

# **De rechtspositie van de AOW-gerechtigde werknemer**

**Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd**

Anita Verhoeven  
Universiteit van Tilburg  
Juni 2016

Titel scriptie : De rechtspositie van de AOW-gerechtigde werknemer  
Ondertitel : Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Naam student : A.M.C. Verhoeven  
Studentennr. : 237094

Instelling : Universiteit van Tilburg  
Faculteit : Rechtsgeleerdheid  
Departement : Sociaal Recht en Sociale Politiek

Begeleider en examinerator : Prof. Dr. A.T.J.M. Jacobs  
Tweede examinerator : Mr. Dr. W.G.M. Plessen



<b>Inleiding en probleemstelling .....</b>	<b>6</b>
Opbouw scriptie.....	8
<b>Aanleiding onderwerp.....</b>	<b>10</b>
<b>Hoofdstuk 1 Stijgende arbeidsparticipatie ouderen .....</b>	<b>11</b>
1.1 Stijgende arbeidsparticipatie ouderen .....	11
1.2 Overheidsbelang bevordering arbeidsparticipatie oudere werknemer .....	12
1.3 Nationaal beleid ter bevordering arbeidsdeelname ouderen tot AOW-leeftijd .....	14
1.4 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid.....	16
1.5 Beeldvorming over oudere werknemers bij werkgevers.....	18
1.6 Deelconclusie .....	19
<b>Hoofdstuk 2 De AOW-gerechtigde werknemer .....</b>	<b>21</b>
2.1 Inkomen vanaf AOW-gerechtigde leeftijd .....	21
2.2 Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd .....	22
2.3 Arbeidsrelatie na de AOW-gerechtigde leeftijd.....	25
2.3.1 De arbeidsovereenkomst.....	26
2.3.2 Doorwerken op basis van een uitzendovereenkomst .....	27
2.3.3 Doorwerken als zelfstandige.....	28
2.3.4 De Doorwerk-cao .....	29
2.3.4.1 De Doorwerk-cao en gelijke behandeling.....	30
2.4 Adviezen aan de overheid.....	31
2.4.1 Adviezen van de SER .....	31
2.4.2 Adviezen van de STAR.....	33
2.5 Deelconclusie .....	33
<b>Hoofdstuk 3 De totstandkoming van de wet.....</b>	<b>35</b>
3.1 Totstandkoming Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd .....	35
3.2 Advies van de Raad van State .....	38
3.3 Deelconclusie .....	42
<b>Hoofdstuk 4 Het aangaan van de arbeidsovereenkomst .....</b>	<b>43</b>
4.1 Het aangaan van de arbeidsovereenkomst .....	43
4.2 De Ragetlie-regel bij bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.....	44
4.3 De ketenbepaling .....	46
4.4 Deelconclusie .....	49

<b>Hoofdstuk 5 De (arbeids)voorwaarden.....</b>	<b>50</b>
5.1 De (arbeids)voorwaarden .....	50
5.2 Het loon.....	52
5.3 Het loon in Duitsland .....	56
5.4 Wet flexibel werken .....	59
5.5 De loondoorbetalingsverplichting en re-integratieverplichting bij ziekte.....	60
5.6 Sociale zekerheid en pensioen.....	64
5.7 Deelconclusie .....	67
<b>Hoofdstuk 6 Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst .....</b>	<b>68</b>
6.1 De opzegtermijn en de aanzegverplichting .....	68
6.2 Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst .....	70
6.3 De vergoeding .....	73
6.4 Deelconclusie .....	76
<b>Hoofdstuk 7 Conclusie en aanbevelingen .....</b>	<b>78</b>
<b>Literatuurlijst</b>	<b>84</b>

## Inleiding en probleemstelling

"*Wat nou oud, laat mij toch doorwerken*" schreef Jan Tromp eind 2014 in de Volkskrant.<sup>1</sup> Hij hield een betoog om te mogen doorwerken na zijn 65-ste jaar. Leeftijd vindt hij een oninteressant gegeven, totdat je 65 jaar wordt. Dan wordt je geconfronteerd met pensioenontslag, een AOW-uitkering etc, aldus Tromp. Maar Tromp is wel gevoelig voor één argument, en dat betreft het argument van verdringing op de arbeidsmarkt; "*de werkende AOW-er zit anderen in de weg*".

De leeftijdsgrens van 65 jaar was in Nederland jarenlang de grens tussen werken en stoppen met werken. Deze leeftijdsgrens was een algemeen geaccepteerde grens. Dit blijkt onder meer daaruit dat deze grens in 2005 in 386 wetten, regelingen en besluiten voorkomt, zowel in wet- en regelgeving op het terrein van arbeid, inkomen en fiscaliteit, maar ook op het terrein van wonen, vervoer en veiligheid.<sup>2</sup> Vanaf de invoering van de Algemene Ouderdomswet (AOW) in 1957 kwam de burger bij het bereiken van 65-jarige leeftijd in aanmerking voor een AOW-pensioen (verder ook ouderdomspensioen genoemd). Mede gezien het grote effect op de betaalbaarheid van het AOW-pensioen, is de leeftijd waarop men in aanmerking komt voor een AOW-pensioen verhoogd. De Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd regelt dat vanaf 1 januari 2013 de AOW-gerechtigde leeftijd stapsgewijs wordt verhoogd naar 67 jaar in 2023.<sup>3</sup> De Wet versnelling stapsgewijze verhoging AOW-leeftijd regelt dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt vervroegd; vanaf 2021 ligt de AOW-gerechtigde leeftijd op 67 jaar. Met ingang van 1 januari 2022 wordt de AOW-gerechtigde leeftijd gekoppeld aan de gemiddelde levensverwachting.<sup>4 5</sup> Anno 2016 wordt met het bereiken van de leeftijd van 65 jaar en 6 maanden de toegang tot een AOW-pensioen verschaft.<sup>6</sup>

De overheid wil de arbeidsdeelname van oudere werknemers bevorderen. Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt dat de arbeidsparticipatie van oudere werknemers de afgelopen jaren sterk is toegenomen. Steeds meer burgers werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd en een aantal werkt door na de pensioengerechtigde leeftijd of gaat weer werken na de pensioengerechtigde leeftijd. De leeftijdsgrens van 65 jaar wordt een steeds minder scherpe grens tussen werken en niet werken. In Nederland is er geen (wettelijke) belemmering of verbod op doorwerken na de AOW-gerechtigde

---

<sup>1</sup> De Volkskrant, Wat nou oud, laat mij toch werken, J. Tromp, 11 november 2014

<sup>2</sup> 65 jaar als uiterste houdbaarheidsdatum, E. Smolenaars, 2005, pagina 27-29

<sup>3</sup> Wet van 12 juli 2012, Stb.2012, nr. 328

<sup>4</sup> Regeerakkoord Bruggen slaan, van Kabinet- Rutte II, 29 oktober 2012, pagina 5

<sup>5</sup> Wet versnelling stapsgewijze verhoging AOW-leeftijd, nr. 34 083

<sup>6</sup> Artikel 7a, lid 1 AOW

leeftijd. Werkgever en de gepensioneerde werknemer kunnen samen afspreken dat de arbeidsovereenkomst na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt voortgezet. In deze situatie is er sprake van samenloop van AOW-pensioen en inkomsten uit arbeid. De gepensioneerde werknemer kan ook actief blijven op de arbeidsmarkt door zijn carrière voort te zetten in een andere baan dan de carrièrebaan, als zzp'er te gaan werken of via een uitzendbureau. In Nederland kennen we veel arbeidsrechtelijke wetgeving en sociale zekerheidswetgeving. De sociale zekerheidswetgeving was tot 31 december 2015 gemaximeerd op de leeftijdsgrens van de AOW-gerechtigde leeftijd. Nu steeds meer AOW-gerechtigden actief (willen) blijven op de arbeidsmarkt rijst de vraag of de wetgeving aanpassing behoeft. De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (verder ook wet) voorziet in een versoepeling van de regels voor AOW-gerechtigden; de arbeidsrechtelijke bescherming van deze groep wordt daarmee verminderd.<sup>7</sup> Onderdelen van de Wet werk en zekerheid (WWZ) hebben arbeidsrechtelijke consequenties voor de AOW-gerechtigde werknemer; denk aan het ontslagrecht en de transitievergoeding. Deze maatregelen uit de WWZ hebben tot doel het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd te vergemakkelijken.<sup>8</sup> In deze scriptie bespreek ik welke wetgeving van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van de AOW-gerechtigde werknemer vóór en na inwerkingtreding van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd en de WWZ. Zowel de toepasselijke wetgeving bij indiensttreding, de (arbeids)voorwaarden gedurende het dienstverband en bij beëindiging van het dienstverband komen hierbij aan de orde. Is het gerechtvaardigd dat er onderscheid wordt gemaakt tussen een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt (ook wel AOW-gerechtigde werknemer of AOW-plusser genoemd) en de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt (ook wel AOW-minner genoemd) op basis van de Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL)?<sup>9</sup> Voor de AOW-gerechtigde werknemer geldt een lichter arbeidsrechtelijk regime, maar hoe licht mag dit regime zijn? De Raad van State (verder RvS of raad) heeft in juli 2012 een advies geformuleerd betreffende het wetsvoorstel Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, dit advies wordt besproken.<sup>10</sup> Hoe ziet de rechtspositie van de AOW-gerechtigde werknemer na de invoering van deze wet eruit? Het streven van de minister is het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd te vergemakkelijken, zonder dat er verdringing optreedt. Wordt dit gerealiseerd?

---

<sup>7</sup> Wet van 14 oktober 2015, Stb. 2015, nr. 376

<sup>8</sup> Kamerstukken II 2014-2015, 34 073, nr. 3, pagina 3

<sup>9</sup> Wet van 17 december 2003, Stb. 2004, nr. 30

<sup>10</sup> Advies Wetsvoorstel werken na AOW-gerechtigde leeftijd, Raad van State, publicatie 11 november 2014

Aangenomen kan worden dat de arbeidsparticipatie van oudere werknemers (vanaf 50 jaar) onder de AOW-gerechtigde leeftijd, verbonden met de arbeidsparticipatie van AOW-gerechtigden. Dit is de reden dat in deze scriptie zowel aandacht wordt besteed aan de arbeidsparticipatie van werknemers onder de AOW-gerechtigde leeftijd als aan AOW-gerechtigden. Deze wet is van toepassing op zowel werknemers als ambtenaren, laatstgenoemden worden echter buiten beschouwing gelaten.

## Opbouw scriptie

In het eerste hoofdstuk besteed ik eerst aandacht aan de stijgende arbeidsparticipatie onder ouderen, de achtergrond en de redenen voor de overheid om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te bevorderen. Omdat werkgevers een belangrijke rol (kunnen) vervullen bij de arbeidsparticipatie van ouderen bespreek ik hoe werkgevers denken over oudere werknemers. Tenslotte komt in dit hoofdstuk de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd aan de orde.

Waarom willen ouderen blijven werken? Deze vraag komt in het tweede hoofdstuk aan de orde. Omdat het inkomensplaatje hierbij van belang is, bespreek ik de inkomenspositie van de pensioengerechtigde werknemer evenals de drijfveren van deze groep werknemers om actief te blijven op de arbeidsmarkt. Tot ongeveer vijf jaar geleden concentreerde de overheid zich vooral op het doorwerken tot 65 jaar. De laatste jaren krijgt het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd steeds meer aandacht. De overheid heeft hierover adviezen gevraagd aan de Sociaal-Economische Raad (SER) en de Stichting van de Arbeid (STAR). Deze adviezen worden besproken. In dit hoofdstuk wordt ook stilgestaan bij de belangrijkste arbeidsrelaties die voorkomen bij werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit zijn de arbeidsovereenkomst, werken op ZZP-basis en de uitzendovereenkomst. Ik sta ook stil bij de Doorwerk-cao.

In hoofdstuk drie komt de totstandkoming van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd aan de orde en ga ik nader in op het advies van de Raad van State (RvS). Dit advies was op onderdelen kritisch, welke onderdelen betrof dit en heeft de wetgever het advies van de RvS opgevolgd?

Vervolgens komt in hoofdstuk vier het aangaan van de arbeidsovereenkomst met de AOW-gerechtigde werknemer aan de orde; de Ragetlie-regel en de ketenbepaling. Op deze onderdelen is een lichter arbeidsrechtelijk regime van toepassing voor de AOW-gerechtigde werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Hoe verhoudt de Nederlandse ketenbepaling (artikel 7:668a BW) voor AOW-gerechtigde werknemers zich tot de Europese richtlijn?

De (arbeids)voorwaarden die van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomst van de AOW-gerechtigde werknemer onderzoek ik in hoofdstuk vijf. Wijken deze (arbeids)voorwaarden af van de AOW-minner en zo ja, in welke mate en wat betekent dit voor de arbeidsrechtelijke bescherming? In het kader van rechtsvergelijking kijk ik naar de invoering van het wettelijk minimumloon in Duitsland. Per 1 januari 2015 kent Duitsland een wettelijk minimumloon, maar wat betekent dit voor de Duitse pensioengerechtigde werknemer?

In hoofdstuk zes komt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst evenals de (transitie)vergoeding aan de orde. Zijn er verschillen tussen de AOW-gerechtigde werknemer en de werknemer die deze leeftijd nog niet heeft bereikt, en waar bestaan deze verschillen uit?

In het laatste hoofdstuk eindig ik met de conclusie en tot slot volgen enkele aanbevelingen.

Deze scriptie is afgesloten op 15 juni 2016.

## Aanleiding onderwerp

Twee werknemers zijn werkzaam bij hetzelfde bedrijf en in dezelfde functie. Werknemer 1 is 55 jaar en hij is 25 jaar in dienst. Werknemer 2 is 40 jaar bij dit bedrijf in dienst geweest en is op 65-jarige leeftijd met pensioen gegaan. Toen een oud-collega uit dienst ging, heeft zijn voormalig werkgever gevraagd of hij weer wilde komen werken.

Deze twee werknemers voerden een gesprek over de voor hen toepasselijke arbeidsvoorwaarden en hun pensioen. Onderstaand is de kern van dit gesprek weergegeven.

*De AOW-gerechtigde werknemer vertelde dat hij na pensionering bijna 1 jaar thuis van zijn pensioen had genoten totdat hij door zijn voormalig werkgever werd gebeld. Vanwege het vertrek van een collega was er een vacature ontstaan. De werkgever vertelde hem dat hij graag iemand op deze functie wilde plaatsen die hij kende, die het vak verstond en waarmee hij afspraken kon maken over werktijden en arbeidsvoorwaarden. De AOW-gerechtigde werknemer wilde weer graag wat om handen hebben. Maar hij wilde wel wat flexibiliteit in werktijden, zoals een uurtje later starten. Dat zijn salaris een stuk minder was dan voorheen, vond hij niet erg. Dit was voor hem een prima manier om een zakcentje bij te verdienen, het was immers een aanvulling op het AOW-pensioen en de pensioenuitkering.*

Voor de werkgever kan vanuit kosten oogpunt de AOW-gerechtigde een aantrekkelijke werknemer zijn. De werkgever betaalde aan de AOW-gerechtigde werknemer een lager salaris dan aan de AOW-minner. De werknemer is niet meer verzekerd voor werknemersverzekeringen zoals de Werkloosheidswet, derhalve is er ook geen premieafdracht verschuldigd. Vaak is er ook geen sprake van afdracht van pensioenpremie. Kortom, het doorwerken na de AOW-leeftijd kan een win-win situatie zijn voor de AOW-gerechtigde werknemer en de werkgever.

Ondanks het feit dat deze twee werknemers werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst, dezelfde functie hebben, bij dezelfde werkgever werkzaam zijn, zijn er andere wetten en regels van toepassing. Dit verschil is gebaseerd op het feit dat een van de werknemers AOW-gerechtigd is en de andere niet. De vraag is of dit wel een gerechtvaardigd verschil is. Biedt dit nu juist kansen voor gepensioneerde werknemers en is dit een buitenkans voor de werkgever? Moet de jongere werknemer de gepensioneerde werknemer als een concurrent beschouwen?

## Hoofdstuk 1      **Stijgende arbeidsparticipatie ouderen**

De overheid hecht veel belang aan arbeidsparticipatie van ouderen. De afgelopen jaren lag het accent vooral op het doorwerken **tot** de AOW-leeftijd. De overheid vindt langer doorwerken vooral belangrijk vanwege financiële motieven. In dit hoofdstuk bespreek ik het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen, het belang van de overheid, de ingezette beleidsmaatregelen en de wetgeving op het gebied van gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid.

### 1.1      **Stijgende arbeidsparticipatie ouderen**

In 2009 hebben het Toegepast-Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO) en het CBS met steun van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Ministerie van SZW) een enquête<sup>11</sup> laten uitvoeren naar de bereidheid onder werknemers om door te werken tot hun 65-ste. Uit de publicatie van TNO en CBS bleek dat het percentage werknemers dat wilde doorwerken tot 65 jaar in 2005 slechts 21% bedroeg. Deze bereidheid was in 2009 opgelopen naar 42%. Uit dezelfde enquête bleek dat de bereidheid van werknemers om na hun 65-ste te blijven doorwerken op 13% lag in 2009. De uitkomsten van deze enquête stroken echter niet met de huidige realiteit.

Bedroeg de gemiddelde pensioenleeftijd gedurende de periode 2000 tot 2006 61 jaar, in 2011 was dit al opgelopen naar ruim 63 jaar.<sup>12</sup> In 2014 bedroeg de gemiddelde pensioenleeftijd 64,1 jaar<sup>13</sup> en in 2015 65 jaar en 5 maanden.<sup>14</sup> Daarnaast gaan steeds meer werknemers op of na hun 65-ste met pensioen.<sup>15</sup> In 2012 was het aantal werknemers dat bij pensionering 65 jaar of ouder was opgelopen tot 40 procent. In 2014 was dit gestegen tot meer dan de helft van de werknemers.<sup>16</sup> De arbeidsparticipatie onder 55- tot 64-jarigen is in Nederland de afgelopen tien jaar harder gestegen dan in andere landen en is momenteel zelfs een van de hoogste in Europa.<sup>17</sup> In Nederland is het niet meer vanzelfsprekend dat het arbeidzame leven is afgelopen rond het 65-ste levensjaar. Het wordt steeds gebruikelijker dat 65-plussers zich nog op de werkvloer bevinden. In 2013 waren 125.000 65-plussers werkzaam, dit is inclusief kleine dienstverbanden met minder dan 12 uur per week.<sup>18</sup> In 2015 waren 177.000 65-plussers werkzaam.<sup>19</sup> De groep werkende AOW-ers ten opzichte van het aantal werkenden onder de

---

<sup>11</sup> Persbericht TNO en CBS d.d. 6 mei 2010

<sup>12</sup> CBS, Pensioenleeftijd werknemers ruim 63 jaar, 17 januari 2012

<sup>13</sup> CBS, Meer dan de helft van de werknemers bij pensionering 65 jaar of ouder, 5 februari 2015

<sup>14</sup> CBS, Pensioenleeftijd voor negende keer omhoog, 1 maart 2016

<sup>15</sup> CBS, Ruim 40 procent van de werknemers bij pensionering 65 jaar of ouder, 16 januari 2013

<sup>16</sup> CBS, Meer dan de helft van de werknemers bij pensionering 65 jaar of ouder, 5 februari 2015

<sup>17</sup> CPB, Wacht op economisch herstel, Hervorm arbeidsmarkt ouderen, 2015/11, pagina 7

<sup>18</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, 34 073, nr. 3, pagina 5

<sup>19</sup> CBS, Arbeidspositie naar leeftijd en geslacht, 9 juni 2016

AOW-leeftijd bedraagt ongeveer 2%.<sup>20</sup> De verwachting is dat het aantal werkende AOW-gerechtigden in de toekomst zal toenemen. De AOW-gerechtigde leeftijd lag vanaf de invoering van de AOW in 1957 op 65 jaar.<sup>21</sup> Vanaf de jaren tachtig van de vorige eeuw daalde de uittreedleeftijd en lag de daadwerkelijke pensioenleeftijd een stuk lager dan 65 jaar. In die jaren was de werkloosheid hoog, met name onder jongeren. Vervroegde uitdiensttreding van oudere werknemers in de vorm van VUT-regelingen werd gezien als één van de instrumenten om de werkloosheid terug te dringen.

Voor werknemers was deelname aan deze regelingen vanuit financieel oogpunt vaak aantrekkelijk. Vanaf de jaren negentig van de vorige eeuw steeg de arbeidsparticipatie van ouderen.<sup>22</sup> De Nederlandse overheid zette vanaf het begin van deze eeuw actief in op verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen.

## 1.2 Overheidsbelang bevordering arbeidsparticipatie oudere werknemer

De Nederlandse overheid vindt het belangrijk dat ouderen een grote bijdrage leveren aan de arbeidsparticipatie en de arbeidsmarkt. Het beleid van de overheid is gericht op het stimuleren van arbeidsdeelname van ouderen. Als gevolg van de huidige ontwikkelingen, zoals vergrijzing en ontgroening en de aanhoudende economische crisis, wordt het AOW-stelsel immers duurder. Minder werkenden moeten voor steeds meer niet-werkenden betalen.<sup>23</sup>

De Europese leiders hebben tijdens de Europese Top van Lissabon in 2000 gesproken over de economie, de arbeidsmarktontwikkelingen en de vergrijzing. Voor Europa is het belangrijk om te blijven concurreren met de rest van de wereld. De uitkomst van het zogenaamde Lissabon-akkoord was om in het jaar 2010 een arbeidsparticipatie te realiseren van minimaal 70% in Europa. Om dit percentage te behalen was het belangrijk dat ook de arbeidsparticipatie van ouderen zou toenemen.

In 2002 kwam de Europese Raad in Barcelona bijeen. De Europese leiders spraken af in het kader van een versterkte Europese werkgelegenheidsstrategie te streven naar verhoging van de werkelijke leeftijd waarop werknemers stoppen met werken. Doelstelling was een verhoging van vijf jaar in de periode tot 2010. Daartoe was het noodzakelijk om aan de zogeheten VUT-regelingen paal en perk te stellen. Ook werd afgesproken meer inspanningen te verrichten om oudere werknemers meer en betere kansen te bieden om actief op de arbeidsmarkt te blijven.

