



Augustus 2015

Oudere werknemers onder de WWZ

Waar moeten werkgevers op letten als het gaat om werknemers die tegen de AOW-gerechtigde leeftijd aanlopen? Dit is een overzicht van de belangrijkste aandachtspunten.

Opzegging

Sinds 1 juli 2015 is het mogelijk om de arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer, of met een werknemer voor wie een afwijkende pensioenleeftijd geldt, op te zeggen zonder preventieve toets. Er moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst die is aangegaan vóór het bereiken van de AOW- of pensioenleeftijd en de opzegging vanwege het bereiken van die leeftijd is slechts eenmalig mogelijk. Een werkgever mag zelf bepalen op welk moment (op of) na het bereiken van de AOW- of pensioenleeftijd hij de arbeidsovereenkomst wenst op te zeggen.

Wanneer er een AOW- of pensioenontslagbeding in de arbeidsovereenkomst (of bijvoorbeeld in de CAO) is opgenomen, dan blijft die geldig. Door dit beding eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege bij het bereiken van die leeftijd. Als er daarna wordt doorgewerkt zonder dat er nadere afspraken worden gemaakt, dan kan er – zo lijkt het – niet meer worden opgezegd vanwege het bereiken van de AOW- of pensioenleeftijd. Immers, er is dan sprake van een nieuw contract dat na het bereiken van die leeftijd is aangegaan. De normale ontslagregels zijn dan van toepassing.

Delissen Martens
Sportlaan 40
2566 LB Den Haag

T +31 (0)70 3115411
info@delissenmartens.nl
www.delissenmartens.nl



De werkgever moet zich dus afvragen of een pensioenontslagbeding nog wel in de (standaard) arbeidsovereenkomst opgenomen moet worden.

Opzegverboden

Behalve dat de werkgever geen ontslagvergunning meer nodig heeft bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een oudere werknemer, is ook de werking van de opzegverboden voor deze groep beperkt. Bij een opzegging op of na het bereiken van de AOW- of pensioenleeftijd, geldt er geen opzegverbod, mits de opzegging geen verband houdt met de situatie waarop het opzegverbod betrekking heeft. Als een oudere werknemer derhalve ziek is, kan er dus toch worden opgezegd.

Transitievergoeding

Wanneer de werknemer de AOW-leeftijd bereikt, of een andere leeftijd waarop voor de werknemer het recht op pensioen ontstaat, dan is de werkgever bij beëindiging van de overeenkomst geen transitievergoeding verschuldigd. Dat geldt zowel voor een beëindiging vanwege het bereiken van deze leeftijd, als voor een beëindiging van een arbeidsovereenkomst die na het bereiken van deze leeftijd is aangegaan.

Doorwerken

Na opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanwege het bereiken van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd, is het mogelijk om een nieuwe (tijdelijke) arbeidsovereenkomst met de werknemer aan te gaan. Er hoeft geen tussenpoos van zes maanden te worden gehanteerd om te voorkomen dat het opvolgende contract wordt gezien als een (voortzetting van het) onbepaalde tijd contract. De zogenaamde "ragetlie-regel" is aldus niet van toepassing.

Op de nieuwe arbeidsovereenkomst met de oudere werknemer zijn wel de normale ontslagregels van toepassing. Opzegging vanwege de AOW- of pensioenleeftijd is – zoals hiervoor toegelicht – niet nogmaals mogelijk. De

Delissen Martens
Sportlaan 40
2566 LB Den Haag

T +31 (0)70 3115411
info@delissenmartens.nl
www.delissenmartens.nl



werkgever doet er verstandig aan om de samenwerking op basis van bepaalde tijd contracten voort te zetten.

Wetsvoorstel

Het werken met AOW-gerechtigde werknemers wordt door de regering bevorderd. Op dit moment ligt het wetsvoorstel "Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd" bij de Eerste Kamer. De beoogde datum van inwerkingtreding van dit voorstel is 1 januari 2016. In dit voorstel wordt onder meer de ketenregeling verruimd; gedurende vier jaar kan worden gewerkt op basis van zes tijdelijke contracten (in plaats van twee jaar en drie contracten). Verder wordt de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte voor de AOW-gerechtigde werknemer beperkt van 104 tot slechts 6 weken en valt de verplichting tot het opstellen van een plan van aanpak voor een zieke werknemer weg.

Op 22 september 2015 zal de Eerste Kamer over het wetsvoorstel debatteren. Wij houden u van verdere wijzigingen op de hoogte.

Mocht u nog vragen hebben naar aanleiding van deze nieuwsflits of meer informatie willen dan kunt u contact opnemen met Emmie van de Venn-Koppens (vandevonn@delissenmartens.nl), Sophie Stolker (stolker@delissenmartens.nl) of met uw eigen contactpersoon bij Delissen Martens T + 31 70 311 54 11.

Deze Nieuwsflits is slechts een algemene weergave van het geldende recht. Het kan op geen enkele wijze als advies in uw specifieke situatie dienen.

Delissen Martens
Sportlaan 40
2566 LB Den Haag

T +31 (0)70 3115411
info@delissenmartens.nl
www.delissenmartens.nl