

1 Wijzigende AOW-leeftijd aangepast in arbeidsovereenkomst?

Wat is nu de AOW-leeftijd?

Per 1 april 2012 is de AOW-ingangsdatum verschoven van de 1^e van de maand waarop verzekerde 65 jaar wordt naar de dag waarop de verzekerde 65 jaar wordt.

Per 1 januari 2013 is de AOW-ingangsdatum verhoogd naar de dag waarop de verzekerde 65 jaar en één maand wordt en schuift volgens huidige wetgeving ieder jaar verder op tot 67 jaar in 2023.

In het regeerakkoord (herfstakkoord) is voorgesteld om de verhoging van de AOW-leeftijd te versnellen, zodat in 2021 de AOW-ingangsdatum al 67 jaar zal zijn.

Hoe eindigt de arbeidsovereenkomst van mijn pensioengerechtigde werknemer?

Vaak is een pensioenontslagbeding opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst, CAO of personeelshandboek. In dit beding is bepaald dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de 65-jarige of pensioengerechtigde leeftijd. Dit was tot 1 april 2012 rechtsgeldig, omdat maatschappelijk geaccepteerd werd dat de arbeidsovereenkomst eindigt met het bereiken van de pensioenleeftijd. Door de wijzigingen die zijn doorgevoerd ten aanzien van de AOW-ingangsdatum, is deze bepaling strijdig met gelijke behandelingswetgeving. Een geldig pensioenontslagbeding zou luiden "deze arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging vereist is, de dag voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd". Hiermee laat je open op welke leeftijd dit zal geschieden.

Tip: Indien er geen CAO is waar reeds ingespeeld wordt op de gewijzigde AOW-leeftijd, check dan personeelshandboek en/of arbeidsovereenkomst op een pensioenontslagbeding. Indien dit aanwezig is, controleer of de inhoud aansluit bij de praktijk. Wanneer dit niet het geval is, tracht met instemming van uw werknemer het pensioenontslagbeding aan te passen of, doe een beroep op het eenzijdig wijzigingsbeding wanneer dit met uw werknemer(s) overeengekomen is.

Bij het geheel ontbreken van een pensioenontslagbeding loopt de arbeidsovereenkomst feitelijk gewoon door totdat deze op rechtsgeldige wijze is geëindigd. Het gebruik dat een arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de 65-jarige/pensioengerechtigde/AOW-gerechtigde leeftijd wordt steeds minder als algemeen geaccepteerd gezien. Voor deze situatie is het raadzaam alsnog een pensioenontslagbeding met uw werknemer(s) overeen te komen. Wanneer dit niet lukt, is het advies om ruim vóór het bereiken van de AOW-leeftijd een ontslagvergunning aan te vragen bij UWV-Werkbedrijf of de kantonrechter te verzoeken om ontbinding. Kantonrechters wijzen hierbij doorgaans geen vergoeding toe. Let op; zodra de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd is gepasseerd, zal het UWV geen vergunning meer verstrekken en is de mogelijkheid om op te zeggen wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde verspeeld (rechtsverwerking).

2 Doorwerken na AOW-leeftijd

In plaats van het dienstverband laten eindigen komt het steeds vaker voor dat doorgewerkt wordt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De voorkeur gaat dan vaak uit naar een flexibele vorm van arbeidsrelatie (arbeidsovereenkomst bepaalde tijd, nulurenovereenkomst, overeenkomst van opdracht of uitzendrelatie).

In geval van een arbeidsovereenkomst, zijn de arbeidsrechtelijke wetsbepalingen gewoon van toepassing. Houdt hierbij rekening met de volgende aandachtspunten bij doorwerken van uw werknemer(s) na de AOW-gerechtigde leeftijd:

- De loondoorbetalingsverplichting van 2 jaar bij arbeidsongeschiktheid. Daarbij is de vraag of de verzekering dekking biedt voor deze categorie werknemers.
- Opzegverbod tijdens eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid.
- Ketenregeling (nu nog maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd in 3 jaar).
- Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aansluitend op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt niet van rechtswege. De opzegformaliteiten, zoals de aanwezigheid van een rechtsgrond en de aanvraag van een ontslagvergunning, zullen in acht genomen dienen te worden. Dit kan worden voorkomen door het dienstverband met uw AOW-gerechtigde werknemer te laten eindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst in combinatie met een verzoek tot pro forma ontbinding aan de kantonrechter. Na ontbinding kan vervolgens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan die van rechtswege zal eindigen.

