

## WET WERKEN NA DE AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD EN DE CAO-UB

21 oktober 2016

### Uitgangspunt: doorwerken na AOW

Op grond van *artikel 3.8 sub f. van de cao-UB* eindigt de arbeidsovereenkomst met de werknemer, zonder dat opzegging noodzakelijk is, op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Het echter wel mogelijk dat de werknemer blijft doorwerken. Of: dat de werkgever medewerkers in dienst neemt die reeds de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Let op de dat de cao-UB niet zonder meer van toepassing dient te worden verklaard, omdat bepaalde arbeidsvoorwaarden na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd niet meer geldt of zijn gewijzigd.

Door de *Wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd* die per 1 januari 2016 geldt, zijn de regels voor het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd versoepeld.

Belangrijke wijzigingen in het kort

- de werkgever hoeft het loon van een zieke AOW-gerechtigde werknemer nog maar maximaal zes (tijdelijk: dertien) weken door te betalen.
- het opzegverbod bij ziekte en de periode van re-integratieplicht zijn teruggebracht naar zes (tijdelijk: dertien) weken.
- een AOW'er mag zes tijdelijke contracten binnen 48 maanden worden gegeven voordat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Let op. De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd bepaalt niet dat afwijkingen van die wet, die voordelig zijn voor de werknemer, nietig zijn. Als bijvoorbeeld het artikel over de loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid zo geformuleerd is dat de loondoorbetaling en aanvulling gelden voor alle werknemers gedurende een periode van 104 weken, kan niet met een beroep op de wet worden gesteld dat die periode voor de AOW-gerechtigde werknemer maar 13 weken is. Dat kan alleen als de desbetreffende cao-bepaling is aangepast.

Wat betekent dat voor de aanstelling van werknemers na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd?

De paritaire studiecommissie die op grond van P2.3 van de cao-UB 2015-2017 de effecten van het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd in relatie tot de cao-UB heeft onderzocht, kwam tot de volgende opstelling.

Wet doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd	CAO voor het Uitgeverijbedrijf	Aanpassen in de arbeidsovereenkomst van de AOW-gerechtigde medewerker, indien het voorbeeld van de cao-UB wordt aangehouden
<b>BW 7:668A lid 12</b> Er geldt een afwijkende ketenbepaling: maximaal zes contracten in maximaal 4 jaar. Hierbij worden alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn ingegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.	<b>Artikel 3.7</b>	Wettelijke regeling.
	<b>Artikel 3.8 f</b>	Beëindiging dienstverband zonder opzegging bij bereiken aow-gerechtigde leeftijd is in de cao al geregeld.

<p><b>BW 7:672 lid 3</b> De opzegtermijn die de werkgever in acht moet nemen is beperkt tot één maand.</p>	<p><b>Artikel 3.9</b></p>	<p>Wettelijke regeling</p>
<p>De Wet minimumloon is ook van toepassing op AOW-gerechtigden.</p>	<p><b>Artikel 4.3 en 4.4</b></p>	<p>Wettelijk geregeld</p>
<p><b>BW 7:629 lid 2 sub b</b> De loondoorbetalingsplicht bij ziekte is beperkt tot zes* weken.</p> <p style="padding-left: 40px;">* NB De hier vermelde periode van 6 weken is o.g.v. Artikel VIIIA Overgangsrecht tijdelijk uitgebreid tot <b>13 weken</b>. Bij de evaluatie van de wet in 2018 wordt bekeken of, en zo ja wanneer, de tijdelijke uitbreiding eindigt.</p>	<p><b>Artikel 8.1</b></p>	<p>Artikel 8.1 verwijst naar artikel 7:629 BW dat al aan de wet is aangepast.</p>
<p>Als de werknemer al ziek was voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan begint de periode van zes (tijdelijk: 13!) weken te lopen bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De totale periode zal evenwel niet langer zijn dan 104 weken.</p>		<p>Dat is artikel 7:629 lid 2b geworden. Daar wordt al naar verwezen.</p>
<p><b>BW 7:670 lid 1 sub a</b> Het opzegverbod bij ziekte is beperkt tot zes* weken.</p> <p style="padding-left: 40px;">* NB De hier vermelde periode van 6 weken is o.g.v. Artikel VIII-A Overgangsrecht tijdelijk uitgebreid tot <b>13 weken</b>. Bij de evaluatie van de wet in 2018 wordt bekeken of, en zo ja wanneer, de tijdelijke uitbreiding eindigt.</p> <p>Als de werknemer al ziek was voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan begint de periode van zes (tijdelijk: 13!) weken te lopen bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De totale periode zal evenwel niet langer zijn dan 2 jaren.</p>		<p>Wettelijke regeling</p>
<p><b>BW 7:658a lid 1</b> De re-integratieverplichtingen van de werkgever zijn beperkt tot de periode van de loonaanvulling bij ziekte conform in artikel 7:629 (= zes weken, tijdelijk verhoogd naar 13 weken)</p> <p>Re-integratie bij een andere werkgever (tweede spoor) is niet aan de orde</p>		<p>Wettelijke regeling</p>
<p><b>BW 7:658a lid 1</b> Geen verplichting om een plan van aanpak op te stellen.</p>		<p>Wettelijke regeling</p>

