

Regeling doorwerken na bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

In artikel 2.10 van de cao Gemeenten is geregeld dat een arbeidsovereenkomst van rechtswege (automatisch) afloopt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd¹. Als het ook in het belang is van de werkgever kan met een medewerker worden afgesproken om door te werken ná de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit kan in dezelfde functie zijn, maar ook in een andere functie. Het laten doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd kan wenselijk zijn vanwege bijvoorbeeld het toenemende personeelstekort door vergrijzing, of door een tekort aan specifieke functies. In dit geval kan de werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst aanbieden na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Het laten doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd mag niet in de volgende situaties:

- Er mag geen sprake zijn van “verdringing”. Dit betekent dat er eerst moet worden onderzocht of er voorrangskandidaten zijn voor de functie, of dat er andere medewerkers zijn waarvoor het wenselijk is om door te stromen naar de vrijkomende functie. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn vanuit duurzame inzetbaarheid, mobiliteit of strategische personeelsplanning. De leidinggevende beoordeelt dit samen met de M&O-adviseur.
- De verlenging van de arbeidsovereenkomst moet passen binnen de kaders en de principes van het geldend sociaal statuut.
- Er mag geen sprake zijn van (langdurige) ziekte of disfunctioneren.

Praktisch: Hoe wordt dit geregeld?

- De oorspronkelijke arbeidsovereenkomst loopt van rechtswege af, en wordt dus niet verlengd. Hier wordt niet van afgeweken, ook al is dit een mogelijkheid in de cao (artikel 2.10 lid 2).
- Er wordt aansluitend een nieuwe arbeidsovereenkomst overeengekomen, waarin de nieuwe arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd. De medewerker mag in een andere functie worden ingezet en daarnaar worden ingeschaald. De nieuwe arbeidsovereenkomst is altijd van tijdelijke aard.

Welke arbeidsrechtelijke regels zijn van toepassing op de nieuwe arbeidsovereenkomst?

Op de nieuwe arbeidsovereenkomst zijn de volgende regels van toepassing:

- Het ontslagverbod bij ziekte geldt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd alleen voor de eerste 13 weken.
- Er wordt geen pensioen opgebouwd, tenzij de medewerker kiest voor vrijwillige voortzetting van het pensioen. De premies worden dan volledig betaald door de werknemer, ook het werkgeversdeel.
- De Ragetlie-regel² is niet van toepassing op de tijdelijke contracten die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, als het oorspronkelijke vaste contract van rechtswege afliep vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- De volgende wettelijke ketenbepaling is van toepassing op een AOW’er:
 - Er geldt een maximum van 6 tijdelijke arbeidsovereenkomsten in maximaal 4 jaar. Na meer dan 6 opvolgende tijdelijke contracten of na 4 jaar wordt het tijdelijke contract automatisch een vast contract.
 - Alleen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-leeftijd tellen mee voor de keten. Bij een tussenperiode van meer dan 6 maanden gaat er een nieuwe keten lopen.

Overgangs- en slotbepalingen

1. Deze regeling wordt aangehaald als “Regeling doorwerken na bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd gemeente Leeuwarden 2025”, is vastgesteld door het College van B&W op [datum] en is inwerking getreden op [datum].

¹ AOW: Algemene Ouderdomswet.

² Ragetlie-regel: Een vast contract mag niet binnen 6 maanden worden opgevolgd door een tijdelijk contract. Het volgende contract is dan automatisch een vast contract.

2. De “Regeling doorwerken na bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd gemeente Leeuwarden 2025” vervangt het “Beleidskader doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd 2020”, waardoor laatstgenoemde regeling op [datum] is komen te vervallen.