

Beleidskader doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd

Doorwerken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd: juridisch kader

Er zijn twee mogelijkheden om door te werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Bij de eerste manier wordt op grond van artikel 2.10 lid 2 cao Gemeenten de arbeidsovereenkomst niet beëindigd, in het tweede geval krijgt men een nieuwe arbeidsovereenkomst op grond van artikel 2.1 cao gemeenten.

In beide gevallen kan zonder nadere ontslaggrond met een termijn van een maand, dan wel in overeenstemming ontslag worden verleend.

De tekst van betreffende artikelen luidt:

Artikel 2.1 Sluiten van een arbeidsovereenkomst

De werkgever en de werknemer gaan de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan.

Artikel 2.10 Einde arbeidsovereenkomst bij bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Lid 2

De werkgever kan in bijzondere gevallen van opzegging afzien, als de werknemer hiermee instemt.

Als werknemer hiermee instemt wordt de arbeidsovereenkomst op een later moment beëindigd. Een tweede mogelijkheid is om met werknemer, na zijn ontslag, een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan op grond van artikel 2.10 lid 2 cao gemeenten.

In het eerste geval zal werknemer ook langer pensioen opbouwen: er is dan ook sprake van inhouding van pensioenpremie op zijn salaris. In het tweede geval, waarbij een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan na de AOW-leeftijd, is er geen sprake van verplichte pensioenopbouw en kan de werknemer kiezen om vrijwillig de pensioenopbouw voort te zetten. Dit is geregeld in artikel 16.1 van het pensioenreglement.

Opzegtermijn na bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

Op twee manieren kunnen werknemers na bereiken AOW-gerechtigde leeftijd in dienst zijn van de gemeente. De eerste mogelijkheid is dat iemand na bereiken AOW-gerechtigde leeftijd in dienst treedt van de gemeente. Dit is mogelijk op grond van artikel 2.1 cao Gemeenten. De tweede mogelijkheid is dat iemand al in dienst is, maar dat zijn arbeidsovereenkomst door toepassing van artikel 2.10 lid 2, na bereiken AOW-gerechtigde leeftijd is voortgezet. Bij dit soort arbeidsovereenkomsten is de wens van een van de partijen voldoende om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand.

In verband met de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geldt dat de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt bij ziekte kan worden ontslagen na 13 weken.

Doorwerken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd: beleidskader

Op enig moment tussen het 60e en 70e jaar kunnen werknemers pensioen aanvragen. De hoogte is afhankelijk van de leeftijd waarop het pensioen ingaat.

Indien de arbeidsovereenkomst doorloopt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, blijft de werknemer pensioen opbouwen.

De vergrijzing van de gemeente heeft tot gevolg dat in de toekomst mogelijkveel werknemers (tegelijkertijd) uitstromen. Dit kan ondervangen worden door in het dienstbelang werknemers langer in dienst te houden, indien nodig langer dan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Uitgangspunt bij het in dienst nemen dan wel in dienst houden van werknemers na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is het belang van de werkgever. In principe kan een arbeidsovereenkomst aangegaan worden voor onbepaalde tijd, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, beëindigd worden. Hiervoor is geen aparte grond nodig.

Het is niet de bedoeling dat er een automatisch recht van werknemers ontstaat op het mogen doorwerken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. In elk individueel geval zal eerst overeenstemming bereikt moeten worden.

Naast het belang van de werkgever zijn de volgende uitgangspunten van belang:

- er mag geen sprake zijn van “verdringing”, dat de functie niet beschikbaar komt voor andere werknemers die geplaatst dienen te worden.
- de verlenging van de arbeidsovereenkomst moet binnen de kaders en de principes passen van het vigerend sociaal akkoord.
- Er mag geen sprake zijn van (langdurige) ziekte dan wel disfunctioneren.

Overgangs- en slotbepalingen:

1. Deze regeling wordt aangehaald als beleidskader doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd 2020 en treedt in werking op 1 januari 2020.
2. De regeling beleidskader doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd wordt op 1 januari 2020 ingetrokken.