

**Reinier Boogers**  
Advocaat

# Stoppen of doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd?

[Arbeidsrecht & Medezeggenschap](#)

13 december 2018

Uw werknemer wil na de AOW-leeftijd doorwerken. Waar dat vroeger een unicum was, komt het tegenwoordig geregeld voor. Voor de werknemer is het loon dat hij daarmee verdient een welkome aanvulling op zijn AOW-uitkering. Maar ook voor u is het aantrekkelijk om de arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde voort te zetten. Als een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd nadert, ontstaan veel vragen bij werkgevers. In dit artikel geef ik antwoord op zeven veel gestelde vragen.

## **Hoe moet ik de arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde beëindigen?**

Dat ligt eraan of in de arbeidsovereenkomst of cao is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt op de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit wordt het zogenoemde pensioenontslagbeding genoemd. Is een dergelijk beding van toepassing, dan eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege op de AOW-gerechtigde leeftijd, dus zonder dat opzegging is vereist.

Is geen pensioenontslagbeding opgenomen, dan kunt u de arbeidsovereenkomst tegen of na de AOW-gerechtigde leeftijd opzeggen, zonder dat voorafgaande toestemming van het UWV of ontbinding door de rechter nodig is. Let wel, de arbeidsovereenkomst moet dan wel vóór de AOW-gerechtigde leeftijd zijn aangegaan. Zegt u de arbeidsovereenkomst na de AOW-gerechtigde leeftijd op, dan bedraagt de opzegtermijn slechts één maand (tenzij partijen hiervan schriftelijk zijn afgeweken).

Let op, voor werknemers die pas na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst treden, gelden de normale ontslagregels (zodat een vergunning van het UWV of ontbinding door de rechter vereist is).

## **Mag ik het vaste dienstverband met een AOW-gerechtigde [\[1\]](#) beëindigen en daarna een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst aangaan?**

Ja. U kunt aansluitend een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluiten. De zogenoemde "Ragelie-regel" [\[2\]](#) is niet van toepassing, zodat de arbeidsovereenkomst voor

bepaalde tijd van rechtswege eindigt en geen rechtsgeldige opzegging is vereist.

### **Ik beëindig de arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde; moet ik een transitievergoeding betalen?**

Nee. Als u de arbeidsovereenkomst tegen of na de AOW-gerechtigde leeftijd opzegt, is geen transitievergoeding verschuldigd. U kunt dus 'gratis' opzeggen.

### **Mijn werknemer die AOW-gerechtigd is wordt ziek. Hoe lang moet ik zijn loon doorbetalen?**

U bent verplicht het loon maximaal 13 weken door te betalen (op termijn wordt dit waarschijnlijk teruggebracht tot 6 weken). Gedurende deze periode geldt ook een opzegverbod, zodat de werknemer niet mag worden ontslagen. Tijdens deze periode van loondoorbetaling gelden er minder re-integratieverplichtingen dan normaliter het geval is. Zo hoeft u geen tweede spoor op te starten (zoeken naar ander werk buiten de organisatie is dus geen verplichting), en het opstellen van een plan van aanpak is niet noodzakelijk.

### **Hoeveel tijdelijke contracten kan ik met een AOW-gerechtigde aangaan?**

De reguliere ketenregeling (maximaal 3 contracten gedurende maximaal 2 jaar) is niet van toepassing. Er geldt een specifieke ketenregeling voor AOW-gerechtigden. Met hen mag u maximaal 6 tijdelijke arbeidsovereenkomsten in maximaal 4 jaar sluiten. Daarna ontstaat van rechtswege een vast dienstverband.

### **Moet ik sociale premies afdragen voor een AOW-gerechtigde?**

U bent geen premies verschuldigd voor de volksverzekeringen (AOW, ANW) en de werknemersverzekeringen (WW, WIA, ZW). De AOW-gerechtigde is namelijk niet meer verzekerd voor werkloosheid en arbeidsongeschiktheid.

### **Mijn AOW-gerechtigde werknemer wil aanpassing van zijn arbeidsduur. Moet ik dat honoreren?**

Nee, u bent niet verplicht een dergelijk verzoek in te willigen. De Wet Flexibel Werken is namelijk niet van toepassing op AOW-gerechtigden.<sup>[3]</sup> Heeft een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt, dan moet u dit verzoek wel toekennen (tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten).

[1] Het dienstverband moet zijn ingegaan vóór de AOW-gerechtigde leeftijd.

[2] Deze regel bepaalt dat voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

opzegging nodig is, indien deze volgt op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die anders dan door opzegging of ontbinding is geëindigd.

[3] Artikel 1a Wet flexibel werken