

(Door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd



Mrs. N. (Nadine) M. van der Slot
Werkzaam bij RWV Advocaten te
Leiden

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is per 1 januari 2016 in werking getreden. De wet bevat enerzijds maatregelen die het (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd moeten bevorderen en anderzijds maatregelen die moeten voorkomen dat jongere werknemers door AOW-gerechtigde werknemers van de arbeidsmarkt worden verdrongen. In dit artikel zal ik voorbeelden geven van die maatregelen en ga ik in op het overgangsrecht.

Maatregelen om (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd te stimuleren

Voorbeelden van maatregelen die het (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd moeten stimuleren, zijn:

- de verplichting van een werkgever om het loon van een zieke AOW-gerechtigde werknemer door te betalen is beperkt tot maximaal 13 weken (in plaats van twee jaar). De periode waarvoor de re-integratieverplichtingen en het opzegverbod bij ziekte geldt, zijn voor een zieke AOW-gerechtigde werknemer eveneens verkort naar 13 weken. In 2018 kan de overheid besluiten om de loondoorbetalingsperiode nog verder in te perken naar maximaal zes weken;
- de re-integratieverplichtingen die een werkgever heeft voor een zieke AOW-gerechtigde werknemer zijn versoepeld. Voor een zieke AOW-gerechtigde werknemer hoeft geen passend werk gezocht te worden bij een andere werkgever. Daarnaast hoeft voor deze werknemer geen plan van aanpak te worden opgesteld. De werkgever moet wel maatregelen nemen om de zieke AOW-gerechtigde werknemer

te re-integreren binnen zijn eigen onderneming;

- als een werkgever de arbeidsovereenkomst van een zieke AOW-gerechtigde werknemer wenst op te zeggen wegens langdurige ziekte, dan moet de werkgever aannemelijk maken dat binnen 13 weken geen herstel zal optreden. Deze termijn is voor niet AOW-gerechtigde werknemers 26 weken;
- de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn is ongeacht de duur van het dienstverband van de AOW-gerechtigde werknemer beperkt tot één maand;
- de wettelijke ketenregeling is voor de AOW-gerechtigde werknemer verruimd tot maximaal zes tijdelijke contracten voor bepaalde tijd gedurende een periode van maximaal 48 maanden.

Maatregelen tegen verdringen jongere werknemers

Om te voorkomen dat de jongere werknemers op de arbeidsmarkt door AOW-gerechtigden worden verdrongen, bepaalt de wet onder meer dat:

- de Wet minimumloon en minimumvakantietoelage (WML) ook van toepas-

sing is op de AOW-gerechtigde werknemer;

- de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) niet geldt voor de AOW-gerechtigde werknemers. Werknemers kunnen op grond van de WAA aan hun werkgever aanpassing van hun arbeidsduur vragen als zij minder of meer uren willen werken. De AOW-gerechtigde werknemer vindt geen steun in de WAA als hij meer of minder uren wenst te werken.

Overgangsrecht

Voor vrijwel alle maatregelen geldt dat deze vanaf 1 januari 2016 onmiddellijke werking hebben. Dat betekent dat ze direct van toepassing zijn, ook op de al op dat moment bestaande situaties. Alleen voor de onderdelen die zien op de loondoorbetaling en het opzegverbod tijdens ziekte is gekozen voor uitgestelde werking. Als een werknemer op 1 januari 2016 al ziek was en ziek blijft en de AOW-gerechtigde leeftijd heeft of deze leeftijd voor 1 juli 2016 bereikt, geldt dat de gewijzigde loondoorbetalingsplicht en de gewijzigde duur van het opzegverbod pas op 1 juli 2016 van toepassing zijn.