---

<sup>20</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, 34 073, TK 63-4, 12 maart 2015, pagina 16

<sup>21</sup> Wet van 31 mei 1956, Staatsblad 1956, nr. 281

<sup>22</sup> Naar een toekomst die werkt, Commissie Bakker, 16 juni 2008, pagina 26

<sup>23</sup> Kamerstukken II, 2011-2012, 33 290, nr. 3, pagina 3

Als wij in Nederland de huidige publieke voorzieningen, waaronder de gezondheidszorg, het sociale zekerheidsstelsel en de pensioenen voor de toekomst willen blijven garanderen, dan zal de arbeidsparticipatie van ouderen moeten toenemen. Nederland heeft te maken met dubbele vergrijzing. Deze dubbele vergrijzing houdt in dat enerzijds de gemiddelde levensverwachting toeneemt; het aantal gezonde levensjaren neemt toe. Anno 2016 is de levensverwachting met ruim 5 jaar toegenomen ten opzichte van 1957.<sup>24</sup> Anderzijds komen er steeds meer ouderen, onder andere vanwege de naoorlogse geboortegolf. Bovendien is het geboortecijfer vanaf de jaren zestig van de vorige eeuw gedaald. Deze krimp wordt ontgroening genoemd. Dit betekent dat het aantal werkenden in verhouding tot het aantal AOW-gerechtigden afneemt. De verwachting is dat de baby's die nu worden geboren beduidend langer zullen leven. De levensverwachting voor meisjes zal namelijk 96 jaar (2012: 82,8 jaar) zijn en voor jongens 92 jaar (2012: 79,1 jaar).<sup>25</sup> Dit is 13 jaar meer dan de huidige levensverwachting. Dit heeft grote invloed op het pensioenstelsel, de verhouding tussen het aantal jaren dat premie wordt betaald en het aantal jaren dat men van een pensioenuitkering geniet.

In Nederland is lang gediscussieerd over de houdbaarheid van het AOW-stelsel en de AOW-leeftijd van 65 jaar. Na onderhandelingen met de sociale partners is besloten dat de AOW-gerechtigde leeftijd vanaf 1 januari 2013 stapsgewijs wordt verhoogd en zal oplopen naar 67 jaar in 2021. Dit heeft vooral te maken met de demografische ontwikkelingen. Deze toename kan vooral worden verklaard door de toename van de gemiddelde levensverwachting; we blijven langer gezond en worden ouder. De categorie 65-plussers maakte in 2012 16% van de bevolking uit, dit zal rond 2040 26% bedragen.<sup>26</sup> Als gevolg van de Wet verhoging AOW en pensioenrichtleeftijd maken rond 2040 ongeveer 800.000 65-plussers deel uit van de potentiële beroepsbevolking.<sup>27</sup>

Vanaf de invoering van de AOW in 1957 vindt financiering plaats op basis van het omslagstelsel. Dit betekent dat de beroepsbevolking de AOW-premie betaalt. De kleinere groep werkenden moet echter wel de AOW van een grotere groep niet-werkenden betalen. Omdat er een maximum aan de verschuldigde premie is vastgesteld die door deze steeds kleinere groep werkenden moet worden opgebracht, zijn de premie-inkomsten onvoldoende. Dit is ook de reden dat een steeds groter deel van de AOW wordt gefinancierd uit algemene middelen. Hier betalen ook AOW-gerechtigden aan mee. In

---

<sup>24</sup> CBS, Levensverwachting 65-jarige 5 jaar hogere sinds AOW-wet, 30 mei 2016

<sup>25</sup> Een levensduur van meer dan honderd jaar: van uitzondering naar regel?, Joop de Beer (Nidi), 2015

<sup>26</sup> CBS, Bevolkingsprognose 2012-2060:Langer leven, langer werken, 13 december 2012, pagina 14

<sup>27</sup> CBS, Bevolkingsprognose 2012-2060:Langer leven, langer werken, 13 december 2012, pagina 17

het jaar 2015 ontvingen 3.371.258 burgers een AOW-pensioen.<sup>28</sup> Ter vergelijking: in het jaar 1957, het jaar waarin het AOW-pensioen werd geïntroduceerd, maakten 738.692 burgers aanspraak op een AOW-pensioen.<sup>29</sup> Het aantal AOW-gerechtigden zal de komende jaren toenemen en zal naar verwachting rond 2040 3,9 miljoen bedragen.<sup>30</sup>

Voor de overheid is het voorts van belang dat AOW-gerechtigden met een onvolledig AOW-pensioen en een klein vermogen zelf zorgdragen voor aanvullende inkomsten uit arbeid en dus doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Zij kunnen immers aanspraak maken op inkomensondersteuning vanuit de overheid, omdat zij recht hebben op een minimuminkomen.

Tenslotte is het van belang dat toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt mede kunnen worden opgevangen door het behouden van oudere werknemers voor de arbeidsmarkt. Net voor het uitbreken van de financiële crisis is het rapport van de Commissie Bakker uitgebracht. Deze commissie had de opdracht voorstellen te formuleren over maatregelen ter verhoging van de arbeidsparticipatie alsook maatregelen die ertoe leiden dat werknemers meer uren gaan werken.<sup>31</sup> Deze commissie voorspelde krapte op de arbeidsmarkt als gevolg van pensioen, arbeidsongeschiktheid en tijdelijk stoppen met werk vanwege de zorg voor kinderen of studie.<sup>32</sup> Om deze krapte op te vangen adviseerde deze commissie ouderen langer te laten werken, ook na hun 65-ste. Niet alleen omdat we langer leven, maar ook omdat burgers langer gezond blijven als gevolg van de verbeterde medische en technische hulpmiddelen.<sup>33</sup>

### 1.3 Nationaal beleid ter bevordering arbeidsdeelname ouderen tot AOW-leeftijd

De overheid onderkent al vele jaren dat de arbeidsparticipatie van ouderen (te) laag is en dat dit op termijn geen houdbare situatie is. In het rapport "Een werkend perspectief" van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) uit 1990 was de belangrijkste constatering dat de arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland erg laag was in verhouding tot andere OESO-landen.<sup>34</sup> Nederland wilde in de jaren 2000 tot 2006 de arbeidsparticipatie van ouderen verhogen en de Lissabon-afspraken realiseren door het afschaffen van de vervroegde uitdiensttredingsregelingen (VUT-regelingen). Met ingang van 1 januari 2006 is de Wet aanpassing fiscale behandeling

---

<sup>28</sup> SUWI-jaarverslag 2015, maart 2016, pagina 13

<sup>29</sup> [www.svb.nl](http://www.svb.nl), oude sociale regelingen

<sup>30</sup> CBS, Bevolkingsprognose 2012-2060: Langer leven, langer doorwerken, 13 december 2012

<sup>31</sup> Naar een toekomst die werkt, Commissie Bakker, 16 juni 2008, pagina 16

<sup>32</sup> Naar een toekomst die werkt, Commissie Bakker, 16 juni 2008, pagina 18

<sup>33</sup> Naar een toekomst die werkt, Commissie Bakker, 16 juni 2008, pagina 27

<sup>34</sup> WRR, Een werkend rapport, arbeidsparticipatie in de jaren '90, nr 38, 10 december 1990, pagina 7

VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (Wet VPL) ingevoerd.<sup>35</sup> Deze wet bracht wijzigingen aan in onder meer de Wet op de Loonbelasting 1964. Als gevolg van de invoering van de Wet VPL werd de pensioengerechtigde leeftijd in pensioenreglementen op 65 jaar gesteld. Alhoewel de opgebouwde rechten niet werden aangepast, had deze wet veel consequenties voor werknemers die per 1 januari 2006 jonger dan 55 jaar waren. Het fiscale voordeel van VUT- en prepensioenregelingen verviel namelijk voor deze categorie werknemers. Voor werknemers die per deze datum 55 jaar of ouder waren, bleef de belastingaftrek in stand en heeft de wetgever een overgangsregeling gecreëerd.

De regering stimuleert sinds ongeveer het jaar 2000, middels gericht beleid, werkgevers ouderen in dienst te nemen of te houden en werknemers te blijven werken of weer deel te nemen aan het arbeidsproces. Voor deze maatregelen komen werkgevers met werknemers in aanmerking **tot** de AOW-gerechtigde leeftijd. AOW-gerechtigden of hun werkgevers komen niet voor deze maatregelen in aanmerking.

Onderstaand beschrijf ik enkele maatregelen die op dit moment nog van toepassing zijn. De overheid wil werkgevers middels een financiële prikkel stimuleren oudere uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen.<sup>36</sup> Werkgevers komen in aanmerking voor een premiekorting bij het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde die 56 jaar of ouder is, *de premiekorting oudere werknemer*.<sup>37</sup> De werkgever mag bij de loonaangifte een bedrag in mindering brengen op de af te dragen premies werknemersverzekeringen. De loonkosten voor de werkgever worden door deze premiekortingen verlaagd. De overheid biedt werkgevers ook de mogelijkheid uitkeringsgerechtigden voor een bepaalde periode de kans te geven te werken zonder verplichtingen, dit kan via de *proefplaatsing*. Op basis van de Regeling subsidie scholing en plaatsing oudere werknemers kan de werkgever bij het aannemen van een werkloze werknemer vanaf 50 jaar in aanmerking komen voor een *scholingsvoucher*.<sup>38</sup> Tenslotte komen intermediairs die oudere werklozen vanaf 50 jaar begeleiden naar werk in aanmerking voor een subsidiebedrag in de vorm van een *plaatsingsfee*.<sup>39</sup> Uit onderzoek in opdracht van diverse ministeries<sup>40</sup> blijkt dat de effecten van bovengenoemde

---

<sup>35</sup> Wet van 24 februari 2005, Stb. 2005, nr. 115

<sup>36</sup> Belastingdienst, Handboek Loonheffingen 2016, uitgave 1 april 2016, pagina 59

<sup>37</sup> Belastingdienst, Handboek Loonheffingen 2016, uitgave 1 april 2016, pagina 59

<sup>38</sup> Staatscourant 2013, nr. 27 343

<sup>31</sup> <http://www.uvw.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/extra-regelingen-voor-oudere-of-jonge-werknemers/detail/plaatsingsfee-voor-intermediair>

<sup>40</sup> Ministeries SZW en Economische Zaken, Landbouw en Innovatie

maatregelen beperkt zijn.<sup>41</sup> Werkgevers geven aan dat zij niet op de hoogte zijn van de premiekortingen. Bij werkgevers prevaleert de geschiktheid van de kandidaat. Uit een recent CPB-rapport over de hervorming van de arbeidsmarkt van ouderen, blijkt dat de huidige beleidsmaatregelen om de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers te verbeteren, onvoldoende effectief zijn.<sup>42</sup> Het beleid is voornamelijk gericht op kostenverlaging voor de werkgever. Het CPB adviseert meer fundamentele herzieningen door te voeren. Hierbij moet gedacht worden aan ontslagbescherming die minder afhankelijk is van de lengte van het dienstverband en bij voortdurende werkloosheid een lagere WW-uitkering.<sup>43</sup>

#### 1.4 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid

In Europa en in Nederland wordt veel waarde gehecht aan gelijke behandeling van alle burgers en het tegengaan van discriminatie, zo ook leeftijdsdiscriminatie.<sup>44</sup> De Raad van de Europese Unie heeft in 2000 de richtlijn 2000/78/EG vastgesteld. Deze richtlijn is per 2 december 2000 in werking getreden. De richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.<sup>45</sup> Deze richtlijn verplicht de lidstaten om uitvoering aan deze richtlijn te geven; de lidstaten moeten deze richtlijn implementeren in de nationale wet- en regelgeving.

Gesteld kan worden dat in Nederland artikel 1 van de Grondwet het fundament vormt voor de gelijke behandelingswetgeving. De Grondwet richt zich in eerste instantie tot de overheid. Daarnaast geeft het normen voor het gedrag van burgers onderling in allerlei relaties.<sup>46</sup>

De bovengenoemde richtlijn vormt de basis voor de wetgeving op het terrein van gelijke behandeling op grond van leeftijd in Nederland. Door de Nederlandse wetgever is met de invoering van de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid (WGBL) aan de verplichte uitvoering van de richtlijn voldaan.<sup>47</sup>

---

<sup>41</sup> SEO Economisch Onderzoek, SEO-rapport nr. 2012-63, september 2012, pagina 13

<sup>42</sup> CPB-rapport, Wacht op economisch herstel, Hervorm arbeidsmarkt ouderen, 2015/11, pagina 14

<sup>43</sup> CPB-rapport, Wacht op economisch herstel, Hervorm arbeidsmarkt ouderen, 2015/11, pagina 11 en 12

<sup>44</sup> Zie overwegingen bij richtlijn 2000/78/EG, punten 3, 4 8, 16 en 25

<sup>45</sup> Artikel 1 richtlijn 2000/78/EG

<sup>46</sup> E. Cremers-Hartman, PS-special: Gelijke behandeling in zes wetten, 2004, pagina 13

<sup>47</sup> Wet van 17 december 2003, Stb. 2004, nr. 30

Deze wet is op 1 mei 2004 in werking getreden. De WGBL bevat regels op het gebied van arbeid, het vrije beroep en het beroepsonderwijs. Voor het onderdeel arbeid kan de volgende indeling<sup>48</sup> worden gemaakt:

1. de arbeidsbemiddeling;
2. het aangaan van de arbeidsovereenkomst of aanstelling;
3. de arbeidsvoorwaarden en
4. de beëindiging van de arbeidsverhouding.

Artikel 1 lid 1 WGBL verbiedt het maken van direct en indirect onderscheid op grond van leeftijd.

Onder direct onderscheid wordt verstaan "*indien een persoon op grond van leeftijd op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld.*"<sup>49</sup>

Een voorbeeld van direct onderscheid is de toekenning van extra vakantie-uren, zogenaamde seniorenuren voor oudere werknemers.

Onder indirect onderscheid wordt verstaan "*indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde leeftijd in vergelijking met andere personen bijzonder treft.*"<sup>50</sup>

Een voorbeeld van indirect onderscheid is een beloningssysteem dat is gebaseerd op dienstjaren van werknemers, hier wordt indirect onderscheid op grond van leeftijd gemaakt.

De WGBL verbiedt ook intimidatie. Artikel 2 geeft aan wat onder intimidatie wordt verstaan, namelijk het gedrag dat met leeftijd verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.<sup>51</sup>

Uitgangspunt van de WGBL is dat leeftijdsdiscriminatie verboden is, tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond voor het maken van dit onderscheid. De WGBL geeft twee rechtvaardigingsgronden aan. Volgens artikel 7 lid 1 sub a is het maken van onderscheid gerechtvaardigd als dit is gebaseerd op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën. Artikel 7 lid 2 sub b geeft aan dat onderscheid toegestaan is als het onderscheid betrekking heeft op het beëindigen van een arbeidsverhouding of dienstverband van een ambtenaar in verband met het bereiken van de leeftijd waarop op grond van de

---

<sup>48</sup> Artikel 3, WGBL

<sup>49</sup> Artikel 1 sub b WGBL

<sup>50</sup> Artikel 1 sub c WGBL

<sup>51</sup> Artikel 2, lid 2 WGBL

AOW recht op het ouderdomspensioen ontstaat. Tenslotte bevat de WGBL een algemene objectieve rechtvaardigingsgrond: onderscheid is toegestaan als dit objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.<sup>52</sup> Het College voor de rechten van de mens heeft op grond van de WGBL de bevoegdheid onderzoek te doen naar onderscheid op grond van leeftijd en hierover een oordeel uit te spreken.<sup>53</sup> Op grond van artikel 10, lid 2 van de Wet College voor de rechten van de mens kan de individuele burger zich met een schriftelijk verzoek tot het College wenden.

## 1.5 Beeldvorming over oudere werknemers bij werkgevers

De bereidheid van werkgevers is nodig om het overheidsbeleid, dat erop gericht is de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen, te laten slagen. De kans dat een oudere werkloze (vanaf 45 jaar) een baan vindt, ligt aanzienlijk lager dan bij jongere werklozen.<sup>54</sup> Oudere werknemers doen er ook langer over om een baan te vinden. Voor werkgevers lijken oudere werknemers niet aantrekkelijk. Dit is zorgelijk omdat uit cijfers van het CBS blijkt dat in 2019 de helft van de volwassenen 50-plusser is.<sup>55</sup> De eerste perceptie als gedacht wordt aan de oudere werknemer is niet altijd positief. Vaak is er een associatie met minder productiviteit, een hoger ziekteverzuim en hogere arbeidskosten voor de werkgever.

Lange tijd waren in vele cao's leeftijdsspecifieke maatregelen vastgelegd, ook wel seniorenregelingen of ontziemaatregelen genoemd. Deze maatregelen zijn erop gericht het werken voor oudere werknemers makkelijker te maken, zodat zij kunnen doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Veel voorkomende leeftijdsspecifieke maatregelen zijn extra verlofrechten, arbeidsduurverkorting en scholingsafspraken. Dit betekent een verhoging van de loonkosten van deze werknemers en daarmee neemt de mobiliteit van deze categorie werknemers af. De WGBL staat onderscheid op grond van leeftijd niet toe, tenzij dit onderscheid objectief gerechtvaardigd kan worden door een legitiem doel. De middelen om dit doel te realiseren moeten passend en noodzakelijk zijn. Bij de beoordeling wordt breder gekeken dan alleen naar de maatregel. Heemskerk is van mening dat de WGBL een bedreiging is voor seniorenregelingen.<sup>56</sup>

Met de sociale partners is afgesproken dat de generieke ontziemaatregelen in cao's worden afgebouwd en omgebouwd.<sup>57</sup> Uit een evaluatie van de Algemene Werkgeversvereniging (AWVN) blijkt dat het afbouwen of ombouwen van ontziemaatregelen een lastig onderwerp is. Er worden diverse

---

<sup>52</sup> Artikel 7 lid 1 sub c WGBL

<sup>53</sup> Artikel 14, WGBL

<sup>54</sup> CBS, Oudere werkloze vindt minder snel een baan dan jongere, 31 juli 2013

<sup>55</sup> CBS, In 2019 helft van volwassenen 65-plusser, 15 september 2014

<sup>56</sup> De arbeidsdeelname van oudere werknemers, M. Heemskerk, 2009, pagina 73

<sup>57</sup> Brief Ministerie SZW, Evaluatie WGBL, AV/AR2009/6871, 11 juni 2009

overgangsregelen getroffen en de beginleeftijd wordt naar achteren geschoven.<sup>58</sup> Uit een recent CPB-rapport blijkt dat minder leeftijdsafhankelijke arrangementen in cao's noodzakelijk zijn om de positie van oudere werklozen duurzaam te verhogen.<sup>59</sup> In de samenleving zijn echter ook andere signalen te horen. Verbon pleit juist voor het behoud van seniorenverlof, omdat de werkomstandigheden in bepaalde sectoren zwaar zijn. Door dit seniorenverlof zouden werknemers beter in staat zijn om tot hun 67-ste zonder problemen te blijven werken.<sup>60</sup>

Uit het rapport 'Vraag naar arbeid 2013' van het SCP blijkt dat het ouderenbeleid van werkgevers weliswaar langzaam, maar wel steeds meer beweegt in een beleid zoals de overheid wenst.<sup>61</sup> Onder ouderen wordt in dit rapport verstaan 55 jaar en ouder. Onderzocht is het functioneren en de productiviteit van ouderen ten opzichte van jongeren. Uit genoemd SCP onderzoek blijkt dat het overgrote deel van de werkgevers denkt dat er geen verschil in arbeidsprestaties is tussen ouderen en jongeren. Zo'n 10% van de werkgevers was de mening toegedaan dat ongeveer 10% van de ouderen slechter functioneerde dan de jongere werknemers. Ongeveer 20% van de werkgevers denkt dat de productiviteit van ouderen lager ligt dan bij jongeren.<sup>62</sup>

## 1.6 Deelconclusie

De leeftijd van 65 jaar was in Nederland gedurende vele jaren een objectieve eindleeftijd en een maatschappelijk geaccepteerde grens tussen het arbeidzame leven en pensioen. Vanaf 2013 is de AOW-gerechtigde leeftijd stapsgewijs verhoogd naar uiteindelijk 67 jaar; een drastische wijziging in de AOW-wetgeving. Deze verhoging van de AOW-leeftijd was noodzakelijk. De kosten van het Nederlandse sociale stelsel moeten immers door een steeds kleinere groep werkenden worden betaald.

De afgelopen jaren was het overheidsbeleid erop gericht de arbeidsdeelname van oudere werknemers te stimuleren tot de AOW-leeftijd. Enerzijds heeft de overheid het eerder stoppen met werken dan de AOW-gerechtigde leeftijd ontmoedigd, vooral met de invoering van fiscale wetgeving. Anderzijds heeft de overheid maatregelen ingevoerd die financiële prikkels bevatten voor werkgevers en werknemers. Voor werkgevers betekenen deze maatregelen een verlaging van de loonkosten. Werknemers worden gefaciliteerd bij bijvoorbeeld scholing en zo gestimuleerd om te blijven werken of weer te gaan werken vanuit een uitkeringssituatie.

---

<sup>58</sup> AWWN, Eindevaluatie CAO-seizoen 2014, pagina's 7 en 19

<sup>59</sup> CPB-rapport, Wacht op economisch herstel, Hervorm arbeidsmarkt ouderen, 2015/11, pagina 3

<sup>60</sup> De Volkskrant, Willen VVD en CPB soms helemaal geen senioren op de werkvloer?, Verbon H., 17 juni 2015

<sup>61</sup> Vraag naar arbeid 2013, SCP, 14 april 2014, pagina 12

<sup>62</sup> Vraag naar arbeid 2013, SCP, 14 april 2014, pagina 60 en 61

Gesteld kan worden dat het overheidsbeleid succesvol is; de gemiddelde uittreedleeftijd is de afgelopen jaren fors gestegen.

Ongerechtvaardigd onderscheid naar leeftijd is bij wet verboden, de WGBL is van toepassing. Dit betekent dat de maatschappij en ook werkgevers kritisch moeten zijn ten aanzien van het stellen en hanteren van leeftijdsgrenzen. Dit geldt ook ten aanzien van AOW-gerechtigden.

De (voor)oordelen die in de samenleving heersen over de oudere werknemer werken belemmerend en vormen misschien wel de grootste blokkade voor werkgevers. Dit wordt versterkt door de van toepassing zijnde beloningssystemen op basis van anciënniteit en de ontzietmaatregelen.

## Hoofdstuk 2 De AOW-gerechtigde werknemer

Iedere AOW-gerechtigde heeft recht op een AOW-pensioen. Maar hoe ziet het gemiddelde inkomensplaatje van een AOW-gerechtigde eruit? Omdat doorwerken op basis van een arbeidsovereenkomst, een uitzendovereenkomst en als zelfstandige de meest voorkomende arbeidsrelaties zijn onder AOW-gerechtigden, bespreek ik deze drie arbeidsrelaties. De Doorwerk-cao komt ook aan bod, deze cao was een voorloper op het gebied van de arbeidsdeelname van AOW-gerechtigden. Tenslotte bekijk ik waarom het laten werken van AOW-gerechtigden op basis van een arbeidsovereenkomst niet wenselijk was voor veel werkgevers. De SER en de STAR hebben dit onderzocht en hierover adviezen verstrekt.