(Juridische) voordelen van een arbeidsrelatie met een AOW-gerechtigde zijn:

- Werkgever hoeft geen premies werknemersverzekeringen af te dragen (WW, ZW, WIA);
- Pensioenpremies hoeven niet te worden afgedragen (overigens wel afhankelijk van de pensioenregeling);
- Sommige CAO's sluiten AOW-gerechtigden van de werking uit.

Een wetsvoorstel 'Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd' ligt momenteel ter goedkeuring bij de Tweede Kamer. Het voorstel beoogt onder andere om:

- de loondoorbetalingsverplichting tijdens arbeidsongeschiktheid te beperken tot 6 weken, evenals een beperking van de re-integratie-verplichtingen.
- de mogelijkheid om tijdelijke contracten te sluiten te verruimen.
- de opzegtermijn voor een AOW'er te verkorten.
- bij wet vast te leggen dat de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van rechtswege eindigt.

3 Belangrijke wijzigingen ontslagrecht en flexibele arbeid

- Per 1 juli 2015 is er geen keuzemogelijkheid meer in de ontslagroute. Een bedrijfseconomisch ontslag of ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid wordt voorgelegd aan het UWV. De kantonrechter zal oordelen over een ontslag wegens persoonlijke redenen (disfunctioneren, verstoorde arbeidsrelatie). De proceduretijd bij het UWV (4 weken) kan worden verrekend met de opzegtermijn, mits minimaal één maand opzegtermijn resteert.
- Zowel tegen een beschikking van de kantonrechter als beschikking van het UWV staat straks hoger beroep open.
- Een beëindiging kan, zoals ook nu, met wederzijds goedvinden worden gerealiseerd. De werknemer heeft dan recht op twee weken bedentijd na het sluiten van de overeenkomst.
- Bij einde dienstverband, zowel van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van minimaal 2 jaar als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, ontstaat het recht op een transitiebudget (ontslagvergoeding). Het transitiebudget bedraagt 1/3 maandsalaris over de eerste 10 dienstjaren en ½ maandsalaris over de dienstjaren nadien met een maximum van € 75.000 bruto (of een jaarsalaris, wanneer dat hoger is), behoudens slechte financiële situatie van werkgever. In een ontbindingsprocedure kan verwijtbaarheid een corrigerende werking hebben op dit transitiebudget; bij ernstige verwijtbaarheid van de werkgever werkt dit opstuwend en vice versa verlagend, tot mogelijk nihil, bij ernstige verwijtbaarheid van de werknemer. Ook deze wijziging treedt in per 1 juli 2015. Voor werknemers van 50 jaar en ouder komt er een overgangsregeling ten aanzien van de berekening van ontslagvergoeding.
- Per 1 juli 2014 wordt de huidige ketenregeling vervangen. In twee jaar (in plaats van drie jaar tijd) kunt u maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten met uw werknemer(s). Bij overschrijding van dit aantal of deze termijn, ontstaat automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In het huidige recht wordt de doortelling van arbeidsovereenkomsten (keten) doorbroken wanneer er drie maanden + één dag geen arbeidsovereenkomst tussen partijen heeft bestaan. Deze termijn wordt opgerekt naar zes maanden + één dag. Afwijkingen op de ketenregeling bij CAO worden ook beperkt.
- In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of korter kan geen proeftijdbeding worden overeengekomen. Idem kan geen concurrentiebeding worden overeengekomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, behoudens bijzondere omstandigheden, welke nader gemotiveerd dienen te worden in de arbeidsovereenkomst.
- Er gaat een aanzegtermijn van een maand gelden voor het eindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer. Vindt de aanzegging niet danwel niet tijdig plaats, zal de werkgever een vergoeding van maximaal een maandsalaris verschuldigd zijn aan de werknemer. De aanzegtermijn geldt niet voor arbeidsovereenkomsten die niet eindigen op een kalenderdatum (projectovereenkomsten).

Let op! De voorstellen dienen nog ter goedkeuring aan Tweede en Eerste Kamer te worden voorgelegd. Vorenstaande voorstellen zijn nog geen wet.