet nodig. Je kunt namelijk gewoon een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden. Het maakt niet uit of hij voor zijn AOW gerechtigde datum bij jou werkzaam was. Het is verstandig om een nieuwe schriftelijke arbeidsovereenkomst op te maken. Kies je voor een oproepovereenkomst weet dan dat je “geen arbeid, geen loon” kunt afspreken voor de duur van de arbeidsovereenkomst op basis van artikel 35 lid 8. Deze afwijking van de wet geldt voor werknemers die niet voor hun levensonderhoud afhankelijk zijn van de inkomsten uit deze arbeidsovereenkomst en die werkzaam zijn in de functies Grondwerker I, II en III, machinist/tractorchauffeur I, II en III dan wel algemeen medewerker onderhoud. Betreft het een andere functie, dan ben je gehouden aan de wettelijke termijn van maximaal zes maanden. Maak dus een afgewogen keuze inzake de duur van de arbeidsovereenkomst. Wellicht past het bij het werkaanbod om een arbeidsovereenkomst voor 1 dag per week overeen te komen?

5. Als de AOW-gerechtigde medewerker werkt met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, hoe zit het dan met de ketenregeling?

De ketenregeling is afwijkend voor AOW-gerechtigden. Je kunt maximaal zes arbeidsovereenkomsten aanbieden in 48 maanden (voor de periode en het aantal arbeidsovereenkomsten tellen alleen de overeenkomsten na de AOW gerechtigde leeftijd).

Deze afwijking op de ketenregeling gaat in vanaf 1-1-2016 en geldt dus voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan na die datum.

6. Kan ik mij verzekeren voor de loonbetaling bij ziekte van de AOW-gerechtigde?

Verzuimverzekeringen hebben veelal in hun voorwaarden staan dat deze zich beperken tot medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. Mogelijk dat de beperking van de loonbetalingsplicht hier verandering in gaat brengen. Informeer hiernaar bij jouw verzekering omdat het verzekeren van medewerkers die de AOW gerechtigde leeftijd al hebben bereikt geen vanzelfsprekendheid is.

7. Hoe lang moet ik de AOW-gerechtigde medewerker loon betalen tijdens ziekte?

De loonbetalingsplicht bij ziekte is voor AOW-gerechtigde medewerkers in de wet beperkt tot 6 weken. Er is echter een amendement aangenomen die bepaalde dat de termijn voor de loonbetalingsplicht bij ziekte tijdelijk 13 weken bedraagt. Inmiddels heeft er een evaluatie plaatsgevonden en gaat de loonbetalingsplicht terug naar de wettelijke termijn van 6 weken.

Dit zou per 1 april 2021 (daarom staat dit ook zo in onze cao) maar dat bleek niet haalbaar. Er wordt nu aan gewerkt om de loonbetalingsplicht per 1 januari 2022 te verkorten naar 6 weken. Als de verzuimverzekering ook na 1 april 2021 deze medewerker niet in de dekking wil opnemen blijft jouw risico dus beperkt tot 13 weken.

8. Wat zijn mijn re-integratieverplichtingen voor een zieke AOW-gerechtigde medewerker?

In wet staat dat je bevordert dat de zieke medewerker in staat is om de bedongen arbeid te hervatten. Dit geldt ook voor de AOW gerechtigde medewerker. Re-integratie naar 2e spoor hoeft niet en je hoeft ook geen plan van aanpak op te stellen.

9. Geldt het opzegverbod bij ziekte voor de AOW-gerechtigde medewerker?

Het opzegverbod bij ziekte is voor een AOW gerechtigde medewerker beperkt tot 13 weken tot en met 31 maart en vanaf 1 april 2021 is het opzegverbod bij ziekte 6 weken. Deze is dus net zo lang als de loonbetalingsplicht.

10. Verdient de AOW-gerechtigde hetzelfde loon als andere medewerkers?

In de wet is opgenomen dat deze medewerkers vanaf 1 januari 2016 recht hebben op minimaal het Wettelijk Minimumloon. In de cao Groen, Grond en Infrastructuur zijn in artikel 35 de loontabellen van toepassing voor medewerkers tot de AOW gerechtigde leeftijd. Je bent dus vrij om een loon af te spreken met als ondergrens het Wettelijk Minimumloon. In de cao Bouw & Infra, Uta en Beroepsgoederenvervoer zijn de loontabellen wél van toepassing voor de AOW gerechtigde medewerkers.

11. Heeft de AOW-gerechtigde dezelfde arbeidsvoorwaarden als andere medewerkers?

De cao Groen, Grond en Infrastructuur geldt voor alle medewerkers, dus ook voor AOW-gerechtigden (behalve dus de loontabellen zoals bij vraag 10 beschreven). De vakantietoeslag van 8,33% is eveneens van toepassing op AOW-gerechtigde medewerkers.

De zogenaamde seniorendagen zijn niet van toepassing, die zijn specifiek aan een leeftijd gekoppeld en gelden niet voor medewerkers ouder dan 64 jaar.

Voor de cao Bouw & Infra, en beroepsgoederenvervoer zijn de overige arbeidsvoorwaarden op alle medewerkers van toepassing en daarmee dus ook op AOW-gerechtigden.