### 2.1 Inkomen vanaf AOW-gerechtigde leeftijd

In Nederland bestaat het pensioensysteem uit een drietal pijlers. Deze indeling is ook als uitgangspunt genomen in de Pensioenwet.<sup>63</sup>

De eerste pijler bestaat uit de Algemene Ouderdomswet (AOW). Dit is een ouderdomspensioen en het betreft een overheidsvoorziening. Het AOW-pensioen is de basis voor de oudedagsvoorziening en is in 1957 ingevoerd. Alle ingezetenen van Nederland hebben vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd recht op een ouderdomspensioen uit hoofde van de AOW.<sup>64</sup> Dit AOW-pensioen wordt maandelijks door de Sociale Verzekeringsbank uitgekeerd. Het ouderdomspensioen heeft als doel ouderen te voorzien in de kosten van het noodzakelijk levensonderhoud.<sup>65</sup> De hoogte van het AOW-pensioen is afhankelijk van de leefsituatie en staat los van de hoogte van het inkomen en arbeidsverleden. De opbouw van een volledig AOW-pensioen vindt plaats gedurende een periode van 50 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Er kan sprake zijn van een lager AOW-pensioen als gevolg van een periode van niet verzekerd zijn, bijvoorbeeld vanwege verblijf in het buitenland. De overheid garandeert AOW-gerechtigden een minimuminkomen. In situaties waarbij het AOW-pensioen en het aanvullend pensioen niet voorzien in een minimuminkomen, vindt aanvulling plaats op basis van de Wet Aanvullende Inkomensvoorziening Ouderen (AIO). De AIO is een inkomensvoorziening voor AOW-gerechtigden. De regeling heeft tot doel het AOW-pensioen aan te vullen tot een minimuminkomen. De AIO wordt door gemeenten uitgevoerd en is een vorm van bijstand. Dit betekent dat er altijd een vermogens- en inkomenstoets (inclusief partnertoets) plaatsvindt.

Het aanvullende collectieve pensioen wordt de tweede pijler genoemd. Dit pensioen betreft het werk-

---

<sup>63</sup> Inleiding pensioenrecht, E.M.F. Schols-van Oppen, pagina 1

<sup>64</sup> Artikel 7a, lid 1 AOW

<sup>65</sup> Kamerstukken II 1954-1955, 4009, nr. 3, pagina 41 en 60

gerelateerde pensioen omdat dit pensioen via de werkgever wordt opgebouwd. Dit pensioen maakt onderdeel uit van een cao of een arbeidsovereenkomst en is een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Een dergelijk pensioen wordt beschouwd als uitgesteld loon.

De derde pijler bestaat uit individuele regelingen die de burger zelf aangaat voor een extra pensioen op individuele basis, zoals verzekeringen en voorzieningen.

Het Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting, het Nibud, heeft een aanvulling gemaakt op het drie pijlersysteem.<sup>66</sup> Deze onafhankelijke stichting hanteert de Pensioenschijf-van-vijf. De eerste drie schijven komen overeen met de eerste drie pijlers, drie reeds bestaande en hierboven genoemde pijlers. De vierde schijf bestaat volgens het Nibud uit inkomsten uit vermogen, waaronder spaargeld, beleggingen en een hypotheekvrije woning.

De vijfde schijf bestaat uit inkomsten uit werk na pensionering. Het feit dat het Nibud deze vijfde schijf heeft opgenomen geeft aan dat inkomsten uit arbeid na pensionering een steeds belangrijkere rol spelen. Als er inkomsten uit arbeid worden genoten dan vindt geen verrekening of andere korting plaats. Het AOW-pensioen en het aanvullend pensioen uit de tweede pijler zijn gegarandeerd inkomen. Dit betekent dat de inkomsten uit arbeid als extra inkomsten kunnen worden beschouwd.

Als uitgangspunt hanteer ik dat AOW-gerechtigden over een minimuminkomen beschikken en derhalve in beginsel voor hun inkomen niet afhankelijk zijn van betaalde arbeid. Er zullen echter wel AOW-gerechtigden zijn die zich genoodzaakt zien inkomsten uit arbeid te genereren omdat dit minimuminkomen als onvoldoende wordt beschouwd. Deze groep AOW-gerechtigden zal veelal ervaren dat zij *moet* werken om te zorgen voor voldoende inkomen.

## 2.2 Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd

In Nederland is het gebruikelijk dat de arbeidsovereenkomst vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd wordt beëindigd. Het is gangbaar dat een beding over pensioenontslag onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst of de cao. In een dergelijk beding wordt overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt bij het bereiken van de pensioenleeftijd of de AOW-gerechtigde leeftijd. Met de invoering van de WWZ kan de werkgever per 1 juli 2015 op basis van artikel 7:669 BW, lid 4 BW de arbeidsovereenkomst opzeggen als de werknemer de AOW-leeftijd of de voor de werknemer geldende afwijkende pensioenleeftijd bereikt. De werkgever

---

<sup>66</sup> <https://www.nibud.nl/consumenten/schijf-van-vijf/>

moet bij afwijking van de AOW-gerechtigde leeftijd wel aantonen wat de pensioenleeftijd is voor de werknemer. De opzegging door de werkgever mag zonder toestemming van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of instemming van de werknemer. Dit geldt ook als er niets over pensioenontslag is geregeld in de arbeidsovereenkomst of in de cao.

In Nederland kunnen AOW-gerechtigden in beginsel zonder belemmeringen toetreden tot de arbeidsmarkt. In artikel 19 van de Grondwet is een aantal bepalingen over werkgelegenheid opgenomen. Artikel 19, lid 1 van de Grondwet geeft aan dat de bevordering van voldoende werkgelegenheid een taak van de overheid is. Hier is geen beperking ten aanzien van AOW-gerechtigden aangebracht.

Het tweede lid van artikel 19 van de Grondwet luidt:

*"De wet stelt regels omtrent de rechtspositie van hen die arbeid verrichten en omtrent hun bescherming daarbij, alsmede omtrent medezeggenschap".*

Hieruit kan men opmaken dat de arbeidsvoorwaarden onderdeel uitmaken van de rechtspositie van de werknemer en daarmee ook het recht op gelijke beloning.

Tenslotte gaat artikel 19, lid 3 van de Grondwet in op de vrije keuze van arbeid en luidt:

*"Het recht van iedere Nederlander op vrije keuze van arbeid wordt erkend, behoudens de beperkingen bij of krachtens de wet gesteld".*

De bepalingen uit de Grondwet richten zich tot de overheid. De sociale grondrechten kunnen volgens Van Bijsterveld worden opgevat *"als normen die de overheid een plicht tot actief optreden opleggen en zij worden gezien als instructienorm en zijn niet rechtens afdwingbaar."*<sup>67</sup> Volgens Vlemminx is *"het niet duidelijk of de vrijheid van arbeidskeuze een horizontale werking heeft, maar een zekere werking tussen particulieren wordt niet uitgesloten."*<sup>68 69</sup> De overheid heeft een inspanningsverplichting en dient ervoor te zorgen dat iedereen die wil werken een baan kan krijgen, er is geen beperking in de vrije arbeidskeuze voor AOW-gerechtigden.

Uit een rapport van de STAR uit 2005 blijkt dat naast het boven besproken pensioenbeding in arbeidsovereenkomsten en collectieve arbeidsovereenkomsten, de cao's en pensioenregelingen geen belemmeringen bevatten om na het 65-ste jaar te blijven werken. Dit doorwerken dient wel plaats te vinden op vrijwillige basis van zowel werkgever als werknemer.<sup>70</sup> Hoewel wet- en regelgeving, cao's, arbeidsovereenkomsten en pensioenregelingen op zich geen blokkades vormen om na de

---

<sup>67</sup> De Grondwet, onder redactie van Koekkoek, A.H. 2000, pagina 52

<sup>68</sup> De Grondwet, onder redactie van Koekkoek, A.H. 2000, pagina 227

<sup>69</sup> Het profiel van de sociale grondrechten, Vlemminx F., 1994, pagina 60

<sup>70</sup> Stichting van de arbeid, Advies inzake het wegnemen van belemmeringen voor het doorwerken na 65 jaar, 14 november 2005, pagina 8

AOW-gerechtigde leeftijd te blijven werken, hebben we veelal te maken met hetgeen gebruikelijk is. Werkgevers en werknemers hebben vaak nog een traditionele kijk op de loopbaan en het moment van verlaten van de arbeidsmarkt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Het aantal AOW-gerechtigden dat actief is op de arbeidsmarkt neemt toe. Deze personen worden ook wel "doorstarters" of "doorwerkers" genoemd.<sup>71</sup> In dergelijke situaties is er sprake van samenloop van pensioen en arbeid. Uit cijfers van het CBS blijkt dat in 2015 177.000 65-plussers werkzaam waren.<sup>72</sup>

Driekwart van deze groep is man en een kwart is vrouw. Uit het SCP-rapport blijkt ook dat het aantal werkgevers dat positief staat tegenover doorwerken na het 65-ste jaar groeit en het aantal werkgevers dat doorwerken een onwenselijke situatie acht sterk is afgenomen. Doorwerken is nog geen vanzelfsprekendheid, maar werkgevers staan er meer en meer voor open, aldus het SCP.<sup>73</sup>

Werknemers kunnen er behoefte aan hebben om het werk geleidelijk af te bouwen. Tegenwoordig moeten werknemers over het algemeen tot en met pensioendatum dan wel de AOW-gerechtigde leeftijd volledig blijven werken. Dit betekent dat er geen sprake is van geleidelijke afbouw van werk.

Deze geleidelijke afbouw van werk kan worden verschoven door te blijven werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.<sup>74</sup> Over het algemeen werken deze werknemers minder uren dan in de carrièrebaan; op deze wijze wordt afscheid genomen van het arbeidzame leven.

Onderzoeker Smolenaars maakte aan het begin van deze eeuw al onderscheid tussen twee groepen oudere werkenden.<sup>75</sup> De eerste groep omschrijft zij *"als een groep vitale ouderen, die `op drift raakt` of beter gezegd actief blijft."* De tweede groep heeft vaak financiële redenen om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Deze financiële redenen hebben te maken met onder meer een onvolledig AOW-pensioen of een klein vermogen, aldus Smolenaars. Volgens haar bestaat deze groep onder meer uit migranten, herintreedsters en kleine zelfstandigen.<sup>76</sup> Voor de eerste groep zal over het algemeen gelden dat de intrinsieke motivatie om te blijven werken groot is: deze werknemers halen vaak veel voldoening uit het werk. Voor de tweede groep prevaleert de financiële noodzaak. In omvang is deze groep de laatste jaren hoogstwaarschijnlijk toegenomen als gevolg van de financiële crisis. Pensioengerechtigden kregen de afgelopen jaren te maken met niet-indexatie en pensioenkortingen als gevolg van lage dekkingsgraden van de pensioenfondsen. De invloed van deze kortingen op het inkomen van pensioengerechtigden met

---

<sup>71</sup> Doorwerken over de drempel van het pensioen, Henkens H., Solinge van H., Dalen van H., NIDI-boek, 2013, pagina 10

<sup>72</sup> CBS, Arbeidspositie naar leeftijd en geslacht, 9 juni 2016

<sup>73</sup> Vraag naar arbeid 2013, SCP, 14 april 2014, pagina 61

<sup>74</sup> Kabinetsnotitie *Men is zo oud als men zich voelt*, aan de Tweede Kamer aangeboden op 28 mei 2008, pagina 3

<sup>75</sup> 65 jaar als uiterste houdbaarheidsdatum, E. Smolenaars, 2005, pagina 11

<sup>76</sup> 65 jaar als uiterste houdbaarheidsdatum, E. Smolenaars, 2005, pagina 12

een beperkt aanvullend pensioen kan groot zijn en kan dus ook aanleiding zijn om actief te worden op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn veel werknemers niet pensioenbewust en hebben zij weinig inzicht in hun inkomen na pensionering. Dit kan betekenen dat het inkomen na pensionering lager uitvalt, wat weer aanleiding kan zijn actief te blijven op de arbeidsmarkt.<sup>77</sup>

Het Cultureel Plan Bureau (CPB) is door het Ministerie van SZW verzocht de werkgelegenheidseffecten van het wetsvoorstel 'Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd' in kaart te brengen. Uit het CPB memo<sup>78</sup> blijkt dat doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd nog altijd het meest voorkomt onder hoogopgeleiden. Inmiddels is het echter niet meer zo dat alleen hoogopgeleide AOW-gerechtigden doorwerken, maar ook diegenen die een ander opleidingsniveau hebben, werken langer door. Ook hun aantal stijgt. Tevens blijkt dat het motief om na pensionering te werken bijna altijd van niet-financiële aard is. Doorwerkers werken meestal een beperkt aantal uren per week en vaak in een andere baan dan hun carrièrebaan. Tenslotte blijkt dat meer dan de helft van de doorstarters werkt als zelfstandige. Slechts een klein deel van hen heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) heeft onderzoek gedaan naar de motivatie onder een groot aantal doorstarters.<sup>79</sup> Onder de deelnemers is onderzocht wat de redenen zijn achter het doorstarten. Uit dit onderzoek blijkt dat intrinsieke motivatie (*vond het werk leuk*) de belangrijkste drijfveer is. Als tweede drijfveer wordt het financiële motief aangegeven en de derde drijfveer is het opdoen en blijven onderhouden van sociale contacten. Verveling en een categorie overig worden ook nog genoemd.<sup>80</sup>

### 2.3 Arbeidsrelatie na de AOW-gerechtigde leeftijd

Iedereen heeft recht op vrije keuze van arbeid.<sup>81</sup> De AOW-gerechtigde is hiervan niet uitgesloten. Daarentegen bestaat er geen wettelijk recht op doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Het doorstarten of doorwerken kan op diverse manieren worden ingevuld. De drie meest voorkomende arbeidsrelaties na de AOW-gerechtigde leeftijd zijn werken op basis van een arbeidsovereenkomst, op

---

<sup>77</sup> SER-rapport, Op weg naar pensioenbewustzijn, de bevindingen van het debat Pensioenbewustzijn, 30 januari 2008, pagina 11

<sup>78</sup> CPB Memo, Werkgelegenheidseffecten wetsvoorstel 'werken na de AOW-gerechtigde leeftijd'

<sup>79</sup> Doorwerken over de drempel van het pensioen, Henkens H., Solinge van H., Dalen van H., NIDI-boek, 2013, pagina 11

<sup>80</sup> Doorwerken over de drempel van het pensioen, Henkens H., Solinge van H., Dalen van H., NIDI-boek, 2013, pagina 80

<sup>81</sup> Sociaal Recht, Prof A.T.J.M. Jacobs, 2010, pagina 31

basis van een uitzendovereenkomst of als zelfstandige.<sup>82</sup> De minister zei hierover dat doorwerken momenteel (maart 2015) over het algemeen plaatsvindt als zzp'er (57% van de werkende AOW-ers) of op basis van een uitzendovereenkomst.<sup>83</sup> Ik besteed aandacht aan deze drie arbeidsrelaties. Tot slot bespreek ik ook de Doorwerk-cao.

### 2.3.1 De arbeidsovereenkomst

Werkgever en de AOW-gerechtigde werknemer kunnen op vrijwillige basis overeenkomen dat een arbeidsovereenkomst bij de voormalige werkgever wordt voortgezet of bij een nieuwe werkgever wordt aangegaan. Bij (stilzwijgende of bewuste) voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer, blijft de (voortgezette) arbeidsovereenkomst onverkort voortbestaan na de AOW-gerechtigde leeftijd. In artikel 7:610 BW zijn door de wetgever vier criteria gesteld waaraan een arbeidsovereenkomst moet voldoen. In lid 1 van dit artikel staat dat een arbeidsovereenkomst een overeenkomst is, waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd, arbeid te verrichten. Uit deze definitie zijn de vier hoofdelementen van de arbeidsovereenkomst af te leiden: arbeid, loon, gedurende zekere tijd en gezagsverhouding.<sup>84</sup> Artikel 7:610 BW is onverkort van toepassing op de AOW-gerechtigde werknemer. Het werken op basis van een arbeidsovereenkomst biedt werknemers bescherming. Daarnaast is het ook bepalend voor het toepasselijke fiscaal recht.

Voor wat betreft het sociaal zekerheidsrecht vallen werknemers onder de werkingsfeer van de werknemersverzekeringen. Uitgesloten zijn werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Uit artikel 43g WIA en artikel 3 lid 1 Werkloosheidswet (WW) blijkt dat werknemers die de leeftijd hebben bereikt zoals bedoeld in artikel 7a, lid 1 van de AOW, niet in aanmerking komen voor de genoemde werknemersverzekeringen. Derhalve hoeven werkgevers en werknemers geen premies voor WAO/WIA en WW af te dragen. Tot 1 januari 2016 was de AOW-gerechtigde werknemer niet verzekerd voor de Ziektewet, [*artikel 3 lid 1 ZW oud*]. Met ingang van 1 januari 2016 is de AOW-gerechtigde werknemer wel verzekerd voor ZW.<sup>85</sup> De AOW-gerechtigde werknemer is ook niet meer premieplichtig voor de volksverzekering AOW en ANW. Het bruto-nettotraject voor de 65-plusser is gunstiger dan voor de 65-minner, concludeerde de SER in 2006.<sup>86</sup>

---

<sup>82</sup> Doorwerken over de drempel van het pensioen, Henkens H., Solinge van H., Dalen van H., NIDI-boek, 2013, pagina 66

<sup>83</sup> Kamerdebat Tweede Kamer, Kamerstukken II, 2014-2015, TK 63-4, 12 maart 2015, pagina 16

<sup>84</sup> *Individueel Arbeidsrecht I, De overeenkomst tot het verrichten van arbeid*, Drongelen van, Fase, 2011, pagina 31

<sup>85</sup> Belastingdienst, Nieuwsbrief Loonheffingen 2016-uitgave 3,22 februari 2016, pagina's 3 en 4

<sup>86</sup> SER, Advies Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar, 17 maart 2006, pagina 7

### 2.3.2 Doorwerken op basis van een uitzendovereenkomst

De laatste jaren hebben veel uitzendbureaus zich gericht op de arbeidsbemiddeling van de, groeiende groep, oudere werkenden. Uit onderzoek blijkt dat de werknemer na pensionering vaker voor een andere baan kiest dan de carrièrebaan.<sup>87</sup> De AOW-plusser kan op basis van een uitzendovereenkomst, artikel 7:690 BW, bij de voormalige werkgever (thans inlener of opdrachtgever) werkzaam blijven of elders gaan werken. In de uitzendovereenkomst kan bedongen worden dat de uitzendovereenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de inlener de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht wenst te beëindigen, artikel 7:691 lid 2 BW. Hoogstwaarschijnlijk maakt het laatstgenoemde artikel onderdeel uit van de meeste uitzendovereenkomsten. Deze overeenkomsten eindigen veelal als gevolg van het vervallen van de inleenopdracht waar de uitzendwerkgever zelf geen invloed op heeft.<sup>88</sup> Dit biedt inleners flexibiliteit. Aangezien veel gepensioneerden kiezen voor een andere baan dan de carrièrebaan en flexibiliteit willen, kan werken op basis van een uitzendovereenkomst een passend alternatief voor de arbeidsovereenkomst zijn. De kleine deeltijd baan is dominant en een groot deel van de doorwerkers werkt hoogstens twee dagen.<sup>89</sup> Het werken op basis van een uitzendovereenkomst biedt de uitzendkracht, de inlener en het uitzendbureau rechtszekerheid ten aanzien van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden van de AOW-gerechtigde werknemer. Het loon en de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht zijn voorgeschreven in de cao voor Uitzendkrachten (ABU-CAO).<sup>90</sup> Deze cao is algemeen verbindend verklaard en daarmee van toepassing op alle uitzendovereenkomsten in Nederland.<sup>91</sup> De ABU-CAO maakt in beginsel geen onderscheid tussen de uitzendkracht op of van de AOW-gerechtigde leeftijd en de uitzendkracht onder deze leeftijd. In de cao wordt op één onderdeel wel onderscheid gemaakt, dit betreft de uitzendperiode in fase A. De ABU-CAO kent fase A, B en C. De uitzendperiode in fase A bedraagt maximaal 78 weken.<sup>92</sup> Voor de AOW-minner geldt dat het relevante arbeidsverleden in mindering wordt gebracht op deze 78 weken.<sup>93</sup> Onder relevante arbeidsverleden wordt volgens artikel 17 lid 1 van de ABU-CAO verstaan het aantal weken/de periode waarin de uitzendkracht bij de vorige werkgever in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde

---

<sup>87</sup> Doorwerken over de drempel van het pensioen, Henkens H., Solinge van H., Dalen van H., NIDI-boek, 2013, pagina 66

<sup>88</sup> Kamerstukken II 2013-2014, 33 813 nr. 3, 5 december 2013, pagina 21

<sup>89</sup> Doorwerken over de drempel van het pensioen, Henkens H., Solinge van H., Dalen van H., NIDI-boek, 2013, pagina 81

<sup>90</sup> Cao voor Uitzendkrachten 2012-2017, hoofdstuk 4

<sup>91</sup> Staatscourant, 24 maart 2016, nr. 15865 Periode algemeen verbindend verklaring van 25 maart 2016 tot 4 november 2017

<sup>92</sup> Cao voor Uitzendkrachten 2012- 2017, artikel 13 lid 1 sub a, b en c

<sup>93</sup> Cao voor Uitzendkrachten 2012- 2017, artikel 17 lid 3 en 4

arbeid heeft verricht. Voor uitzendkrachten met de AOW-gerechtigde leeftijd geldt vanaf 1 juli 2016 dat in situaties van opvolgend werkgeverschap de periode van relevant arbeidsverleden in mindering wordt gebracht op de 78 weken, maar er altijd 52 weken in fase A resteren. Een AOW-gerechtigde uitzendkracht die bij de voormalig werkgever bijvoorbeeld 3 jaar heeft gewerkt, kan in dezelfde functie nog 52 weken in fase A werkzaam zijn.<sup>94</sup> Op basis van artikel 19 van de ABU-CAO dient met ingang van 30 maart 2015 vanaf de eerste dag van de terbeschikkingstelling de zogenaamde inlenersbeloning te worden betaald. Volgens artikel 19, lid 5 sub b is de inlenersbeloning samengesteld uit 6 onderdelen. Deze onderdelen zijn:

1. het geldende loon conform loongebouw inlener;
2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting;
3. toeslagen voor overwerk, ploegentoeslag etc.;
4. initiële loonsverhogingen bij de inlener;
5. kostenvergoedingen en
6. de periodieken.