<p><b>Wet aanpassing arbeidsduur</b>, sinds 1 januari 2016 Wet Flexibel Werken, is buiten toepassing verklaard voor AOW-gerechtigde werknemers, zodat de werkgever niet verplicht is om in te gaan op verzoeken om uitbreiding (of vermindering) van het aantal te werken uren.</p>		Wettelijke regeling
<p>Voor AOW-gerechtigden 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. Dit is met name van belang voor uitzendkrachten die werken op basis van een uitzendovereenkomst met een uitzendbeding en voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt tijdens de loondoorbetalingsperiode van zes weken. Het ziekengeld wordt verhaald op de werkgever, omdat op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen geen premies werknemersverzekeringen zijn verschuldigd met ingang van de eerste dag van de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Nota bene</i> De hierboven vermelde periodes van 13 weken zijn een tijdelijke uitbreiding van de periodes van 6 weken die formeel in de wet zijn opgenomen. Bij de evaluatie van de wet in 2018 wordt bekeken of, en zo ja wanneer, de tijdelijke uitbreiding eindigt. Houd hiermee rekening bij het formuleren van teksten in een cao of arbeidsvoorwaardenregeling.</li> </ul>		Wettelijke regeling

**Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid (Wwz) waren al onderstaande afwijkende regelingen voor AOW-gerechtigden van kracht geworden.**

<p>Als de arbeidsovereenkomst eindigt bij of na een overeengekomen pensioen- of AOW-leeftijd, is de werkgever geen transitievergoedingen 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.</p>	<b>Artikel 3.8. lid f</b>	Wettelijk geregeld p.m.
<p>Bij of na het bereiken van die leeftijd kan de werkgever ook de arbeidsovereenkomst opzeggen zonder dat hij daarvoor toestemming van UWV nodig heeft. Hierbij geldt wel als voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst al moet zijn ingegaan voor het bereiken van die leeftijd.</p>		Speelt niet. Is al afgedekt door Artikel 3.8 f
<p>Als de arbeidsovereenkomst eindigt bij een overeengekomen pensioen- of AOW-leeftijd, kan daarna een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden overeengekomen die van rechtswege eindigt (normaliter moet de voorgaande arbeidsovereenkomst zijn geëindigd door rechtsgeldige opzegging of ontbinding).</p>	<b>Artikel 3.8. lid f</b> <b>Artikel 3.3</b> <b>Artikel 3.7</b>	Wettelijk geregeld

AOW'ers komen verder niet in aanmerking voor een uitkering krachtens de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) of de WW.	<b>Artikel 8.1</b>	Wettelijk geregeld
In het geval van ontslagen om bedrijfseconomische redenen moeten in de functies waar de ontslagen vallen eerst de arbeidsovereenkomsten van de AOW-gerechtigde werknemers worden beëindigd. Pas daarna mag het afspiegelingsbeginsel worden toegepast op de overige werknemers.	<b>Hoofdstuk 9</b>	Wettelijk geregeld