12. Is bij de loonberekening het bruto-netto traject hetzelfde als voor andere medewerkers?

Het bruto-netto traject ziet er voor AOW gerechtigde medewerkers anders uit dan voor hun jongere collega's. De sociale verzekeringspremies (zw, ww, wia) vervallen, omdat een AOW gerechtigde hiervoor niet verzekerd is. Ten aanzien van de volksverzekering (AOW, Anw en AWBZ) geldt een verzekeringsplicht voor alle ingezetenen doch de AOW verzekeringsplicht eindigt op het moment dat de betrokkene AOW ontvangt.

De AOW kent geen belemmering om tijdens de uitkering te blijven werken. Op basis van de huidige wetgeving mag iemand zowel een AOW-uitkering ontvangen als inkomen uit arbeid.

Bij de ziektekostenverzekering is van belang dat op grond van de Zorgverzekeringswet de leeftijd geen rol speelt. Er geldt dan ook ingeval van loon uit tegenwoordige arbeid een verplichte werkgeversbijdrage over het loon.

De vrijstelling van premies sociale verzekeringswetten gaat in op de eerste dag van de maand waarin een medewerker AOW gerechtigd wordt. Dit is van belang voor al jouw medewerkers, ook zij die wel stoppen met werken.

De premie voor de volksverzekeringen wordt berekend middels de loonheffing. Een AOW gerechtigde medewerker betaald geen AOW premie meer. Hierdoor wordt de premie verlaagd met 19%. Dit hoef je niet zelf te berekenen, er zijn speciale loonbelastingtabellen voor deze medewerkers waarin dit is verwerkt.

De loonheffingskorting wordt gebruikelijk toegepast bij het grootste inkomensbestanddeel. Bij de SVB moet de AOW-er opgeven of de loonheffingskorting toegepast moet worden. Dit moet ook aan het BPL worden doorgegeven voor de pensioenuitkering. Een werkende AOW gerechtigde kan dus kiezen bij welke van deze drie hij wil dat er rekening wordt gehouden met de loonheffingskorting. Overigens kan de betaalde loonheffing middels een aangifte inkomstenbelasting weer worden gecorrigeerd.

Medewerkers die ouderdomspensioen ontvangen, betalen sinds de reglementswijziging van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Landbouw pensioenpremie tot de maand waarin zij 68 worden. De premie voor Colland Arbeidsmarkt wordt altijd geheven.

Dit betekent dus dat het verschil tussen bruto en netto voor een AOW'er kleiner is dan een andere medewerker.

Voorbeeld 2021 (lage wachtgeldpremie, bedragen zijn afgerond)

	Jonger dan AOW leeftijd	AOW gerechtigde medewerker
Brutoloon per week	500	500
Netto loon per week met loonheffingskorting	424	477
Nettoloon per week zonder loonheffingskorting	299	385
Werkgeverslasten per week	651	599

13. Hebben de inkomsten uit werken invloed op de AOW die de AOW gerechtigde medewerker ontvangt?

Het werken en het inkomen daaruit hebben geen invloed op de hoogte van de AOW-uitkering.

14. Hebben de inkomsten uit werken invloed op de pensioenuitkering?

Ook al ontvangt de medewerker een ouderdomspensioen, de werknemer kan onbeperkt 'bijverdienen'.

15. Heeft de AOW gerechtigde medewerker na einde van de arbeidsovereenkomst recht op WW?

De AOW gerechtigde medewerker heeft geen recht op WW. De sociale verzekeringswetten zijn van toepassing op (ex) medewerkers tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Om die reden wordt er o.a. ook geen ww-premie afgedragen.

16. Kan een AOW gerechtigde medewerker aanspraak maken op uitbreiding van zijn parttime dienstverband op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur?

De AOW-gerechtigde medewerker kan geen aanspraak maken op vermeerdering van zijn arbeidsduur.

17. Als de AOW gerechtigde medewerker langer dan 24 maanden in dienst is geweest, heeft hij dan recht op een transitievergoeding als ik het initiatief neem tot ontslag of niet verlengen van een dienstverband voor onbepaalde tijd?

Als je de AOW gerechtigde medewerker na zijn AOW datum ontslag geeft of een arbeidsovereenkomst niet verlengt, heeft hij geen recht op een transitievergoeding.

18. Als ik in mijn onderneming moet reorganiseren, hoe ga ik dan om met AOW gerechtigde medewerkers?

Als je om bedrijfseconomische redenen medewerkers moet ontslaan in een bepaalde functie en in die functie zijn AOW gerechtigden werkzaam, ben je verplicht om eerste deze AOW gerechtigden te ontslaan.

19. Stel ik moet een AOW gerechtigde medewerker ontslaan, welke opzegtermijn moet ik dan in acht nemen? En hoe gaat ontslag in zijn werk?

Als er sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd en je moet de AOW gerechtigde medewerker ontslag geven, dan kan dit zonder tussenkomst van het UWV of de rechter. Je moet wel rekening houden met de opzegtermijn. De opzegtermijn is op dit moment in de cao Groen, Grond en Infrastructuur gekoppeld aan de lengte van het dienstverband. Deze opzegtermijn is echter niet relevant omdat de cao regelt dat het dienstverband van rechtswege eindigt als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Ontstaat er een dienstverband voor onbepaalde tijd na de AOW gerechtigde leeftijd en jij of de werknemer wil deze opzeggen dan geldt een opzegtermijn van 1 maand.

Voor de cao Beroepsgoederenvervoer geldt een opzegtermijn van 1 maand. Dit geldt ook voor Uta medewerkers. Voor de cao Bouw & Infra is de tabel van toepassing die in de cao is opgenomen.