De (AOW-gerechtigde) uitzendkracht krijgt op deze genoemde onderdelen de beloning die gelijk is aan die van werknemers in dienst van de inlener. Het verschil tussen werken op basis van een arbeidsovereenkomst en op basis van een uitzendovereenkomst is met de invoering van de inlenersbeloning verkleind.

### 2.3.3 Doorwerken als zelfstandige

De beroepsbevolking bestaat in toenemende mate uit zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). De afgelopen jaren is de groep zelfstandigen gegroeid naar bijna 1,1 miljoen in het tweede kwartaal van 2014.<sup>95</sup> Dit betekent dat van de Nederlandse beroepsbevolking 1 op de 10 werkenden werkzaam is als zzp'er. Daarmee leveren zij een belangrijke bijdrage aan de Nederlandse economie. Ook dragen zij bij aan de gewenste flexibiliteit van organisaties en bedrijven.<sup>96</sup> Een aanzienlijk deel hiervan zijn mensen van middelbare leeftijd of ouderen. Het CBS verklaart dit doordat men doorgaans pas later in de loopbaan zelfstandige wordt. Personen van 65 jaar of ouder maken een klein deel uit van de totale groep zelfstandigen. Maar als 65-plussers nog werkzaam zijn, dan zijn ze in verhouding wel vaker werkzaam als zelfstandige dan 65-minners.<sup>97</sup> Meer dan de helft van de doorwerkers werkt als

---

<sup>94</sup> Cao voor Uitzendkrachten 2012-2017, pagina 26

<sup>95</sup> CBS, Achtergrondwerken en ontwikkelingen van zzp'ers in Nederland, 1 december 2014, pagina 7

<sup>96</sup> SER, Zzp'ers in beeld, Een integrale visie op zelfstandigen zonder personeel, oktober 2010, pagina 140

<sup>97</sup> CBS, Achtergrondwerken en ontwikkelingen van zzp'ers in Nederland, 1 december 2014, pagina 8

zelfstandige.<sup>98</sup> Dat werken als zzp'er veel voorkomt bij de doorwerkers komt mede omdat deze groep werkenden veel waarde hecht aan een grote mate van flexibiliteit.<sup>99</sup>

#### 2.3.4 De Doorwerk-cao

Nederland kende sinds 1 januari 2008 de zogenaamde Doorwerk-cao. De Vereniging van Doorwerkgevers (VDWG) is opgericht in 2007, met als doel de werkgeversbelangen te behartigen bij het doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd van werknemers.<sup>100</sup> Partijen bij deze cao verklaarden dat de gevolgen van de vergrijzing niet alleen op de jongere generatie mochten drukken. Zij behartigden de sociale, de economische en de arbeidsvoorwaardelijke belangen van de aangesloten leden.<sup>101</sup> Deze cao was afgesloten met een relatief kleine werknemersorganisatie, de Landelijke Belangen Vereniging (LBV). De LBV is een vakbond, bestaat ruim 40 jaar en is betrokken geweest bij de totstandkoming van ruim 100 cao's.<sup>102</sup> Vereist was dat de doorwerkgever was aangesloten bij de VDWG. Deze cao kon niet zomaar toegepast worden door iedere organisatie, deze cao gold alleen voor doorwerkgevers die niet voorzagen in arbeidsdeelname vanaf pensioengerechtigde dan wel AOW-gerechtigde leeftijd. Dit betekende dat er geen cao of arbeidsvoorwaardelijk kader van toepassing was op de gepensioneerde werknemer. Er kan gesteld worden dat er sprake was van een hiaat op arbeidsvoorwaardelijk gebied. De aangesloten doorwerkgevers werden ook geacht in dit kader een doorwerkbeleid op te stellen. Het aantal leden dat werkzaam was onder de genoemde cao gegroeid tot 1.200 doorwerknemers in maart 2015.<sup>103</sup>

De arbeidsvoorwaarden van de Doorwerk-cao werden op de doorwerknemer van toepassing verklaard. De Doorwerkgever BV detacheerde de doorwerknemer voor (on)bepaalde tijd bij de doorwerkgever. De minimale duur van een arbeidsovereenkomst bedroeg drie maanden. Artikel 11 lid 3b van de cao bepaalde dat de arbeidsovereenkomst onbeperkt kon worden verlengd en telkens van rechtswege eindigde als de overeengekomen duur was verstreken, zonder voorafgaande opzegging en toestemming van het UWV. In de cao was opgenomen dat de ketenbepaling afweek van artikel 7:668a lid 1 tot en met 4 BW. Artikel 7:668a, lid 5 BW bood tot 1 juli 2015 de mogelijkheid om bij cao af te wijken in het nadeel van de werknemer; cao-partijen van deze cao hadden van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Met

---

<sup>98</sup> CPB Memo, Werkgelegenheidseffecten wetsvoorstel 'werken na AOW-gerechtigde leeftijd, 28 mei 2014, pagina 5

<sup>99</sup> Doorwerken over de drempel van het pensioen, Henkens H., Solinge van H., Dalen van H., NIDI-boek, 2013, pagina 102

<sup>100</sup> [www.doorwerkgever.nl](http://www.doorwerkgever.nl)

<sup>101</sup> Doorwerk-cao 1 januari 2014 tot en met 31 december 2015, preambule

<sup>102</sup> [www.lbv.nl](http://www.lbv.nl)

<sup>103</sup> Peildatum maart 2015

ingang van 1 juli 2015 is de mogelijkheid beperkt om gebruik te maken van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. In het kader van het overgangsrecht bleven de cao-afspraken rondom de ketenbepaling voor de duur van maximaal 12 maanden van kracht. Voor de Doorwerk-cao betekende dit dat tot het einde van de looptijd van de cao, te weten 1 januari 2016, de huidige afwijking van de wettelijke ketenbepaling is gecontinueerd. Vanaf 1 januari 2016 geldt de wettelijke ketenbepaling ook voor de Doorwerk-cao. Met de invoering van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd zijn de belangrijkste belemmeringen weggenomen door de wetgever. Met betrekking tot de Doorwerk-cao constateer ik dat deze arbeidsrelatie voor een aantal werkgevers een alternatief kon zijn. Vanaf 1 januari 2016 is de meerwaarde van de Doorwerk-cao vervallen.

#### 2.3.4.1 De Doorwerk-cao en gelijke behandeling

Het College voor de rechten van de Mens heeft op verzoek van de VDVG en LBV beoordeeld of deze cao in strijd is met de WGBL.<sup>104</sup> Onderstaand wordt het oordeel van het college besproken. De commissie heeft vastgesteld dat nu de cao uitsluitend van toepassing is op gepensioneerde werknemers er onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt. Vervolgens gaat het college in op de objectieve rechtvaardiging. Hiervan is sprake als het doel legitiem is, er mag geen sprake zijn van een discriminerend oogmerk. Het te hanteren middel moet passend en noodzakelijk zijn. De commissie is van mening dat het aanbieden van de Doorwerk-cao aan gepensioneerde werknemers objectief te rechtvaardigen is en niet in strijd is met de WGBL. De gedachte hierachter is dat de partijen als doel hebben een arbeidsvoorwaardelijk kader te bieden aan de doorwerkgever en -werknemer. Dit is alleen het geval als de organisatie van de doorwerkgever geen arbeidsvoorwaarden of cao kent voor de groep van de doorwerknemers. De commissie is voorts van mening dat dit doel strookt met het regeringsbeleid, te weten bevordering van arbeidsparticipatie van ouderen. Tevens wordt een bijdrage geleverd aan de bestrijding van discriminatie van werkende ouderen op de arbeidsmarkt.<sup>105</sup> Over de noodzakelijkheid zegt het college dat het rechtszekerheid biedt aan werkgevers en werknemers. Het zou de `koudwatervrees` volgens de verzoekende partijen bij veel werkgevers wegnemen, met name op het gebied van arbeidsongeschiktheid, bedrijfsongevallen, aansprakelijkheden en de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte.<sup>106</sup> Het college merkt hierbij op dat de Doorwerk-cao bedoeld is om te voorzien in specifieke behoeften van doorwerknemers.

---

<sup>104</sup> College voor de rechten van de Mens, oordeelnummer 2009-77

<sup>105</sup> College voor de rechten van de Mens, oordeelnummer 2009-77, overweging 3.6

<sup>106</sup> College voor de rechten van de Mens, oordeelnummer 2009-77, overweging 3.8

Voor wat betreft de toepasselijke arbeidsvoorwaarden zijn er volgens het college 2 situaties:

**Situatie 1** ziet op doorwerknemer die in dienst is van de Doorwerkgever BV. De werknemer wordt gedetacheerd bij de (vaak voormalig) werkgever. Als er verschillen zijn in arbeidsvoorwaarden dan zijn deze niet toe te rekenen aan dezelfde werkgever. Het college heeft geoordeeld dat de verschillen niet zijn aan te rekenen als onderscheid in de zin van WGBL.<sup>107</sup>

**Situatie 2** ziet op de doorwerknemer waarop de cao rechtstreeks van toepassing is. Of eventuele arbeidsvoorwaardelijke verschillen tussen genoemde werknemer en de niet-gepensioneerde werknemers in strijd met de wet zijn, moet telkens worden beoordeeld op basis van de feiten en omstandigheden van de specifieke situatie. Het college heeft hier dus geen oordeel over uitgesproken.<sup>108</sup>

## 2.4 Adviezen aan de overheid

De SER en de STAR hebben de afgelopen jaren de overheid geadviseerd over de arbeidsparticipatie van ouderen. Hoe stimuleer je ouderen te blijven werken? Wat zijn de belemmeringen voor werkgevers en AOW-gerechtigden om aan het arbeidsproces deel te nemen? Hoe kan de overheid het makkelijker maken voor AOW-gerechtigden om op basis van een arbeidsovereenkomst te werken?

### 2.4.1 Adviezen van de SER

In 2004 is de SER verzocht advies uit te brengen over het ouderenbeleid in Nederland op zowel de middellange (10 jaar) als de lange termijn (30 jaar). Uit het rapport "*Van alle leeftijden*" blijkt dat volgens de visie van de SER een ouderenbeleid dat zich uitsluitend richt op ouderen, te laat beleid is.<sup>109</sup>

De reden is volgens de SER dat de arbeidsmarkt en inkomenspositie van ouderen al grotendeels zijn bepaald door keuzes die gedurende eerdere levensfasen zijn gemaakt. De raad ziet de bevordering van de arbeidsdeelname van oudere werknemers als noodzakelijk en dit is volgens de SER te realiseren langs twee sporen.<sup>110</sup> Het eerste spoor bestaat dan aldus, de raad, uit het ontwikkelen en implementeren van leeftijdsbewust personeelsbeleid binnen organisaties. Concreet betreft dit onder andere de inzet van HR-instrumenten zoals bijvoorbeeld scholingsbeleid voor alle leeftijden, een cyclus van functioneringsgesprekken en een gedegen verzuimbeleid. Het doel hiervan is volgens de raad vergroting van de employability; werknemers moeten zo lang mogelijk inzetbaar blijven en dus ook op hogere

---

<sup>107</sup> College voor de rechten van de Mens, oordeelnummer 2009-77, overweging 3.11

<sup>108</sup> College voor de rechten van de Mens, oordeelnummer 2009-77, overweging 3.18

<sup>109</sup> SER, *Van alle leeftijden*, 21 januari 2005, pagina 7

<sup>110</sup> SER, *Van alle leeftijden*, 21 januari 2005, pagina 50

leeftijd gemotiveerd en mobiel zijn en blijven.<sup>111</sup>

Het tweede spoor betreft de verbetering van arbeidsvoorwaarden om werknemers te stimuleren langer te blijven doorwerken.<sup>112</sup> Met name vanwege de invoering van de Wet VPL is het niet langer mogelijk fiscaal gefaciliteerd te sparen voor prepensioenregeling, VUT, tijdelijk overbruggingspensioen of andere constructies die het mogelijk maken eerder te stoppen met werken dan de AOW-gerechtigde leeftijd.<sup>113</sup> De raad sprak in 2005 de verwachting uit dat deze wet zou resulteren in een vergroting van de arbeidsdeelname van ouderen.<sup>114</sup>

Het SER-rapport "*Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar*" uit 2006 geeft als belangrijkste advies dat het overheidsbeleid er in de eerste plaats op moet zijn gericht de belemmeringen voor doorwerken **tot** 65 jaar weg te nemen.<sup>115</sup> Volgens de SER moeten werkgevers en werknemers voorwaarden creëren voor doorwerken tot 65 jaar en desgewenst na 65 jaar. Het doorwerken na 65 jaar moet mogelijk zijn als werkgever en werknemer dit wensen. De raad concludeert dat er geen wettelijke beperkingen zijn die het werkgever en werknemer verhinderen, op basis van vrijwilligheid, een arbeidsrelatie aan te gaan of te continueren.<sup>116</sup> Voorts constateert de raad dat twee artikelen uit het Burgerlijk Wetboek moeten worden aangepast. Zij doet daartoe twee aanbevelingen. De eerste aanbeveling betreft de loondoorbetalingsplicht van 104 weken en de re-integratie-inspanningen bij ziekte. Dit wordt als een belemmering ervaren door veel werkgevers. De raad acht een beperking in tijd nodig en adviseert nadere beschouwing hierover.<sup>117</sup> Dit geldt ook voor de Ragetlie-regel, de raad adviseert deze regel niet van toepassing te verklaren op arbeidsrelaties met AOW-gerechtigde werknemers.<sup>118</sup> Daarentegen wordt opgemerkt dat werkgevers en werknemers wel belemmeringen ervaren in de praktijk. Dit is vooral ingegeven door onbekendheid bij partijen omtrent de van toepassing zijnde arbeids- en sociale verzekeringsregelingen, inclusief de onzekerheden en risico's.<sup>119</sup> Geadviseerd wordt via voorlichting in de vorm van een brochure op bijvoorbeeld de website

---

<sup>111</sup> SER, Van alle leeftijden, 21 januari 2005, pagina 50

<sup>112</sup> SER, Van alle leeftijden, 21 januari 2005, pagina 50

<sup>113</sup> Wet aanpassing fiscale behandeling VUT- en prepensioenregelingen en introductie levensloopregeling, per 1 januari 2006

<sup>114</sup> SER, Van alle leeftijden, 21 januari 2005, pagina 51

<sup>115</sup> SER, Advies *Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar*, 17 maart 2006, pagina 39

<sup>116</sup> SER, Advies *Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar*, 17 maart 2006, pagina 24

<sup>117</sup> SER, Advies *Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar*, 17 maart 2006, pagina 42

<sup>118</sup> SER, Advies *Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar*, 17 maart 2006, pagina 41

<sup>119</sup> SER, Advies *Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar*, 17 maart 2005, pagina 25 en 26

van het Ministerie van SZW belangstellenden te informeren over de diverse arbeidsrelaties en de aandachtspunten.<sup>120</sup>

## 2.4.2 Adviezen van de STAR

De STAR heeft een advies uitgebracht over het wegnemen van belemmeringen voor het doorwerken na het 65-ste levensjaar.<sup>121</sup> De stichting acht een hogere arbeidsdeelname van ouderen op grond van sociale en economische overwegingen wenselijk en noodzakelijk. Hoewel de stichting van mening is dat het ontslagbeding in arbeidsovereenkomsten en cao's gehandhaafd moet kunnen blijven, vindt zij dat doorwerken na het 65-ste levensjaar mogelijk moet zijn.<sup>122</sup> De stichting concludeert dat er geen extra prikkels hoeven te worden geïntroduceerd om doorwerken na het 65-ste levensjaar te stimuleren. Met name het feit dat de loonkosten voor werkgevers lager zijn en het bruto-nettotraject positief uitpakt voor de gepensioneerde werknemer ziet de stichting als afdoende.<sup>123</sup> Verder ziet de stichting geen belemmeringen op het gebied van wetgeving, cao's of op fiscaal gebied voor doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. De STAR spreekt tenslotte alle partijen aan die betrokkenen zijn bij pensioenregelingen om te onderzoeken of pensioenopbouw vanaf 65-jarige leeftijd mogelijk is. De STAR heeft in 2011 de Beleidsagenda 2020 geformuleerd.<sup>124</sup> In 2020 mag er geen verschil meer bestaan tussen de arbeidsparticipatie van de 55-plussers en de 55-minners.<sup>125</sup> Voor zowel de werkgever als de werknemer moet het een vanzelfsprekendheid zijn dat werknemers gezond, gemotiveerd en werkend de AOW-gerechtigde leeftijd behalen. De sociale partners zouden dit aan de cao-tafel moeten bespreken en maatregelen hierover moeten afspreken. Volgens de STAR zal het halen van de doelstelling van de Beleidsagenda 2020 een positief effect hebben op het aantal doorwerkenden. Anno 2016 kan worden geconcludeerd dat de gemiddelde uittreedleeftijd de afgelopen jaren fors is toegenomen, mede omdat de bedrijfspensioenen aansluiting hebben gezocht bij de verhoogde AOW-leeftijd.

## 2.5 Deelconclusie

Alle AOW-gerechtigden ontvangen een AOW-pensioen, steeds meer burgers hebben een onvolledig AOW-pensioen. Hoewel de Nederlandse overheid alle AOW-gerechtigden een minimuminkomen

---

<sup>120</sup> SER, Advies Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar, 17 maart 2005, pagina 26

<sup>121</sup> STAR, Advies inzake het wegnemen van belemmeringen voor het doorwerken na 65 jaar, 14 november 2005

<sup>122</sup> STAR, Advies inzake het wegnemen van belemmeringen voor het doorwerken na 65 jaar, pagina 7

<sup>123</sup> STAR, Advies inzake het wegnemen van belemmeringen voor het doorwerken na 65 jaar, pagina 9

<sup>124</sup> STAR, Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid, 9 juni 2011

<sup>125</sup> STAR, Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid, 9 juni 2011, pagina 4

garandeert, blijven steeds meer AOW-gerechtigden om diverse redenen (deels) actief op de arbeidsmarkt. Veel oudere werknemers voelen zich vitaal en willen én kunnen een maatschappelijke bijdrage leveren. Een deel van de AOW-gerechtigden blijft daarentegen om financiële redenen actief op de arbeidsmarkt. De meeste doorwerkers werken wel minder uren dan voor de AOW-leeftijd en zijn werkzaam in een andere baan dan de carrièrebaan.

Het is anno 2016 dan ook geen automatisme meer dat werknemers bij pensionering definitief de arbeidsmarkt verlaten.

De overheid heeft laten onderzoeken of er belemmeringen bij werkgevers en werknemers zijn om door te werken op basis van een arbeidsovereenkomst na de AOW-leeftijd. Uitkomst is dat er geen belemmeringen zijn voor AOW-gerechtigden en werkgevers om de arbeidsrelatie op vrijwillige basis voort te zetten of een nieuwe arbeidsrelatie aan te gaan. Naast het werken op basis van een arbeidsovereenkomst zijn werken op basis van een uitzendovereenkomst of werken als zzp'er veelvoorkomende arbeidsrelaties onder AOW-gerechtigden. Daarnaast was de Doorwerk-cao tot eind 2015 een alternatief voor werkgevers zonder doorwerkbeleid.

Door de SER en de STAR zijn wel diverse aandachtspunten geformuleerd voor het doorwerken na de AOW-leeftijd op basis van een arbeidsovereenkomst. De belangrijkste aandachtspunten zijn het aanpassen van de Ragetlie-regel en de duur van de loondoorbetaling bij ziekte.

Ook wordt geadviseerd voorlichting te geven aan werknemers en werkgevers omdat er veel zaken met betrekking tot de toepasselijke wet- en regelgeving niet duidelijk zijn.

## Hoofdstuk 3 De totstandkoming van de wet

In dit hoofdstuk staat de totstandkoming van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (verder ook wet) centraal. Deze wet gaat over het wegnemen en terugdringen van belemmeringen bij het werken op basis van een arbeidsovereenkomst na de AOW-gerechtigde leeftijd. De wetgever heeft het wetsvoorstel aan de RvS voorgelegd. Wat was het advies van de RvS en wat heeft de wetgever hiermee gedaan?

### 3.1 Totstandkoming Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Ondanks het feit dat de overheid het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen al jarenlang als speerpunt heeft, liet wetgeving voor AOW-gerechtigden lang op zich wachten. In een notitie van de Minister van SZW uit 2008 is te lezen dat 65 jaar in de toekomst steeds minder als een vast en definitief eindpunt van het arbeidzame leven wordt beschouwd.<sup>126</sup> De minister geeft in deze notitie aan dat uit onderzoek blijkt, dat de bereidheid om te blijven werken toeneemt en naar alle waarschijnlijk onder de toekomstige ouderen nog meer zal toenemen. Gedurende de behandeling van de begroting van SZW voor het jaar 2009 is een motie<sup>127</sup> ingediend om het aantrekkelijker te maken om na het 65-ste levensjaar door te werken. Tevens is door de indieners verzocht de cao's die bepalingen bevatten, die doorwerken na het 65-ste levensjaar belemmeren, te blijven monitoren en maatregelen te nemen bij onvoldoende voortgang.<sup>128</sup> Tijdens het jaarlijkse Algemeen Overleg Arbeidsmarktbeleid in het voorjaar van 2013 is gesproken over wetgeving inzake doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Aanvankelijk wilde de wetgever in juli 2013 hiertoe een wetsvoorstel indienen.<sup>129</sup> Gezien de discussies over de toekomstige WW en de herziening van het ontslagrecht werd besloten het Wetsvoorstel werken na de AOW-gerechtigde leeftijd later in te dienen. Op 10 november 2014 werd het wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer en op 17 maart 2015 heeft deze Kamer ingestemd.<sup>130 131</sup> Op 29 september 2015 heeft de Eerste Kamer deze wet aangenomen.<sup>132</sup> De wet is per 1 januari 2016 in werking getreden en heeft *onmiddellijke werking*. Dit houdt in dat nagenoeg alle maatregelen uit de wet per direct van kracht zijn geworden op de AOW-gerechtigde werknemer en de werkgever. De wetgever is van mening dat het kunnen terugvallen op een minimuminkomen door AOW-gerechtigden deze onmiddellijke werking

---

<sup>126</sup> Kabinetsnotitie *Men is zo oud als men zich voelt*, aan de Tweede Kamer aangeboden op 28 mei 2008, pagina 8

<sup>127</sup> Motie ingediend door de Tweede Kamerleden Ortega en Van Hijum

<sup>128</sup> Tweede Kamer 31700 XV, Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van SZW 2009, nr. 53

<sup>129</sup> Brief van de staatssecretaris van SZW, 24 juni 2013

<sup>130</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, Wetsvoorstel wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, 34 073, nr. 2

<sup>131</sup> Kamerstukken I, 2014-2015, Wetsvoorstel wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, 34 073, A

<sup>132</sup> Staatsblad 2015, nr. 377

rechtvaardigt. Voorts wordt vermeld dat werkgevers en werknemers ervoor moeten zorgen dat de lopende arbeidsovereenkomsten worden aangepast aan de nieuwe wetgeving.<sup>133</sup> Deze wet is de eerste wet die de rechtspositie van de AOW-gerechtigde werknemer regelt. Op Europees niveau zijn er geen specifieke afspraken, noch is er een richtlijn ten aanzien van AOW-gerechtigden die doorwerken.

