

Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Omtrent het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd is in de afgelopen periode veel gewijzigd. Hieronder geven we een overzicht van de op dit moment geldende wet- en regelgeving op dit gebied.

Ketenregeling

Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is de ketenregeling van toepassing. Dit betekent dat in een periode van maximaal 2 jaar maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd mogen worden gegeven. Om de keten te doorbreken moet er in een periode van minimaal 6 maanden geen arbeidsovereenkomst hebben bestaan.

Echter, met de recent gewijzigde wetgeving is het mogelijk om een medewerker, na beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, in een periode van maximaal 4 jaar maximaal 6 contracten voor bepaalde tijd te geven. Wanneer deze maxima worden overschreden, ontstaat een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Er hoeft geen "tussenpoos" te worden gehanteerd tussen het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en het eerste contract voor bepaalde tijd.

Loon

Medewerkers na de AOW-gerechtigde leeftijd hebben sinds kort ook recht op tenminste het minimumloon. Wanneer er een CAO van toepassing is, moet de AOW'er echter hetzelfde loon ontvangen als een andere werknemer met hetzelfde werk.

Verder is de werkgever niet verplicht in te gaan op een verzoek van een AOW'er om het aantal werkuren uit te breiden.

Einde arbeidsovereenkomst

In de Wet Werk en Zekerheid was reeds geregeld dat werkgevers het contract bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zonder tussenkomst van het UWV of de kantonrechter op kunnen zeggen.

Voor medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt in verband met of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, geldt dat ze geen recht hebben op de transitievergoeding.

De opzegtermijn voor de medewerker na de AOW-gerechtigde leeftijd bedraagt één maand. Verder zijn werkgevers in het geval van reorganisatie verplicht eerst de doorwerkende AOW'ers te ontslaan. Deze laatste maatregel moet verdringing op de arbeidsmarkt voorkomen.

Ziekte

Recent is ook het risico voor de werkgever bij ziekte van een medewerker na de AOW-gerechtigde leeftijd aangepast. Zo moet er nog slechts 13 weken loon worden doorbetaald bij ziekte, in plaats van 104 weken. Ook is het opzegverbod wegens ziekte beperkt tot 13 weken in plaats van 104 weken.

In 2018 worden de nieuwe maatregelen geëvalueerd. Er wordt dan onder andere besloten of de loondoorbetaling bij ziekte verder teruggebracht gaat worden naar 6 weken.