Het centrale thema tijdens het Tweede Kamerdebat van 12 maart 2015 was het weghalen van barrières, zonder dat er sprake is van verdringing.<sup>134</sup> De kern van de wet behelst een aantal arbeidsrechtelijke maatregelen dat het makkelijker maakt om te werken op basis van een arbeidsovereenkomst én waarbij er een goede balans tussen de belangen van de AOW-gerechtigde werknemer en de AOW-minner ontstaat. Bij verdringing wordt vooral gedoeld op de categorie 50-plussers, maar in beginsel betreft het alle werkenden en werkzoekenden. In de Memorie van Toelichting (MvT) is te lezen dat het kabinet oog heeft voor de bijzondere (arbeidsmarkt)positie van de AOW-gerechtigde werknemer; het dubbele karakter.<sup>135</sup> Enerzijds kunnen AOW-gerechtigden aanspraak maken op een AOW-pensioen als basisinkomen, veelal aangevuld met een pensioen uit de tweede pijler. De noodzaak om te blijven werken, vervalt voor de meeste AOW-gerechtigden. Anderzijds wordt volgens de MvT de arbeidsmarktpositie gefaciliteerd vanwege het wegvallen van de premies voor de werknemersverzekeringen. De minister van SZW benadrukt dat het kabinet niet tot doel heeft het doorwerken van de AOW-er te stimuleren.<sup>136</sup> Het kabinet wil met de invoering van diverse maatregelen bereiken dat (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd op basis van een arbeidsovereenkomst eenvoudiger en makkelijker wordt.<sup>137 138</sup>

Van oorsprong had veel wet- en regelgeving tot doel werknemers te beschermen en daarom werd een leeftijdsgrens van 65 jaar ingebouwd. Bij het bereiken van deze leeftijd had een werknemer recht op een ouderdomspensioen, doorwerken was over het algemeen niet aan de orde. Deze leeftijdsgrens kan in de huidige tijd juist resulteren in uitsluiting van een bepaalde groep werknemers. Zo werd dus ook de AOW-gerechtigde uitgesloten voor het werken op basis van een arbeidsovereenkomst.

Het verdringingsvraagstuk is onlosmakelijk verbonden met deze wet. Volgens het CPB is het een denkfout dat als meer ouderen gaan werken dit automatisch betekent dat er minder werk voor jongeren

---

<sup>133</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, 34 703, nr. 3, pagina 15

<sup>134</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, nr. 63, item 4, pagina 11

<sup>135</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, 34 703, nr. 3, pagina 6

<sup>136</sup> Kamerdebat Tweede Kamer, Kamerstukken II, 2014-2015, TK 63-4, 12 maart 2015, pagina 16

<sup>137</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, TK 63-4, 12 maart 2015, pagina 18

<sup>138</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, 34 703, nr. 3, pagina 12

zou overblijven.<sup>139</sup> Dit wordt onderbouwd met onderzoeken uit andere landen waar geen verband is gevonden tussen een toename van de werkloosheid van jongeren als meer ouderen toetreden tot de arbeidsmarkt. Er is geen vaste hoeveelheid werk volgens het CPB. Daarbij wordt een vergelijking gemaakt met de toename van vrouwen op de arbeidsmarkt; dit ging ook niet ten koste van werk voor mannen.<sup>140</sup> Alhoewel er op korte termijn wel sprake kan zijn van enige verdringingseffecten zal er, volgens het CPB, op termijn geen structurele verdringing zijn.<sup>141</sup> Op basis van het derde amendement, komt twee jaar na inwerkingtreding van de wet een evaluatie, betreffende de doelmatigheid en de effecten van de wet.<sup>142 143</sup> Deze evaluatie richt zich in ieder geval tot de duur van de loondoorbetalingsverplichting, de re-integratie-inspanningen en de eventuele verdringingseffecten op de arbeidsmarkt. Andere onderwerpen die onderdeel van de genoemde evaluatie uitmaken, zijn nog niet specifiek geformuleerd. Toch maken velen zich vooral zorgen over de verdringingseffecten voor de oudere werkzoekenden tot AOW-leeftijd. Volgens Minister Asscher zijn er twee soorten verdringing. Ten eerste bij de toegang tot een dienstbetrekking (als er zich een vacature voordoet) en ten tweede bij het krimpen en groeien van organisaties.<sup>144</sup> Momenteel zijn volgens de minister in diverse sectoren veel AOW-gerechtigde werknemers werkzaam zoals in de vervoerssector (leerlingenvervoer, touringcarvervoer en taxivervoer) en de uitzendsector.<sup>145</sup>

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd bevat regels die resulteren in een lichter arbeidsrechtelijk regime voor AOW-gerechtigde werknemers.<sup>146</sup> Deze wet is een verzameling van aanpassingen in verschillende wetten, zoals de WWZ, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML), BW en Wet flexibel werken. Om de belemmeringen weg te nemen heeft de wetgever de onderstaande maatregelen ingevoerd:

1. aanpassingen inzake het aangaan (Ragelie-regel) en eindigen (o.a. opzegtermijn) van de arbeidsovereenkomst;
2. verruiming van de ketenbepaling;

---

<sup>139</sup> CPB Memo, Werkgelegenheidseffecten wetsvoorstel werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, 28 mei 2014, pagina 11

<sup>140</sup> CPB Memo, Werkgelegenheidseffecten wetsvoorstel werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, 28 mei 2014, pagina 12

<sup>141</sup> CPB Memo, Werkgelegenheidseffecten wetsvoorstel werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, 28 mei 2014, pagina 15 en 16

<sup>142</sup> Kamer II, 2014-2015, 34 073, nr. 13

<sup>143</sup> Overgangsrecht, Artikel VIII A. Overgangsrecht Burgerlijk Wetboek, lid 5 sub a

<sup>144</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, TK 63-4, 12 maart 2015, pagina 17

<sup>145</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, TK 63-4, 12 maart 2015, pagina 16

<sup>146</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, TK 63-4, 12 maart 2015, pagina 18

3. toepassing van het minimumloon;
4. beperking van de duur van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte en re-integratieverplichting en
5. uitsluiting van aanpassing van de arbeidsduur.

## 3.2 Advies van de Raad van State

Het wetsvoorstel Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is door de wetgever voorgelegd aan de RvS en op 26 juli 2012 heeft de raad advies uitgebracht. De RvS adviseert de Nederlandse regering en het parlement over wetgeving, deze taak ligt vast in de Nederlandse Grondwet.<sup>147</sup> Het toetsingskader bestaat uit drie onderdelen: een beleidsanalytische, een juridische en een wetstechnische toets.<sup>148</sup> Het advies van de RvS is eind 2014 openbaar gemaakt; één dag na het toezenden van het wetsvoorstel aan de Tweede Kamer. Hierbij merk ik op dat het advies van de RvS is gebaseerd op het oorspronkelijke wetsvoorstel. Dit voorstel wijkt af van het wetsvoorstel (verder aangepast voorstel) zoals op 10 november 2014 aan de Tweede Kamer is voorgelegd. De wetgever heeft later besloten om bijvoorbeeld bepaalde onderdelen onder de WWZ te schuiven.<sup>149</sup>

Alhoewel de raad zich achter de doelstelling van het wetsvoorstel kon scharen, stond de raad op onderdelen kritisch tegenover het voorstel.<sup>150</sup> Daarbij werd gewezen op de noodzaak van maatregelen vanwege de demografische ontwikkelingen. Omdat een cijfermatige onderbouwing ontbrak, was het de raad niet bekend om hoeveel doorwerkers het gaat en op welke basis zij werkzaam zijn.<sup>151</sup>

In het advies werd tevens ingegaan op de mogelijke verdringingseffecten, specifiek wordt gewezen op degenen die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt, met name de 50-plussers. In het rapport is te lezen dat de raad oog heeft voor deze verdringingseffecten. De overheid heeft maatregelen getroffen om de arbeidsparticipatie van laatstgenoemde groep te bevorderen. De effecten van het wetsvoorstel waarover de RvS moest oordelen zijn niet bekend, desondanks worden ongewenste uitkomsten niet uitgesloten. De raad doelt hier op het feit dat de wetsvoorstel onbedoeld kan leiden tot doorwerkers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, ten nadele van de groep 50-plussers. De raad is van mening dat de arbeidsparticipatie van de oudere werknemer in het algemeen meer aandacht behoeft. Dit betreft zowel AOW-gerechtigden als degenen die deze leeftijd nog niet hebben bereikt. Voorts was de raad de mening toegedaan dat aan de 50-plusser meer prioriteit

---

<sup>147</sup> Artikel 73 Grondwet

<sup>148</sup> <https://www.raadvanstate.nl/onze-werkwijze/advisering/toetsingskader.html>

<sup>149</sup> RvS, Advies, W.12.12.0183/III, 26 juli 2012, paragraaf 3.1, pagina 10

<sup>150</sup> RvS, Advies, W.12.12.0183/III, 26 juli 2012, pagina 1

<sup>151</sup> RvS, Advies, W.12.12.0183/III, 26 juli 2012, paragraaf 2.1a, pagina 2

moet worden gegeven.<sup>152</sup> Hoewel de arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland de afgelopen jaren een sterke toename laat zien, is er wel een probleem als iemand op latere leeftijd, vanaf ongeveer 50 jaar, werkloos wordt.<sup>153</sup> Bij werkloosheid is de kans op een baan beperkt, bovendien hebben deze werklozen slechts gedurende bepaalde tijd recht op een WW-uitkering en geen recht op een AOW-pensioen.

Het advies van de RvS was mede gebaseerd op richtlijn 2000/78/EG en specifiek op artikel 6. Dit artikel biedt lidstaten de mogelijkheid om middels nationale wetgeving verschillen in behandeling op grond van leeftijd te rechtvaardigen. Deze redelijke en objectieve rechtvaardiging moet dan zijn gelegen in een legitiem doel. De middelen om het doel te bereiken moeten passend en noodzakelijk zijn. Voor wat betreft de noodzakelijkheid dient te worden bekeken of met het invoeren van de maatregel het doel wordt gerealiseerd. Daarbij moet rekening worden gehouden met de belangen van de betrokkenen. De raad gaf in haar advies aan dat het niet afdoende is om met een algemene rechtvaardigingsgrond, "*de werknemer kan altijd terugvallen op een AOW-pensioen*", alle voorgestelde maatregelen te rechtvaardigen.<sup>154</sup> <sup>155</sup> Per maatregel dient de toetsing op een rechtvaardigingsgrond plaats te vinden. Volgens de RvS heeft echter een dergelijk toetsing niet per maatregel plaatsgevonden. De wetgever heeft enkel een algemene objectieve rechtvaardigingsgrond voor alle maatregelen uit het wetsvoorstel gegeven. Daarbij wordt het door de Hoge Raad (HR) gegeven onderstaande arrest aangehaald om het belang van een zorgvuldige onderbouwing van het noodzakelijkheids criterium te onderstrepen. De HR oordeelde in de zaak tussen de Vereniging van verkeersvliegers (VNV) en KLM over de rechtsgeldigheid van cao-bepalingen.<sup>156</sup> Deze bepalingen hielden in dat de arbeidsovereenkomst van verkeersvliegers bij het bereiken van 56-jarige leeftijd, doch uiterlijk op 60-jarige leeftijd van rechtswege eindigde. Ongeveer 90% van de verkeersvliegers is aangesloten bij de VNV. De VNV was van mening dat er geen objectieve rechtvaardiging bestond voor het onderscheid op grond van leeftijd in de cao. De cao-bepalingen inzake de vervroegde uitdiensttreding hadden verschillende doelen: het bereiken van een regelmatige en voorspelbare doorstroming van verkeersvliegers, kostenbeheersing en een evenwichtige personeelsopbouw (r.o. 3.4). De HR oordeelde dat de genoemde doelen legitiem zijn en het middel passend en noodzakelijk is. Voorts volgt uit r.o. 5.8 inzake de *noodzakelijkheid* van de bestreden maatregel het volgende:

---

<sup>152</sup> RvS, Advies, W.12.12.0183/III, 26 juli 2012, paragraaf 2.2b, pagina 3

<sup>153</sup> CBS Persbericht, UWV-bestand werkzoekenden in 25 jaar 'vergrijsd', 21 augustus 2015

<sup>154</sup> Raad van State, advies wetsvoorstel werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, 26 juli 2012, pagina 2

<sup>155</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, Wetsvoorstel wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, 34 073, nr. 3, pagina 12

<sup>156</sup> Hoge Raad 13 juli 2012, LJN BW3367 KLM/VNV

*‘Wat de noodzakelijkheid betreft, dient de rechter te onderzoeken of de bestreden maatregel verder gaat dan noodzakelijk is voor de verwezenlijking van de nagestreefde doelstellingen en niet op excessieve wijze afbreuk doet aan de belangen van de werknemers die de bedongen pensioenleeftijd bereiken, waarbij de maatregel in zijn eigen regelingscontext dient te worden geplaatst en rekening moet worden gehouden zowel met het nadeel dat daaraan kleeft voor de betrokken personen als met het voordeel daarvan voor de samenleving in het algemeen en voor de individuen waaruit zij bestaat.’*

Voorts was de raad van mening dat het aan de burger zelf is te besluiten wanneer het arbeidzame leven stopt. Aan de wens tot doorwerken kunnen allerlei redenen ten grondslag liggen, daarbij werd door de RvS gewezen op de groeiende groep burgers met een onvolledig AOW-pensioen.

De wetgever is van mening dat de uitspraken van het Hof van Justitie een bestendige lijn kennen als het gaat om het eindigen van de arbeidsovereenkomst van rechtswege bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Daarbij wordt door de raad verwezen naar onder andere de uitspraak van het Hof van Justitie EU in het arrest Rosenblatt/Oellerking.<sup>157</sup> Een werkneemster, mevrouw Rosenblatt, had bijna 40 jaar gewerkt in de functie van schoonmaker. In de toepasselijk cao was opgenomen dat de arbeidsovereenkomst, zonder opzegging, zou eindigen op de pensioengerechtigde leeftijd (65 jaar) in Duitsland. De toepasselijke cao was algemeen verbindend verklaard. Toen zij de 65-jarige leeftijd bereikte, werd de arbeidsovereenkomst beëindigd, zij kwam in aanmerking voor een ouderdomspensioen. Mevrouw Rosenblatt was van mening dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst onrechtmatig was omdat er sprake zou zijn van ongelijke behandeling op grond van leeftijd. Daarbij gaf zij aan dat in de onderneming van haar werkgever meerdere werknemers boven de 65 werkzaam waren. Duitsland heeft de Richtlijn 2000/78/EG geïmplementeerd in de Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). In § 10 AGG is bepaald dat de arbeidsovereenkomst bij aanspraak op een ouderdomspensioen mag worden beëindigd. Volgens de Duitse regering is de pensioenleeftijd van 65 jaar algemeen geaccepteerd in de samenleving. Daarnaast bevordert dit de werkgelegenheid van jongeren. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst van 65-jarigen betekent dat jongeren in de gelegenheid worden gesteld deel te (gaan) nemen aan het arbeidsproces. Het Hof oordeelde dat het een legitieme doelstelling betreft, namelijk het werkgelegenheidsbeleid. De middelen om dit doel te bereiken moeten dan wel passend en noodzakelijk zijn. Het Hof gaf voorts aan dat lidstaten beschikken over een ruime beoordelingsvrijheid in het kader van artikel 6 lid 1 Richtlijn. De grens ligt bij

---

<sup>157</sup> HvJ EU 12 oktober 2010, C-45/09 Rosenblatt/Oellerking, punt 73

onevenredige maatregelen.<sup>158</sup>

De raad vraagt zich af of dit onderdeel van het wetvoorstel aansluit bij de WGBL. Al is het doel legitiem, uit artikel 6 lid 1 Richtlijn vloeit voort dat het middel om dit doel te realiseren passend en noodzakelijk moet zijn. Met het oog op de proportionaliteit worden met name bij het noodzakelijkheidsvereiste vraagtekens gesteld. De raad vraagt zich of realisatie van het doel niet kan worden bereikt met een minder verregaand middel.<sup>159</sup> De raad stelt voor dat de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van rechtswege eindigt. Echter dit geldt niet als de werkgever en/of de werknemer de arbeidsovereenkomst wenst voort te zetten. Partijen zouden dan in overleg moeten gaan, aldus de RvS.<sup>160</sup>

Voorts wordt opgemerkt dat er een toenemende belangstelling bestaat in de maatschappij voor doorwerken. Het Algemeen Rijksambtenarenreglement wordt als voorbeeld genoemd. Desgewenst kunnen ambtenaren na de AOW-leeftijd doorwerken. Gerefereerd werd aan uitspraken van rechters die verschillend oordelen over het eindigen van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Gewezen is op een uitspraak van een kantonrechter, die oog had voor de wensen die leven in de maatschappij over doorwerken. Volgens deze uitspraak zijn er bijkomende omstandigheden nodig om de arbeidsovereenkomst te doen eindigen.<sup>161</sup> Het feit dat de werknemer op korte termijn de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, betekent niet dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt. Dat werknemer een AOW-pensioen ontvangt is onvoldoende, er zijn bijkomende feiten en omstandigheden nodig. De RvS adviseerde een heroverweging op dit onderdeel omdat zij van mening is dat het voorstel een alternatief voor het pensioenontslag dient te bevatten, zodat het de werknemer in staat stelt te blijven werken bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De wetgever heeft dit onderdeel niet gewijzigd naar aanleiding van het advies van de RvS. Artikel 7:669 lid 4 BW is per 1 juli 2015 van kracht geworden en maakt onderdeel van de WWZ uit.

---

<sup>158</sup> HvJ EU 12 oktober 2010, C-45/09 Rosenblatt/Oellerking, punt 64

<sup>159</sup> RvS, Advies, W.12.12.0183/III, pagina 5

<sup>160</sup> RvS, Advies, W.12.12.0183/III, pagina 5

<sup>161</sup> Rechtbank Haarlem, 30 mei 2012, LJN BW 859

### 3.3 Deelconclusie

Ongeveer 10 jaar na het in kaart brengen van de belemmeringen die werkgevers ervaren bij het aannemen en in dienst houden van AOW-gerechtigden is wetgeving ingevoerd die deze belemmeringen moeten wegnemen.

Het betreft de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze wet bevat maatregelen die resulteren in een lichter arbeidsrechtelijk regime voor AOW-gerechtigden. De wetgever wil de belemmeringen voor het doorwerken op basis van een arbeidsovereenkomst weghalen, maar wil het doorwerken niet stimuleren. Tijdens de parlementaire behandeling stond het vraagstuk van verdringing centraal. Niet alleen kreeg de groep AOW-gerechtigden veel aandacht, maar vooral ook de groep 50-plussers. Voor deze groep is het moeilijk om bij werkloosheid een baan te vinden, zij kunnen ook niet terugvallen op een pensioen. Uit onderzoek van het CPB blijkt dat er op de langere termijn geen sprake van structurele verdringing op de arbeidsmarkt zal zijn.

De wetgever heeft de RvS advies gevraagd. Alhoewel de RvS zich kon verenigen met het doel van de wet, was het advies op onderdelen kritisch. De kritiek concentreerde zich met name op de volgende drie onderdelen van het wetsvoorstel. Ten eerste was de raad van mening dat de arbeidsparticipatie van alle ouderen meer aandacht behoeft, maar met name de 50-plusser verdient meer aandacht. De kans om een baan te vinden voor een werkloze 50-plusser die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft behaald, is beperkt.

Ten tweede is de RvS van mening dat het aan werkgever en werknemer is om te bepalen of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet bij het bereiken van de AOW-leeftijd. De RvS kon zich niet verenigen met de maatregel die het 'automatisch' eindigen van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de AOW-leeftijd regelt. Volgens de raad strookt dit niet met de maatschappelijke tendens en wensen.

Ten slotte heeft de RvS aangegeven dat de diverse maatregelen onderscheid maken op grond van leeftijd voor wat betreft het aangaan van de arbeidsovereenkomst, de (arbeids)voorwaarden én het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. De RvS deelt niet de mening van de wetgever dat er voor dit onderscheid één objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat, omdat deze groep AOW-gerechtigden een wettelijk recht op een gegarandeerd minimuminkomen heeft. De RvS is van mening dat voor iedere maatregel afzonderlijke toetsing op een rechtvaardigingsgrond dient plaats te vinden.

## Hoofdstuk 4 Het aangaan van de arbeidsovereenkomst

In dit hoofdstuk bespreek ik de twee maatregelen die het aangaan van de arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer vergemakkelijken: de Ragetlie-regel en de ketenbepaling. De gewijzigde Ragetlie-regel maakt onderdeel van de WWZ uit. Bij de stemming over de WWZ is een amendement<sup>162</sup> aangenomen, die regelt dat de wetgever de WWZ en de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd op elkaar moet afstemmen.<sup>163 164</sup>

### 4.1 Het aangaan van de arbeidsovereenkomst

In Nederland bestaat er geen wettelijk verbod op doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Daarentegen bestaat er ook geen recht op doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd binnen dezelfde arbeidsovereenkomst. De AOW-gerechtigde kan in beginsel, op basis van vrijwilligheid, de arbeidsovereenkomst voortzetten bij de huidige werkgever of bij een nieuwe werkgever een arbeidsovereenkomst aangaan. In een advies van het College voor de rechten van de mens is te lezen dat leeftijdsonderscheid bij werknemers van 45 of ouder regelmatig voorkomt bij het aanbieden van functies. Dit heeft veel te maken, volgens het college, met stereotiepe beelden onder werkgevers over ouderen.<sup>165</sup>

Uit diverse recente oordelen van het College voor de rechten van de mens blijkt dat AOW-gerechtigden regelmatig worden geconfronteerd met ongeoorloofd onderscheid gedurende de wervings- en selectiefase.<sup>166</sup> Artikel 3 onder a WGBL in samenhang met artikel 1 van deze wet bepaalt dat onderscheid bij het aanbieden van een dienstverband verboden is. Alle betrokkenen, zoals de werkgever en het uitzendbureau, zijn gedurende de wervings- en selectiefase gehouden aan de WGBL. Indirect onderscheid is in de praktijk veelal minder makkelijk te constateren en te bewijzen.<sup>167</sup> Artikel 9 WGBL schrijft voor dat als bij een openlijke aanbieding van een betrekking onderscheid op grond van leeftijd wordt gemaakt, de grond daarvoor uitdrukkelijk moet worden vermeld. In de MvT staat dat de regering verwacht dat deze motiveringseis uit artikel 9 WGBL leidt tot terughoudendheid bij werkgevers bij het maken van onderscheid.<sup>168</sup> Alhoewel de wetgever werkgevers en werknemers tegemoet is gekomen door de belemmeringen weg te nemen met de invoering van de Wet werken na de AOW-gerechtigde

---

<sup>162</sup> Motie is van Tweede Kamerlid Klein

<sup>163</sup> Verzamelwet SZW 2015, Stb. 2014, nr. 504

<sup>164</sup> Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 50

<sup>165</sup> College voor de rechten van de mens, Advies aan de SER, januari 2014, pagina 16 en 17

<sup>166</sup> College voor de rechten van de mens, oordeelnummers 2015-59 en 2015-123

<sup>167</sup> Memorie van toelichting WGBL, 2001-2002, nr. 3, pagina 17

<sup>168</sup> Memorie van toelichting WGBL, 2001-2002, nr. 3, pagina 39

leeftijd is het de vraag hoe dit in de praktijk uitvalt. Heeft de AOW-gerechtigde werknemer inderdaad dezelfde mogelijkheden om een baan te verwerven als de AOW-minner? Of kiezen werkgevers bij voorkeur voor een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt? Er bestaat geen verplichting voor werkgevers voor het aannemen van een AOW-gerechtigde, de arbeidsovereenkomst wordt immers aangegaan op basis van vrijwilligheid. De werkgever kan ook juist een voorkeur hebben voor de AOW-gerechtigde werknemer vanwege de relatief lage werkgeverslasten ten opzichte van de AOW-minner.

In de wetgeving zijn geen beperkingen gesteld ten aanzien van leeftijdscategorieën die uitgesloten zijn van het recht op vrije arbeidskeuze. Dit betekent dat ook ten aanzien van de AOW-gerechtigde geen onderscheid mag worden gemaakt gedurende de wervings- en selectiefase. Concreet betekent dit dat de AOW-gerechtigde niet beperkt is in zijn of haar vrije keuze betreffende arbeid. De maatregelen uit de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd spitsen zich toe op de fase ná de wervings- en selectiefase.

## 4.2 De Ragetlie-regel bij bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

In 96% van de arbeidsovereenkomsten of cao's werd bepaald dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.<sup>169</sup> In situaties waarbij werkgever en werknemer, nagenoeg aansluitend doch binnen drie kalendermaanden<sup>170</sup>, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wilden overeenkomen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kregen zij tot 1 juli 2015 te maken met de Ragetlie-regel. Dit betekende dat de voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alleen rechtsgeldig kon worden beëindigd door opzegging of ontbinding. Of partijen de intentie hadden een overeenkomst voor bepaalde tijd overeen te komen, was niet relevant. Volgens het NIDI zijn veel doorwerkers werkzaam op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst.<sup>171</sup> Bij doorwerken bij de 'voormalig werkgever' was de toepassing van de Ragetlie-regel een belangrijk aandachtspunt voor werkgevers. Het voeren van een pro-forma procedure om de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd te ontbinden kon een oplossing bieden, zodat werkgever en werknemer direct aansluitend een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

---

<sup>169</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, TK 63-4, 12 maart 2015, pagina 20

<sup>170</sup> Per 1 juli 2015 is dit zes kalendermaanden

<sup>171</sup> Doorwerken over de drempel van het pensioen, Henkens H., Solinge van H., Dalen van H., NIDI-boek, 2013, pagina 66

konden aangaan. De SER adviseerde in 2006 al de Ragetlie-regel voor de AOW-gerechtigde werknemer buiten beschouwing te laten, omdat het een belangrijke drempel voor werkgevers was.<sup>172</sup>

De wijziging van de Ragetlie-regel maakte aanvankelijk onderdeel uit van het wetsvoorstel Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. De wetgever heeft later besloten de Ragetlie-regel onder de WWZ te schuiven, omdat het daar beter op zijn plaats zou zijn.<sup>173</sup> Met ingang van 1 juli 2015 is in artikel 7:667 lid 4 BW bepaald dat voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die eindigt als gevolg van het bereiken van de AOW-gerechtigde, de Ragetlie-regel niet geldt. Daarmee maakt de wetgever het mogelijk voor werkgever en werknemer om tijdelijke arbeidsovereenkomsten overeen te komen aansluitend, of in ieder geval binnen zes maanden, na beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De Ragetlie-regel blijft ongewijzigd, maar een opzegging, zoals geformuleerd in artikel 7:669 lid 4 BW, geldt dan als een rechtsgeldige opzegging. De Ragetlie-regel beoogt misbruik door werkgevers te voorkomen. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geniet immers ontslagbescherming. Deze bescherming geniet de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet omdat deze overeenkomst van rechtswege afloopt. De afschaffing van de Ragetlie-regel betekent voor werknemers, die blijven doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, dat er onderscheid op basis van leeftijd wordt gemaakt. Blijkens de MvT is de algemene rechtvaardiging gelegen in het feit dat de AOW-gerechtigde werknemer altijd kan terugvallen op een minimuminkomen. Het doel dat de wetgever wil realiseren is het wegnemen van de belemmeringen bij het doorwerken op basis van een arbeidsovereenkomst. Uit het advies van de RvS blijkt dat de RvS bij de voorgestelde aanpassing van de Ragetlie-regel geen opmerkingen had.<sup>174</sup>

Het buiten beschouwing laten van de Ragetlie-regel biedt werkgevers en werknemers vooral flexibiliteit; op elk gewenst moment kan immers een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden overeengekomen. Dit gewenste moment zal ook vaak binnen korte termijn na afloop van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd liggen. Dit betekent ook dat de werknemer in (nagenoeg) dezelfde functie werkzaam kan blijven bij de eigen werkgever. Mede vanwege de Ragetlie-regel waren voor 1 juli 2015 de meeste doorwerkers werkzaam in een andere functie dan de carrièrebaan.<sup>175</sup> Opgemerkt wordt dat de gewijzigde Ragetlie-regel ook mogelijkheden kan creëren voor oudere

---

<sup>172</sup> SER, Advies Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar, 17 maart 2006, pagina 41

<sup>173</sup> Nader rapport n.a.v. Advies Raad van State 26 juli 2012, pagina 10

<sup>174</sup> RvS, Advies, W.12.12.0183/III, 26 juli 2012, paragraaf 3.2, pagina 5

<sup>175</sup> CPB Memo, Werkgelegenheidseffecten wetsvoorstel 'werken na de AOW-gerechtigde leeftijd', pagina 5

werklozen. De werkgever kan immers na het eindigen van de arbeidsovereenkomst vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd aansluitend een tijdelijke arbeidsovereenkomst aangaan. Voor werkgevers betekent dit dat investeren in opleiding en ontwikkeling van de oudere werknemer aantrekkelijk kan zijn.

Met ingang van 1 juli 2015 kan de werkgever de arbeidsovereenkomst bij of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd doen eindigen zonder preventieve toets, aldus artikel 7:669 lid 4 BW. Het uitsluiten van de Ragetlie-regel voor de AOW-gerechtigde werknemer is mede vanwege genoemde wijziging niet zo relevant meer. De werkgever kan immers de arbeidsovereenkomst opzeggen, voor zover deze is ingegaan voor de AOW-leeftijd. Het belang van het wijzigen van de Ragetlie-regel is daardoor afgenomen. Ik acht de gewijzigde Ragetlie-regel verdedigbaar.

### 4.3 De ketenbepaling

De Wet flexibiliteit en zekerheid is met ingang van 1 januari 1999 in werking getreden.<sup>176</sup> Doelstelling van deze wet was het bieden van extra bescherming aan zwakkere groepen op de arbeidsmarkt. In artikel 7:668a BW is de zogenaamde ketenbepaling vastgelegd. Deze bepaling hield in dat de werkgever maximaal drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten met tussenpozen van niet meer dan drie maanden gedurende drie jaar met de werknemer kon overeenkomen. Bij een vierde tijdelijke arbeidsovereenkomst gold deze laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Dit was ook het geval bij overschrijding van de termijn van drie jaar. Bij een tussenpoos van drie maanden en één dag, werd de keten onderbroken en kon de keten opnieuw aanvangen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op cao niveau kon worden afgeweken van deze wettelijke bepaling. Volgens de CAO-MBO kon bijvoorbeeld met de werknemer van de AOW-gerechtigde leeftijd slechts arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan.<sup>177</sup> De CAO Goederenvervoer kende eenzelfde bepaling. Tevens was in deze cao opgenomen dat de arbeidsovereenkomst na het bereiken van de pensioenleeftijd als een nieuwe dienstbetrekking moest worden gezien en losstaat van de voorafgaande dienstbetrekking<sup>178</sup>

Als gevolg van de invoering van de WWZ is artikel 7:668a BW met ingang van 1 juli 2015 op drie onderdelen gewijzigd. De maximale termijn van de ketenbepaling bedraagt twee jaar in plaats van drie. De tussenpoos wordt opgerekt van drie naar zes maanden. Ten derde is de mogelijkheid om bij cao af te wijken, beperkt en aan voorwaarden verbonden, artikel 7:668a leden 6 - 8 BW. Dit betekent dat de

---

<sup>176</sup> Stb. 1998, nr. 300 en Reparatiewet, Stb. 1998, nr. 741

<sup>177</sup> CAO-MBO 2014-2015, artikel 2.3 lid 4

<sup>178</sup> Cao Goederenvervoer Nederland, 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016, artikel 6

bovengenoemde afwijkingen van de ketenbepaling in cao's niet meer mogelijk is. Deze wijzigingen zijn in beginsel van toepassing op alle werknemers, inclusief de AOW-gerechtigde werknemers. Blijkens de MvT is het doel van deze wetwijziging werknemers na verloop van tijd zekerheid te bieden in de vorm van een vast contract. De regeling bood te veel mogelijkheden om werknemers structureel en langdurig op basis van tijdelijke arbeidsovereenkomsten in te schakelen.<sup>179</sup> De wetgever wil het groeiende verschil tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bepaalde tijd verminderen.<sup>180</sup> De kans op het krijgen van een overeenkomst voor onbepaalde tijd is de afgelopen jaren namelijk sterk afgenomen.<sup>181</sup>

Het oorspronkelijke wetsvoorstel Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd waarover de RvS in 2012 heeft geadviseerd, betrof het geheel buiten beschouwing laten van de ketenbepaling voor de AOW-gerechtigde werknemer. Derhalve zou een onbeperkt aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten kunnen worden aangegaan. De raad kon zich verenigen met het standpunt van de wetgever om te bevorderen dat na de AOW-leeftijd op basis van tijdelijke arbeidsovereenkomsten wordt gewerkt. De samenloop van de aanpassingen van de Ragetlie-regel en de ketenbepaling zou betekenen dat een onbeperkt aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten, ook van zeer korte duur, aansluitend aan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kon worden overeengekomen met de AOW-gerechtigde werknemer. Dit voorstel van de ketenbepaling strookt niet met Richtlijn 1999/70/EG. De RvS is van mening dat de nationale wetgever maatregelen dient te treffen om misbruik te voorkomen. Dit zou kunnen leiden tot misbruik van AOW-gerechtigde werknemers, met name van die groep die vanuit financiële motieven werkzaam is. Tevens zou dit ook kunnen leiden tot situaties van verdringing van jongere werknemers. De raad vraagt zich af of de maatregel voldoet aan het noodzakelijkheidsvereiste. Er zijn immers alternatieven die minder verregaande consequenties hebben voor de doorwerkende AOW-gerechtigde. Deze alternatieven moeten worden gezocht in een beperking van het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten of in duur. Derhalve werd geadviseerd het voorgestelde wetsvoorstel te heroverwegen en zodanig aan te passen dat wordt voldaan aan artikel 6 Richtlijn 1999/70/EG. Hierbij merk ik op dat de wetgever naar aanleiding van het advies van de RvS het wetsvoorstel inzake de ketenbepaling heeft aangepast (verder aangepaste voorstel). Dit aangepaste wetsvoorstel zoals per 11 november 2014 is aangeboden aan de Tweede Kamer bevatte de mogelijkheid om op basis van een cao af te wijken van de wettelijke ketenbepaling voor de AOW-gerechtigde werknemer. Deze verruiming

---

<sup>179</sup> Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, pagina 12

<sup>180</sup> Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3 pagina 4

<sup>181</sup> UWV Persbericht, Crisis remt doorstroom naar vaste baan, 13 april 2015

zou mogelijk zijn tot ten hoogste zes tijdelijke arbeidsovereenkomsten in maximaal vier jaar. Dit bood cao-partijen de mogelijkheid om in de eigen sector in gesprek te gaan over de vraag of verruiming van de wettelijke ketenbepaling wenselijk zou zijn, in welke mate verruiming aan de orde was en hoe dit zich zou verhouden tot de verdringingseffecten in de betreffende sector. In de praktijk zou dit namelijk ook kunnen resulteren in tussenvarianten, bijvoorbeeld vier tijdelijke arbeidsovereenkomsten in een periode van drie jaar. Voordeel van dit onderdeel van het aangepaste wetsvoorstel is dat het onderwerp "de AOW-gerechtigde werknemer" in ieder geval onderwerp van gesprek zou zijn tijdens cao-onderhandelingen. De mogelijke 'bijvangst' zou kunnen zijn dat er ook aandacht zou komen voor de AOW-gerechtigde werknemer in meer algemene zin, ten aanzien van het beloningsvraagstuk en de eventuele verdringingseffecten in de betreffende sector. Op basis van een aangenomen amendement<sup>182</sup> werd het wetsvoorstel gewijzigd.<sup>183</sup> Met dit amendement is in de wet vastgelegd dat met AOW-gerechtigde werknemers zes tijdelijke arbeidsovereenkomsten in een periode van vier jaar kunnen worden aangegaan, artikel 7: 668a lid 12 BW. Achterliggende gedachte is dat niet alle werkgevers en werknemers gebonden zijn aan een cao. Op deze wijze wordt een gelijk speelveld voor alle AOW-gerechtigden gecreëerd. De minister kon zich vinden in dit amendement, met dien verstande dat ook het amendement, dat de loondoorbetalingsverplichting regelt naar dertien weken in plaats van de oorspronkelijke zes weken, werd aangenomen.

Artikel 7:668 lid 12 BW schrijft voor dat alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking worden genomen vanaf het bereiken van de AOW-leeftijd. De beperking van de wettelijke ketenbepaling per 1 juli 2015 is door de wetgever juist ingevoerd om werknemers meer uitzicht te bieden op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vanaf 1 januari 2016 komt de ketenbepaling voor de AOW-gerechtigde werknemer neer op een verdubbeling van het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten (zes versus drie) in verhouding tot de werknemer beneden de AOW-gerechtigde leeftijd. Ook in duur is er sprake van een verdubbeling; namelijk een periode van vier jaar in plaats van twee jaar.

De nieuwe wet behelst weliswaar een verruiming, maar deze verruiming is niet onbeperkt voor wat betreft duur en aantal arbeidsovereenkomsten. De wetgever maakt onderscheid op basis van leeftijd. Het doel is belemmeringen weg te nemen voor de werkgever, zodat AOW-gerechtigden op basis van een arbeidsovereenkomst kunnen (blijven) werken. Dit is aan te merken als een legitiem doel op het gebied van werkgelegenheidsbeleid en arbeidsmarkt. Voorts merk ik op dat werkgevers veel waarde hechten aan flexibilisering van het personeelsbestand. De verruiming van de ketenbepaling kan dus juist

---

<sup>182</sup> Amendement ingediend door de Tweede Kamerleden Van Weijenberg en Mulder

<sup>183</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, 34 073, nr. 20

resulteren in extra veel kans op werk voor AOW-gerechtigden. Het gehanteerde middel om dit doel te bereiken, acht ik passend. Het betreft een verruiming van de wettelijke ketenbepaling, maar geen onbeperkte verruiming zodat misbruik niet aan de orde is. Voor wat betreft de noodzakelijkheid, is het de vraag of er minder verregaande mogelijkheden zijn om het doel te realiseren en werkgevers de gewenste flexibiliteit te bieden. Met de verruiming wordt deze flexibiliteit bereikt, met daarbij de benodigde arbeidsrechtelijke bescherming. Voor een groot deel van de doorwerkers kan deze verruiming van de ketenbepaling voldoende zijn om de wensen (*nog een beperkt aantal jaren werken na de AOW-leeftijd*) met betrekking tot doorwerken te realiseren. Doelstelling van de ketenbepaling is (extra) bescherming te bieden aan de zwakkere groepen op de arbeidsmarkt. De AOW-gerechtigde werknemer beschouw ik niet als een zwakke(re) groep, aangezien zij altijd beschikken over voldoende inkomensbescherming. Dit onderdeel van de wet, gebaseerd op het amendement, acht ik dan ook verdedigbaar. Geadviseerd wordt de verruiming van de ketenbepaling en de wenselijkheid van maatwerkafspraken door sociale partners in bepaalde sectoren ook onderdeel te laten uitmaken van de evaluatie in 2018.

#### 4.4 Deelconclusie

Het BW, boek 7, titel 10 maakte tot 1 juli 2015 (invoering WWZ) c.q. tot 1 januari 2016 (invoering Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd) geen onderscheid tussen werknemers van de AOW-gerechtigde leeftijd en werknemers onder deze leeftijd. Dit betekende dat de meeste artikelen onverkort van toepassing waren op de AOW-gerechtigde werknemer. Met de invoering van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd en onderdelen van de WWZ is hier verandering in aangebracht. Genoemde wetgeving heeft invloed op de rechtspositie van de AOW-gerechtigde werknemer. De gewijzigde Ragetlie-regel en de verruimde ketenbepaling bieden de werkgever en de AOW-gerechtigde werknemer met name veel flexibiliteit. Dit betreft zowel het moment van aangaan van de arbeidsovereenkomst als het aantal en de duur van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Het is aannemelijk dat hierdoor de bereidheid onder werkgevers toe zal nemen om AOW-gerechtigden een tijdelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden. Samenloop van deze twee maatregelen biedt werkgever en werknemer de mogelijkheid om aansluitend aan de pensionering het dienstverband voort te zetten, maar dan voor bepaalde tijd. Daarentegen zullen werkgevers terughoudend blijven om met een AOW-gerechtigde een vast dienstverband aan te gaan.

## Hoofdstuk 5 De (arbeids)voorwaarden

Een wettelijke definitie van arbeidsvoorwaarden bestaat niet. In Nederland maken we vaak onderscheid tussen primaire, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden. Het loon, de gemiddelde arbeidsduur en een pensioenregeling zijn belangrijke primaire arbeidsvoorwaarden. In artikel 3, onderdeel e van de WGBL is de reikwijdte uitgewerkt. Dit artikel geeft aan dat het maken van onderscheid op het gebied van arbeidsvoorwaarden verboden is. Uit de MvT blijkt dat een scala aan onderwerpen onder dit artikel valt. Genoemd worden onderwerpen zoals beloning, vakantie, verlof, reiskostenvergoeding, ziektekostenvergoeding etcetc.<sup>184</sup> Het was de bedoeling van de wetgever om het begrip arbeidsvoorwaarden ruim uit te leggen. Onder arbeidsvoorwaarden vallen alle afspraken die ten tijde van de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.<sup>185</sup> Uit de MvT blijkt ook dat voor het begrip arbeidsvoorwaarden aangesloten moet worden bij de jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie, ex artikel 141 EG Verdrag.<sup>186</sup>

### 5.1 De (arbeids)voorwaarden

Arbeidsvoorwaarden zijn vaak in een cao of arbeidsvoorwaardenreglement vastgesteld. Collectieve arbeidsovereenkomsten bieden de mogelijkheid om bovenwettelijke of specifieke afspraken te maken voor werknemers in een bedrijfstak of bedrijf. Uit onderzoek van het Ministerie van SZW blijkt dat in cao's steeds vaker de mogelijkheid om door te werken na het 65-ste levensjaar is opgenomen. In 2010 gold dat er voor 40% van de werknemers afspraken in de cao's waren gemaakt die het mogelijk maakten om door te werken na het bereiken van de leeftijd van 65.<sup>187</sup> Dit is een forse toename in vergelijking met 2006, toen dit gold voor 23% van de werknemers.

Sommige cao's maken geen onderscheid tussen werknemers op grond van leeftijd. De AOW-gerechtigde werknemer zal er dan van uit kunnen gaan dat de cao op hem/haar van toepassing is. In de cao kan ook specifiek zijn benoemd dat deze mede van toepassing is op de AOW-gerechtigde werknemer of dat onderdelen van toepassing zijn op de AOW-gerechtigde werknemer. Een aantal cao's sluit AOW-gerechtigde werknemers volledig uit. Cao-partijen, die bepalingen omtrent de arbeidsvoorwaarden of scholing van werknemers in de cao willen opnemen, mogen ook geen

---

<sup>184</sup> Kamerstukken II 2001-2002, WGBL, 2001-2002, 28 170, nr. 3, pagina 21

<sup>185</sup> Gelijke behandeling en onderscheid bij de arbeid, Asscher-Vonk en Hendriks, tweede druk, 2005, pagina 230

<sup>186</sup> Kamerstukken II 2001-2002, WGBL, 2001-2002, 28 170, nr. 3, pagina 21

<sup>187</sup> Ministerie van SZW, Perspectief op langer doorwerken, september 2010, pagina 41

onderscheid op grond van leeftijd maken.<sup>188</sup> Cao-partijen kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de bevordering van de arbeidsdeelname van AOW-gerechtigde werknemers. Ik ben van mening dat cao's duidelijk moeten vermelden op wie de cao van toepassing is. Bij (gedeeltelijke) uitsluiting dient een gemotiveerde onderbouwing te worden gegeven. Voorts kan men zich afvragen hoe gehele of gedeeltelijke uitsluiting van de AOW-gerechtigde werknemer zich verhoudt tot de wet gelijke behandeling. In iedere situatie moet derhalve aan de hand van de omstandigheden van het geval worden bepaald of er daadwerkelijk sprake is van objectieve rechtvaardiging van het gehanteerde onderscheid naar leeftijd.<sup>189</sup> Heemskerk is van mening dat het tevergeefs zoeken is naar een objectieve rechtvaardiging voor het leeftijdsonderscheid in cao's.<sup>190</sup>

De regering kan in dit kader een bijdrage leveren aan de bevordering van de gelijke behandeling van arbeidsvoorwaarden door het niet algemeen verbindend verklaren van cao's als onvoldoende aandacht wordt besteed aan de positie van de AOW-gerechtigde werknemer of als niet wordt voldaan aan de wet gelijke behandeling.

Steeds meer werkgevers zullen doorwerkbeleid voor AOW-gerechtigde werknemers opstellen. Een dergelijk beleid dient te voldoen aan de voorwaarden van artikel 3 onder e van de WGBL. Hierin is bepaald dat het niet toegestaan is onderscheid naar leeftijd te maken bij de arbeidsvoorwaarden. Voorbeelden van direct onderscheid zijn: extra vakantiedagen en seniorenregelingen die tot doel hebben de gemiddelde arbeidsduur van oudere werknemers geheel of gedeeltelijk met behoud van loon te verminderen. Uit de MvT valt te lezen dat het directe onderscheid uit artikel 1 lid 1 WGBL alleen is toegestaan als er sprake is van een objectieve rechtvaardiging. Dergelijke leeftijdsgrenzen zijn alleen objectief te rechtvaardigen, indien wordt voldaan aan de eisen van legitimiteit, doelmatigheid en proportionaliteit. In Nederland kennen we veelal beloningssystemen die indirect onderscheid maken, omdat zij op dienstjaren (anciënniteit) zijn gebaseerd. In de praktijk hebben oudere werknemers over het algemeen meer dienstjaren dan jongere werknemers, maar voor dit indirecte onderscheid moet er ook een objectieve rechtvaardiging zijn, een legitiem doel en passende en noodzakelijke middelen. Een toenemende ervaring en trouw aan de werkgever kunnen hierbij een rol spelen.<sup>191</sup> Over het algemeen is dit geoorloofd onderscheid op grond van leeftijd.

---

<sup>188</sup> Kamerstukken II 2001-2002, WGBL, 2001-2002, 28 170, nr. 3, pagina 19

<sup>189</sup> Kamerstukken II 2001-2002, WGBL, 2001-2002, 28 170, nr. 3, pagina 7

<sup>190</sup> De arbeidsdeelname van oudere werknemers, M. Heemskerk, 2009, Pagina 371

<sup>191</sup> Kamerstukken II 2001-2002, WGBL, 2001-2002, 28 170, nr. 3, pagina 34

## 5.2 Het loon

Volgens het CPB werd in 2011 17,7% van de werkende AOW-gerechtigden op of onder het minimumloon betaald.<sup>192</sup> Dit betrof werknemers tussen de 65 en 74 jaar. Het is niet bekend welk percentage op en welk percentage onder het minimumloon betaald kreeg. In de WML kwam tot 1 juli 2015 onderscheid op grond van leeftijd voor. Tot 1 juli 2015 was het namelijk in beginsel toegestaan de AOW-gerechtigde werknemer minder dan het minimumloon uit te betalen. Op grond van artikel 7 WML kwamen werknemers onder de 23 jaar en degenen die de AOW-gerechtigde leeftijd hadden bereikt niet in aanmerking voor het geldende minimumloon. Voor werknemers onder de 23 jaar is het Besluit Minimumjeugdloonregeling (BML) van toepassing.<sup>193</sup> Voor de AOW-gerechtigde werknemers was er geen nadere regeling. Voor de vakantietoeslag werd vanaf de invoering van de WML geen onderscheid op grond van leeftijd gemaakt. Artikel 15 WML schrijft namelijk voor dat alle werknemers jaarlijks recht hebben op een vakantietoeslag van tenminste 8% van het loon.

De achterliggende gedachte van het recht op het wettelijk minimumloon is dat alle werknemers tenminste recht hebben op een loon dat gezien de algemene welvaartssituatie in ons land kan worden beschouwd als een aanvaardbare tegenprestatie voor de verrichte arbeid.<sup>194</sup> In de MvT is te lezen dat anno 1968 de regering van mening was, dat er een breed draagvlak in Nederland was over de ontslaggrens van 65 jaar en dat deze objectief gerechtvaardigd was. Bij de invoering van het minimumloon in 1968 is wel een amendement ingediend om de leeftijdsgrens van 65 jaar te verwijderen uit het wetsvoorstel. De regering was destijds van mening dat er geen dringende bescherming nodig was voor deze groep werknemers. Daarnaast wilde de regering niet de indruk wekken, dat er op genoemde leeftijd nog in loondienst werd gewerkt.<sup>195</sup> Uit de parlementaire behandeling van de WGBL blijkt, dat de regering het wel als haar taak en die van de sociale partners ziet om de belemmeringen weg te nemen die werkende 65-plussers ervaren.<sup>196</sup> Het netto-inkomen van de AOW-gerechtigde werknemer zal hoger uitvallen als gevolg van het vervallen van de premieafdracht voor de werknemersverzekeringen. De werkgever zal echter niet louter vanwege het bereiken van een bepaalde leeftijd, bijvoorbeeld de AOW-gerechtigde leeftijd, een loon lager dan het geldende minimumloon mogen uitbetalen. Een lager loon betalen aan AOW-plussers dan aan AOW-minners voor hetzelfde werk is niet toegestaan als dit niet strookt met het beloningsbeleid of de salarissystematiek van de werkgever. Conform artikel 7 lid 1

---

<sup>192</sup> CPB Memo Werkgelegenheidseffecten wetsvoorstel 'werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, 28 mei 2014, pagina 8

<sup>193</sup> Staatsblad 1983, nr. 300

<sup>194</sup> *Individueel Arbeidsrecht*, Drongelen, van en Fase, 2011, pagina 117

<sup>195</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, 34 108, nr. 3, pagina 11

<sup>196</sup> Memorie van toelichting WGBL, 2001-2002, nr. 3, pagina 32

onder c WGBL dient de werkgever een objectieve rechtvaardiging te geven waarom hij aan de AOW-gerechtigde werknemer niet dezelfde beloning verstrekt als de AOW-minner. Het feit dat de werknemer in zijn levensonderhoud kan voorzien middels een al dan niet volledig AOW-pensioen en daarom minder inkomensbescherming geniet, is geen legitiem doel. Zoals ik in paragraaf 2.1 meldde, wordt het pensioen uit de tweede pijler beschouwd als uitgesteld loon en daarmee is het ook geen legitiem doel in het kader van de gelijke behandelingswetgeving. De werkgever zal zijn standpunt zorgvuldig moeten onderbouwen. Op grond van artikel 13 WGBL is een beding in strijd met deze wet namelijk nietig.

Volgens het NIDI verdient 60% van de doorstarters minder per uur dan in de oude baan; feitelijk is er dan sprake van demotie. Wellicht nemen doorstarters gemakkelijker genoegen met een minder uurloon, omdat zij al inkomsten genieten.<sup>197</sup> Uit een uitspraak van de CGB blijkt dat een lager loon betalen aan een 76-jarige werknemer in strijd is met de WGBL.<sup>198</sup> Op de arbeidsovereenkomst van deze werknemer was de betreffende cao van toepassing verklaard. Het loon van de 76-jarige werknemer lag lager dan het cao-loon en het minimumloon. Jongere werknemers werden wel conform het cao-loon uitbetaald. De werkgever gaf als argument voor het gemaakte onderscheid aan dat de arbeidsprestaties van de 76-jarige werknemer op een lager niveau lagen dan de arbeidsprestaties van de jongere collega's. De CGB was van mening dat er sprake was van ongerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd. De AOW-gerechtigde werknemer zal zijn standpunt ook kunnen verdedigen op basis van het algemene beginsel '*gelijke arbeid, gelijk loon*'. Dit beginsel is niet wettelijk vastgelegd. In het Agfa-arrest heeft de Hoge Raad geoordeeld dat gelijke arbeid in gelijke omstandigheden op gelijke wijze moet worden beloond, tenzij er een objectieve rechtvaardigingsgrond is, die de ongelijke beloning wel toelaat.<sup>199</sup> De werknemer zal tot slot een beroep kunnen doen op goed werkgeverschap.<sup>200</sup> Tenslotte wil ik opmerken, dat ik niet uitsluit dat werkgevers onbekend zijn met de regels rondom doorwerken door de AOW-gerechtigde werknemer. De SER pleitte in haar advies voor goede voorlichting.<sup>201</sup> Uit het advies van het College van de rechten van de mens is op te maken dat

---

<sup>197</sup> Doorwerken over de drempel van het pensioen, Henkens H., Solinge van H., Dalen van H., NIDI-boek, 2013, pagina 67 en 68

<sup>198</sup> CGB, oordeelnummer 2006-26

<sup>199</sup> Hoge Raad 8 april 1994, NJ 1994, 704

<sup>200</sup> Artikel 7:611 BW

<sup>201</sup> SER, Advies Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar, 17 maart 2005, pagina 26

werkgevers onbekend zijn met de uitvoering van de wet (WGBL), en dat dit ook een oorzaak is van leeftijdsdiscriminatie.<sup>202</sup>

De huidige regering is van mening, dat óók de AOW-gerechtigde werknemer wettelijk recht heeft op minimaal het geldende minimumloon en heeft derhalve de leeftijdsgrens uit artikel 7 WML laten vervallen per 1 juli 2015. Het schrappen van de leeftijdsgrens maakte zowel onderdeel uit van het wetsvoorstel Werken na de AOW-gerechtigde werknemer, als van de nieuwe Wet aanpak schijnconstructies (WAS).<sup>203</sup> Afgesproken was dat de eerste wet die in werking zou treden de invoering van het schrappen van de leeftijdsgrens van de pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in artikel 7a lid 1 AOW, zou regelen. De WAS is per 1 juli 2015 in werking getreden en regelt dus het recht op het minimumloon. De wetgever heeft twee redenen om de AOW-gerechtigde in aanmerking te laten komen voor het wettelijke minimumloon. Ten eerste wordt het steeds gebruikelijker om door te werken als AOW-gerechtigde en de wetgever wil verdringing van de nog niet AOW-gerechtigde tegengaan. Ten tweede wil de wetgever oneerlijke concurrentie voorkomen.<sup>204</sup> Ik vind het schrappen van de leeftijdsgrens uit het WML een haast vanzelfsprekend onderdeel van de nieuwe wetgeving voor AOW-gerechtigde werknemers. Het is immers zeer onwenselijk dat werknemers tegen een lager loon dan het minimumloon werkzaam zijn en daarmee verdringing in de hand kunnen werken. Het doel van de WML is immers het bieden van een maatschappelijk aanvaardbare minimale tegenprestatie voor de verrichte arbeid waarmee men in zijn bestaansbehoefte kan voorzien.<sup>205</sup> Vooral voor de groep doorwerkers die overwegend vanuit financiële motieven werkzaam is, is de wettelijke verankering van het recht op het minimumloon van belang. Voor de andere groep waarover Smolenaars spreekt, zal dit onderdeel minder betekenis hebben, omdat zij waarschijnlijk boven het WML wordt betaald. De overheid heeft ook belang bij uitbetaling van het wettelijke minimumloon. Zij garandeert immers een minimuminkomen aan AOW-gerechtigden, ook voor degenen met een beperkt AOW-pensioen en aanvullend pensioen.

Echter, het is aannemelijk dat werknemers van de AOW-gerechtigde leeftijd in de loop van de tijd minder productief worden. Dit betekent dat de loonwaarde afneemt. Voor werkgevers zal dit een barrière zijn AOW-gerechtigden in (vaste) dienst te nemen, omdat de werkgever voor deze werknemer niet in aanmerking komt voor een tegemoetkoming of een vorm van subsidie.

---

<sup>202</sup> College voor de rechten van de mens, Advies aan de SER, januari 2014, pagina 17

<sup>203</sup> Wet van 4 juni 2015, Staatsblad 2015, nr. 233

<sup>204</sup> Kamerstukken II 2014-2015, 34 108, nr. 2, pagina 11

<sup>205</sup> Kamerstukken II 2014-2015, 34 108, nr. 2, pagina 11

Werkgevers kunnen voor werknemers onder de AOW-gerechtigde leeftijd in aanmerking komen voor een zogenaamde loonkostensubsidie, artikel 10c Participatiewet. Om voor deze loonkostensubsidie in aanmerking te komen moet de betreffende werknemer onder de doelgroep van de Participatiewet<sup>206</sup> vallen en de werknemer moet niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Het UWV beoordeelt of de werknemer hiervoor in aanmerking komt en stelt ook de hoogte van het subsidiebedrag vast.<sup>207</sup> Deze subsidie wordt vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten.<sup>208</sup> De subsidie eindigt op het moment dat de werknemer niet meer aan de voorwaarden voldoet, doch uiterlijk op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Gesteld kan worden dat de verminderde productiviteit in de risicosfeer van de werkgever van de AOW-gerechtigde werknemer ligt.

Noch de WAS, noch de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd regelen dat de AOW-gerechtigde werknemer conform de wetgeving op het gebied van gelijke behandeling wordt betaald, bijvoorbeeld het cao-loon. De werkgever kan ervan uitgaan dat het minimumloon voldoende is. Ik adviseer dan ook om voorlichting te geven aan werkgevers en werknemers op het gebied van wetgeving over gelijke behandeling op grond van leeftijd en hoe dit zich verhoudt tot de AOW-gerechtigde werknemers.

---

<sup>206</sup> Wet van 21 november 2015, Stb. 2015, nr. 451

<sup>207</sup> Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (publicatie februari 2016), vraag 9

<sup>208</sup> Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (publicatie februari 2016), vraag 46

### 5.3 Het loon in Duitsland

De Duitse bevolking is sterk aan het vergrijzen. Momenteel is ongeveer 25% van de Duitse bevolking met pensioen (Rentenalter).<sup>209</sup> De standaard pensioengerechtigde leeftijd (Regelrentenalter) bedroeg lange tijd 65 jaar. Vanaf 2012 wordt in de Bondsrepubliek Duitsland de pensioenleeftijd geleidelijk verhoogd naar 67 jaar in het jaar 2030, artikel 35 2<sup>e</sup> zin, SGB VI. Demografische ontwikkelingen in Duitsland maken deze verhoging noodzakelijk.<sup>210</sup>

Tot 2015 kende Duitsland geen algemeen wettelijk minimumloon, Mindestlohngesetz (MiLoG). Daarmee was het een van de grootste verschillen tussen het Duitse en het Nederlandse arbeidsrecht.<sup>211</sup> Duitsland kende tot 1 januari 2015 ongeveer zeven miljoen Duitsers die werkzaam waren in een zogenaamde "minijob", hieronder waren ook veel ouderen en gepensioneerden. Het bruto maandinkomen bij een minijob bedroeg maximaal 450 euro, het gemiddelde uurloon was over het algemeen laag.

Het accent lag in Duitsland jarenlang op het creëren van banen in plaats van inkomensbescherming voor werknemers. In bepaalde sectoren golden wel tariefafspraken; feitelijk was er een ondergrens voor het loon. Daarentegen lagen in bepaalde sectoren zonder collectieve afspraken de lonen soms ver onder het huidige minimumuurloon.<sup>212</sup> De laatste jaren werd de maatschappelijke roep om een wettelijk minimumloon steeds groter, onder burgers was er groot draagvlak voor invoering van wetgeving op het gebied van minimumloon.<sup>213</sup> Na de verkiezingen in 2013 werden de afspraken vastgelegd in *Tarifautonomiestärkungsgesetz*. Op 11 juli 2014 heeft de Bondsraad met grote meerderheid ingestemd met de wet Mindestlohn.<sup>214</sup>

Per 1 januari 2015 kent Duitsland een wettelijk minimumloon van bruto 8,50 Euro per uur voor de jaren 2015 en 2016, daarna volgt een evaluatie. Het minimumloonbeleid is een zeer belangrijke hervorming van de Duitse arbeidsmarkt. Bij de invoering van het minimumloon is veel discussie gevoerd over de vraag op welke groepen werknemers dit van toepassing zou moeten zijn. Over de gepensioneerde werknemers was ook discussie. In § 22 MiLoG is vastgelegd welke groepen werknemers zijn uitgezonderd van het recht op minimumloon. Dit betreft onder andere jongeren onder de 18 jaar en langdurig werklozen. Gepensioneerden zijn niet uitgezonderd van het wettelijk minimumloon. Dit betekent dat gepensioneerde werknemers met ingang van 1 januari 2015 ook recht hebben op het

---

<sup>209</sup> <https://duitslandinstituut.nl/naslagwerk/247/pensioenen>

<sup>210</sup> Zweiter Bericht der Bundesregierung, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 19 nov. 2014, pagina 26

<sup>211</sup> Inleiding tot het Duitse arbeidsrecht, A.T.J.M. Jacobs, 1993, pagina 71

<sup>212</sup> <http://www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/DE/Alle-Fakten/Hintergrund/hintergrund-zur-tarifautonomie.html>

<sup>213</sup> <https://duitslandinstituut.nl/naslagwerk/247/pensioenen>

<sup>214</sup> <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html;jsessionid=D505B9B4D992CA15D025744905F5B836>

wettelijk minimumloon. De gepensioneerde mag naast de wettelijke pensioenuitkering inkomsten uit arbeid verdienen, er vindt geen verrekening plaats. De Duitse regering hecht veel waarde aan een goede uitvoering van deze wet. Op de website van das Bundesministerium für Arbeit und Soziales is uitgebreide informatie voor werkgevers en werknemers over dit onderwerp opgenomen, omdat veel belang wordt gehecht aan een goede uitvoering.<sup>215</sup>

Het inkomen bij pensionering bestaat uit drie pijlers. De eerste pijler is de Gesetzliche Rentenversicherung, de wettelijke pensioenverzekering. Dit is de Duitse tegenhanger van de Nederlandse AOW. De hoogte is onder andere afhankelijk van het inkomen voor pensionering. Dit staatspensioen bedraagt ongeveer 80% van de totale pensioensom.<sup>216</sup> Financiering vindt plaats op basis van het omslagstelsel. Gezien de groeiende groep ouderen die aanspraak maakt op het staatspensioen en de steeds kleinere groep werkenden die moet zorgen voor de premiebetaling wordt dit ook wel "Generationsvertrag" genoemd.<sup>217</sup> De tweede pijler betreft de collectieve verzekeringen veelal via het werk opgebouwd. De derde pijler (*private Altersvorsorge*) bestaat uit particuliere spaargelden en polissen. De gemaakte Lissabon-afspraken uit het jaar 2000 hielden in dat de arbeidsdeelname van de leeftijdsgroep 55-64 jarigen binnen 10 jaar op 50% moest liggen.<sup>218</sup> In Duitsland was dit percentage al in 2007 behaald en in 2013 bedroeg dit percentage al 63,5%.<sup>219</sup>

In Duitsland mag de arbeidsovereenkomst door de werkgever niet worden opgezegd vanwege het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd. Dit is geregeld in artikel 41 Sozialgesetzbuch (SGB VI).<sup>220</sup> Uit genoemd artikel vloeit de mogelijkheid voort om een pensioenclausule op te nemen in de individuele of de collectieve arbeidsovereenkomst. Bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd kan de werkgever de arbeidsovereenkomst met pensioenclausule, zonder opzegging, beëindigen.<sup>221</sup> De meeste Duitse werknemers hebben een dergelijke pensioenclausule in de arbeidsovereenkomst.

Het overheidsbeleid lag in Duitsland met name op het bevorderen van doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Een onderdeel van dit overheidsbeleid was dat werkgevers met ouderen

---

<sup>215</sup> <http://www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/DE/Startseite/start.html>

<sup>216</sup> De arbeidsdeelname van oudere werknemers, M. Heemskerk, 2009, pagina 438

<sup>217</sup> [www.duitslandinstituut.nl](http://www.duitslandinstituut.nl), onderwerp pensioenen

<sup>218</sup> De arbeidsdeelname van oudere werknemers, M. Heemskerk, 2009, pagina 421

<sup>219</sup> Zweiter Bericht der Bundesregierung, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 19 nov. 2014, pagina 47

<sup>220</sup> De arbeidsdeelname van oudere werknemers, M. Heemskerk, 2009, pagina 411

<sup>221</sup> De arbeidsdeelname van oudere werknemers, M. Heemskerk, 2009, pagina 412

(vanaf 52 jaar) onbeperkt arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd konden aangaan. Het doel van de Duitse regering was het bevorderen van ouderen in het arbeidsproces. Het Hof van Justitie EU (HvJ) heeft zich hierover gebogen.<sup>222</sup> Het Hof kon zich vinden in de doelstelling van de Duitse overheid, het betrof een legitiem doel. Echter het middel was, naar het oordeel van het Hof, niet passend en noodzakelijk omdat het alle ouderen betrof, ongeacht de arbeidsmarktpositie van de betreffende werknemer. Duitsland heeft vervolgens nieuwe wetgeving ingevoerd voor het aanbieden van tijdelijke arbeidsovereenkomsten aan ouderen. Het betreft personen vanaf 52-jarige leeftijd en die direct voorafgaand aan de tijdelijke arbeidsovereenkomst gedurende een bepaalde periode werkloos waren. De werkgever mag met deze groep werknemers gedurende een periode van maximaal vijf jaar tijdelijke arbeidsovereenkomsten aangaan, Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG) dritter Abschnitt, § 14, 3.

Volgens Heemskerk was er in Duitsland in 2008 weinig animo om door te werken na de pensioenleeftijd.<sup>223</sup> Duitsland kent geen specifieke wetgeving voor pensioengerechtigde werknemers op het gebied van arbeidsrechtelijke regelingen. Het aantal doorwerkers (categorie 65-69 jarigen) is de afgelopen jaren toegenomen.<sup>224</sup> Doorwerken komt steeds vaker voor, omdat men wil of vanuit financieel oogpunt moet. Steeds meer Duitsers leven namelijk in armoede, dit geldt ook voor gepensioneerden.<sup>225 226</sup> Op basis van artikel 12 van de Duitse Grondwet hebben alle Duitsers recht op vrijheid van beroep, er zijn geen leeftijdscategorieën uitgesloten. De wettelijke pensioenuitkering kent een flexibele ingangsdatum, de zogenaamde Flexi-Rente. De verzekerde kan besluiten de wettelijke pensioenuitkering eerder, later of gedeeltelijk in te laten gaan. Per jaar dat de verzekerde de pensioenuitkering eerder laat ingaan, wordt de pensioenuitkering met 3,6% op jaarbasis verlaagd. Bij een latere ingang wordt de pensioenuitkering met 6% op jaarbasis verhoogd, art. 77 SGB VI.

---

<sup>222</sup> HvJ EG, Mangold-arrest, 22 november 2005, JAR 2005/289

<sup>223</sup> De arbeidsdeelname van oudere werknemers, M. Heemskerk, 2009, pagina 460

<sup>224</sup> CPB Memo, Werkgelegenheidseffecten wetsvoorstel 'werken na AOW-gerechtigde leeftijd, 28 mei 2014, pagina 10

<sup>225</sup> <http://www.sueddeutsche.de/politik/armutsbericht-so-zerrissen-ist-deutschland-1.2358723>, 19 februari 2015

<sup>226</sup> Armoedegrens: besteedbaar inkomen bedraagt minder dan 60% van het landelijk gemiddelde

## 5.4 Wet flexibel werken

De Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) bood alle werknemers, waaronder dus ook de AOW-gerechtigde werknemer, vanaf het jaar 2000 de mogelijkheid een verzoek bij de werkgever in te dienen om de arbeidsduur te verminderen of te vermeerderen.<sup>227</sup> Per 1 januari 2015 is de wet Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden van kracht.<sup>228</sup> De WAA is per 1 januari 2016 geïncorporeerd in de Wet flexibel werken.<sup>229</sup> Op basis van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd heeft de AOW-gerechtigde werknemer vanaf 1 januari 2016 geen wettelijk recht meer om de arbeidsduur aan te passen, artikel 1a Wet flexibel werken. De wetgever wil hiermee bewerkstelligen dat de verdringingseffecten worden geminimaliseerd; er kan geen aanspraak op méér of minder arbeidsuren worden gemaakt. De minister heeft aan de Tweede Kamer gemeld dat het niet bekend is hoe vaak AOW-gerechtigden aanspraak hebben gemaakt op de WAA.<sup>230</sup> De Wet flexibel werken is per 1 januari 2016 van kracht.<sup>231</sup> Deze wet houdt in dat de werknemer bij de werkgever een verzoek kan indienen voor aanpassing van de arbeidstijden en arbeidsplaats (ook wel thuiswerken genoemd). Tijdens de parlementaire behandeling is gesproken over het tijd- en plaatsafhankelijk werken in relatie tot de AOW-gerechtigde werknemer. Besloten is dat de AOW-gerechtigde werknemer ook aanspraak kan maken op het tijd- en plaatsafhankelijk werken. De afweging is dat dit niet zou resulteren in verdringing van de AOW-minner. Dit betekent dat de Wet flexibel werken op onderdelen niet van toepassing is op de werkende AOW-gerechtigde werknemer.<sup>232</sup> Derhalve is er sprake van onderscheid op grond van leeftijd. Het is bijzonder dat de AOW-gerechtigde werknemer op basis van de wet geen verzoek tot vermindering van de arbeidsduur kan indienen. Bepleit kan worden dat deze werknemers juist wel een wettelijke basis moeten hebben voor vermindering van het aantal arbeidsuren en geen basis voor vermeerdering van het aantal arbeidsuren. Bij een beroep op urenvermindering is er immers geen sprake van een verdringingseffect, want dit resulteert juist in een arbeidsovereenkomst met minder uren voor de AOW-gerechtigde werknemer. Met name dit onderdeel van de wet, waarbij de AOW-gerechtigde werknemer geen recht heeft op urenwijziging lijkt dan ook in strijd met de gelijke behandelingswetgeving.

---

<sup>227</sup> Wet van 19 februari 2000, Staatsblad 2000, nr. 114

<sup>228</sup> Wet van 17 december 2014, Staatsblad 2014, nr. 565

<sup>229</sup> [https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/32889\\_initiatiefvoorstel\\_voortman](https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/32889_initiatiefvoorstel_voortman)

<sup>230</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, 34 073 nr. 6, pagina 6

<sup>231</sup> Staatsblad 2015, nr. 245

<sup>232</sup> Kamerstukken I, 2014-2015, 34 073, nr. C., pagina 11 en 12

## 5.5 De loondoorbetalingsverplichting en re-integratieverplichting bij ziekte

In artikel 7:629 lid 1 BW is vastgelegd dat de werkgever in beginsel de plicht heeft om minimaal 70% van het loon door te betalen bij ziekte van de werknemer gedurende een periode van 104 weken. Dit artikel was tot 1 januari 2016 onverkort van toepassing op de AOW-gerechtigde werknemer. Aangezien artikel 7:629 BW dwingend recht is, kunnen geen afwijkende afspraken in het nadeel van de (AOW-gerechtigde) werknemer worden gemaakt. De werknemer heeft daarnaast eventueel nog aanspraak, op basis van de toepasselijke cao of een arbeidsvoorwaardenreglement, op bovenwettelijke rechten. Hiervan kan de AOW-gerechtigde werknemer niet worden uitgesloten, tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Zoals ook bleek uit het SER-advies, waren werkgevers vaak huiverig een arbeidsovereenkomst af te sluiten met een AOW-gerechtigde werknemer in verband met de (financiële) verplichtingen voortvloeiende uit artikel 7:629 lid 1 BW. Uit cijfers van het CBS bleek dat in de jaren 2009 en 2012 het doorbetaalde loon bij ziekte 3% van de loonkosten bedroeg.<sup>233 234</sup> De verplichting van loondoorbetaling bij ziekte was een van belangrijkste redenen waarom werkgevers besloten een andere arbeidsrelatie dan een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Een tweede belemmering voor de werkgever betreft het niet kunnen verzekeren van het risico van de loondoorbetaling van de AOW-gerechtigde werknemer. Dit betekent dat de werkgever in deze situatie, gedwongen, eigenrisicodrager is.

Met de invoering van de Wet werken na de AOW-gerechtigde is de bovengenoemde belemmering voor werkgevers weggenomen. In het oorspronkelijke wetsvoorstel bedroeg de periode van loondoorbetaling zes weken. Uit de MvT blijkt dat voor zes weken is gekozen, omdat deze periode enerzijds de AOW-gerechtigde werknemer beschermt tegen het direct stopzetten van de loondoorbetaling. Anderzijds kunnen werkgevers dit risico veelal zelf dragen en is het daarmee geen (grote) belemmering meer. Uit de parlementaire behandeling blijkt tevens dat de regering aansluiting heeft gezocht bij een andere groep werknemers met een verlicht arbeidsrechtelijk regime en wel het huishoudelijk personeel, artikel 7:629 lid 2a BW.<sup>235</sup> Voor genoemde groep werknemers geldt ook een loondoorbetalingsverplichting van zes weken. Zowel huishoudelijk personeel als de huidige AOW-gerechtigde werknemer zijn niet verzekerd voor de WIA. Tijdens de parlementaire behandeling is lang gesproken over de gewenste duur van de loondoorbetaling.<sup>236</sup> Uit de MvT blijkt de termijn van 104 weken een drieledig doel te dienen, te

---

<sup>233</sup> CBS, Arbeid kost in Nederland gemiddeld 33 Euro per uur, 1 december 2014

<sup>234</sup> CBS, Een nieuwe loonkostenstatistiek: de prijs van arbeid, 2<sup>e</sup> kwartaal 2012, pagina 69

<sup>235</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, 34 703, nr. 3, pagina 8

<sup>236</sup> Onder andere debat in de Tweede Kamer van 12 maart 2015

weten:

- a. inkomenswaarborg;
- b. als stimulans voor partijen om maatregelen te treffen op gebied van preventie en re-integratie en
- c. een beperkte instroom in de WIA.<sup>237</sup>

De RvS heeft zich ook uitgesproken over de loondoorbetaling bij ziekte. Het advies is gebaseerd op het oorspronkelijke voorstel van zes weken loondoorbetaling. De RvS overwoog dat in de meeste gevallen de ziekteperiode korter dan deze zes weken zou zijn en de AOW-gerechtigde werknemer dus niet in aanmerking zou komen voor een WIA-uitkering. Derhalve kon volgens de raad dan ook beperking plaatsvinden. Werkgevers kunnen desondanks wel tegen problemen aanlopen als het gaat om de verzekering van de AOW-gerechtigde werknemer. Dit kan alsnog een reden zijn om een AOW-gerechtigde op een andere basis werkzaam te laten zijn, aldus de RvS.

Tijdens het debat in de Tweede Kamer werd door de Kamerleden gerefereerd aan een eerder gehanteerde termijn van dertien weken en is een amendement ingediend voor verlenging van zes naar dertien weken. Hierbij werd bedoeld op de zogenaamde 13<sup>e</sup> weekmelding die het UWV hanteerde tot 1 november 2008. Deze melding hield in dat werkgever het UWV bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer diende te informeren over de ziekmelding. Het ingediende amendement van Schouten en Verweij is aangenomen en daarmee is de loondoorbetalingsverplichting verlengd van zes naar dertien weken.<sup>238</sup> Deze termijn is een overgangsregeling en maakt onderdeel uit van de evaluatie. Deze overgangsregeling wordt na de evaluatie beëindigd bij koninklijk besluit.<sup>239</sup> De regering kon zich vinden in dit amendement, maar wenste wel een evaluatie van dit onderdeel van het wetsvoorstel twee jaar na inwerkingtreding.<sup>240</sup>

Uit de MvT blijkt dat de wetgever zich rekenschap geeft van de bijzondere situatie van de zieke AOW-gerechtigde werknemer op het moment van de inwerkingtreding van deze wet. Deze werknemer had immers voor de inwerkingtreding op basis van artikel 7:629 BW recht op 104 weken loondoorbetaling alsook ontslagbescherming. Daarom is hier wel overgangsrecht van toepassing. Onder dit overgangsrecht valt de AOW-gerechtigde werknemer die voor de inwerkingtreding van de wet ziek was, evenals de werknemer die binnen een half jaar na inwerkingtreding de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en voor dat tijdstip al ziek was. Dit onderdeel van de wet wordt pas na zes maanden van kracht op genoemde werknemers.

---

<sup>237</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, 34 073, nr. 3, pagina 8

<sup>238</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, 34 073, nr. 19

<sup>239</sup> Staatsblad 2015, nr.376, pagina 11

<sup>240</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, 34 073, nr. 4, pagina 19

Het verschil in de loondoorbetalingsperiode is volgens de wetgever te rechtvaardigen omdat de AOW-gerechtigde werknemer financiële zekerheid geniet in de vorm van een AOW-pensioen.<sup>241</sup> Dit betekent dat de zieke AOW-gerechtigde werknemer na dertien weken ziekte weliswaar met een (forse) inkomensachteruitgang kan worden geconfronteerd, maar wel financiële bescherming geniet in de vorm van een AOW-pensioen. Daarentegen zal de AOW-minner over het algemeen bij ziekte financieel volledig afhankelijk zijn van de loondoorbetaling door de werkgever. Tevens krijgt de AOW-minner ook met een inkomensterugval te maken, omdat in het algemeen de loondoorbetaling gedurende de ziekteperiode op 70% wordt gesteld.<sup>242</sup> Met de duur van de loondoorbetalingsverplichting brengt de wetgever balans aan. AOW-gerechtigden krijgen meer kansen om op basis van een arbeidsovereenkomst te werken en er wordt tegemoet gekomen aan de belangen van de werkgevers om de loondoorbetalingsperiode fors te verkorten.

Uit de stukken van de parlementaire behandeling blijkt niet of is onderzocht of andere maatregelen, die op een beperktere wijze onderscheid maken, ook het beoogde doel hadden kunnen realiseren. Hierbij kan gedacht worden aan maatregelen die de rechtspositie van de AOW-gerechtigde werknemer minder aantasten. Dit is van belang omdat de reikwijdte van de genomen maatregelen niet alleen invloed heeft op de doorwerkers, maar naar verwachting ook verdringingseffecten met zich meebrengt. Een minder verregaande maatregel betreft bijvoorbeeld de duur van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte. Vraag is bijvoorbeeld of de duur ook op 26 weken gesteld had kunnen worden en of werkgevers dit nog steeds als een te hoge drempel hadden ervaren.

Werkgever en werknemer hebben re-integratie verplichtingen bij ziekte. Deze verplichtingen zijn onder andere vastgelegd in de artikelen 7:658a BW en 7:660a BW. De Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar<sup>243</sup> beschrijft welke inspanningen op welk moment worden verwacht van de werknemer, de werkgever, de casemanager en de bedrijfsarts. De werkgever heeft belang bij een zorgvuldige uitvoering van de verplichtingen. Door het inzetten van zogenaamde stimuleringsinterventies kan het re-integratieproces worden versneld en kan instroom in de WIA beperkt worden gehouden. Doel is een spoedig herstel en te voorkomen dat er onnodig werknemers in de WIA komen. De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd regelt dat een deel van de verplichtingen vervalt voor de werkgever en de zieke AOW-gerechtigde werknemer voor wat betreft het opstellen, uitvoeren en periodiek evalueren

---

<sup>241</sup> Kamerstukken II, 2014-2015, 34 073, nr. 3, pagina 8

<sup>242</sup> Afspraak uit het Museumpleinakkoord, 5 en 6 november 2004, intentieverklaring door sociale partners dat gedurende eerste twee ziektejaren het loon niet meer dan 170% bedraagt

<sup>243</sup> Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar, Staatscourant 2002, nr. 60 en latere wijzigingen

van het Plan van Aanpak (artikelen 7: 658a lid 3 BW en 7:660a lid 1 onder b BW) en het zoeken naar passend werk buiten de organisatie (artikel 7: 658a lid 1 BW). De overige verplichtingen blijven, voor de periode die gelijk staat aan de duur van de loondoorbetaling, in stand. Het betreft onder andere de werkgeversverplichting om de re-integratie te bevorderen, artikel 7:658a lid 2 BW. Aangezien de AOW-gerechtigde werknemer geen toegang tot een WIA-uitkering heeft, zal het re-integratieverslag ook niet worden getoetst, artikel 8 lid 1 sub b WIA.

Dit betekent ook dat de werkgever van de AOW-gerechtigde werknemer niet kan worden geconfronteerd met een loonsanctie van het UWV (artikel 7:629 lid 11 BW, artikel 25 lid 9 WIA). Het UWV kan een loonsanctie aan de werkgever opleggen in twee situaties: als de werkgever onvoldoende inspanningen heeft geleverd om de werknemer te re-integreren of als het UWV van oordeel is dat het re-integratieverslag onvolledig is. In de praktijk komt een loonsanctie regelmatig voor.<sup>244</sup> De werkgever dient dan het loon gedurende het derde ziektejaar te betalen. De werkgever van de zieke AOW-gerechtigde werknemer wordt niet met een dergelijk risico geconfronteerd. De Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BEZAVA) regelt dat de ZW-uitkeringen en de WGA-uitkeringen aan de werkgever worden doorbelast voor een termijn van maximaal 10 jaar.<sup>245</sup> Aangezien de AOW-gerechtigde werknemer is uitgesloten van de WIA, vindt geen toerekening van de WGA-uitkering aan de werkgever plaats.

De zieke werknemer geniet gedurende de eerste twee jaar van de ziekte ontslagbescherming op basis van artikel 7:670 BW. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst in beginsel gedurende genoemde periode niet beëindigen. Op basis van artikel 7:670 lid 1 sub a BW wordt de ontslagbescherming voor de zieke AOW-gerechtigde werknemer teruggebracht naar zes weken. In het kader van het overgangsrecht van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geldt gedurende de eerste twee jaar na inwerkingtreding een overgangstermijn. Dit houdt in dat gedurende de periode van het overgangsrecht de periode van dertien weken geldt.<sup>246</sup> De werkgever dient bij de ontslagaanvraag aannemelijk te maken dat er binnen zes weken geen herstel zal optreden, gedurende de overgangperiode geldt een afwijkende termijn van dertien weken.<sup>247</sup> Voor de AOW-minner geldt een termijn van 26 weken.

---

<sup>244</sup> [http://2012.uwvjaarverslag.nl/jaarverslag-2012/a1276\\_Loonsancties-in-2013](http://2012.uwvjaarverslag.nl/jaarverslag-2012/a1276_Loonsancties-in-2013), In de jaren 2012 en 2013 (januari t/m augustus) kreeg 19% van de werkgevers een loonsanctie, in 2014 een afname met 25%

<sup>245</sup> Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters, Stb.2012, nr. 464

<sup>246</sup> Artikel VIIIA. Overgangsrecht Burgerlijk Wetboek, lid 4 en Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, januari 2016, pagina 6

<sup>247</sup> Artikel VIIIA. Overgangsrecht Burgerlijk Wetboek, lid 3 en Uitvoeringsregels Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, januari 2016, 6

## 5.6 Sociale zekerheid en pensioen

Loon bestaat uit een aantal kostensoorten. Het CBS kent de volgende elementen: lonen en salarissen, bijzondere beloningen (zoals vakantietoeslag), loon in natura, onkostenvergoedingen in verband met de dienstbetrekking (zoals reiskosten woon-werkverkeer) en sociale premies ten laste van de werkgever. Onder de sociale premies worden de werknemersverzekeringen en de pensioenbijdrage verstaan.<sup>248</sup>

De AOW-gerechtigde werknemer is niet wettelijk verzekerd voor de werknemersverzekeringen WAO/WIA en WW. Dit betekent dat de werkgever en de werknemer ook geen premies betalen. Het CBS ging er in 2009 vanuit dat de werkgeverspremies arbeidsongeschiktheid en werkloosheid gemiddeld zo'n 6% van de loonkosten bedroegen.<sup>249</sup> Het CBS ging er vanuit dat de gemiddelde werkgeversbijdrage in 2009 voor de pensioenopbouw ongeveer 9% van de loonkosten bedroeg.<sup>250</sup>

De doorwerkende AOW-er kan in geval van ziekte, waarbij de tijdelijke arbeidsovereenkomst eerder eindigt dan een termijn van dertien weken aanspraak maken op een ZW-uitkering. De leeftijdsgrens van artikel 3 lid 1 ZW is geschrapt met ingang van 1 januari 2016. De ZW-uitkering duurt maximaal zes weken als de eerste ziektedag is gelegen op of na het bereiken van de AOW-leeftijd, artikel 29 lid 5 ZW. Voor de ZW geldt er ook een overgangperiode van twee jaar. In deze overgangperiode bedraagt de ZW-uitkering maximaal dertien werken, artikel 104 ZW. Het UWV sprak de verwachting uit dat de effecten van dit onderdeel van de wet beperkt zullen zijn tot ongeveer 800 aanvragen voor AOW-gerechtigden in het jaar 2018 en hiermee zou naar verwachting een bedrag van circa vier miljoen op jaarbasis gemoeid zijn.<sup>251</sup> <sup>252</sup> De kosten van deze uitkeringen worden mede gefinancierd door de ZW-premie over het loon vóór de AOW-leeftijd, derhalve vindt geen premiebetaling plaats door werkgever. Indien de werkgever geen eigenrisicodragers voor de ZW is, wordt de ZW-uitkering verhaald bij de werkgever.<sup>253</sup> <sup>254</sup> Opgemerkt wordt dat de AOW-gerechtigde werknemer als gevolg van het uitbreiden van het werknemersbegrip in artikel 3 ZW ook aanspraak kan maken op een uitkering uit hoofde van de Wet Arbeid en zorg (Wazo)<sup>255</sup> Hieronder vallen adoptie- en pleegverlof, maar ook zwangerschaps- en bevallingsverlof. Deze laatste twee verloven zullen hoogstwaarschijnlijk een theoretische aanspraak betreffen. Met de bovengenoemde wijzigingen staat de deur, weliswaar op een

---

<sup>248</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen>

<sup>249</sup> CBS, Een nieuwe loonkostenstatistiek: de prijs van arbeid, 2<sup>e</sup> kwartaal 2012, pagina 69

<sup>250</sup> CBS, Een nieuwe loonkostenstatistiek: de prijs van arbeid, 2<sup>e</sup> kwartaal 2012, peildatum 2009, pagina 69

<sup>251</sup> Brief UWV inzake Wetsvoorstel werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, 19 februari 2014 en bijlage 1

<sup>252</sup> Cijfers zijn gebaseerd op 6 weken loondoorbetaling.

<sup>253</sup> Brief UWV d.d. 19 februari 2014 en uitvoeringstoets, pagina 5

<sup>254</sup> Nieuwsbrief Loonheffingen 2016, Uitgave 2, 18 december 2015, pagina 3

<sup>255</sup> Brief UWV inzake Wetsvoorstel werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, 19 februari 2014, pagina 3

kiertje, open voor een deel van de werknemersverzekeringen voor de AOW-gerechtigde werknemer.

Tijdens de parlementaire behandeling is de minister verzocht de totale loonkosten voor een werknemer van de AOW-gerechtigde leeftijd en een werknemer die deze leeftijd nog niet heeft bereikt, in kaart te brengen.<sup>256</sup> Het onderstaande voorbeeld van een werknemer met een modaal inkomen is door de minister aangehaald en is gebaseerd op cijfers uit het jaar 2014.<sup>257</sup>

Bruto loon	Euro 35.000
Werkgeverslasten	Euro 9.675
1) wv pensioenpremie	Euro 3.352
2) wv WAO/WIA	Euro 2.010
3) wv WW	Euro 1.792
4) wv ZVW	Euro 2.521
Totale loonkosten	Euro 44.675

Bron: Kamerstukken II, vergaderjaar 2014-2015, 34 073, nr. 6, pagina 34

Voor de werkgever bestaan de totale loonkosten naast het bruto loon uit werkgeverslasten. Deze werkgeverslasten bestaan deels uit wettelijke lasten (premie 2. WAO/WIA, 3. WW en 4. ZVW) en deels uit niet wettelijke lasten (1. pensioenpremie). Bij een bruto jaarloon van 35.000 Euro, bedragen de werkgeverslasten 9.675 Euro op jaarbasis en daarmee bedragen de totale loonkosten voor de werkgever 44.675 Euro op jaarbasis (situatie A). Omdat de werkgever voor een werknemer van de AOW-gerechtigde leeftijd geen premie WAO/WIA en WW is verschuldigd (situatie B), bedragen de totale loonkosten voor de werkgever 40.873 Euro op jaarbasis.<sup>258</sup> De totale loonkosten bedragen in situatie B **8,5 % minder** voor de AOW-gerechtigde werknemer dan voor de werknemer die deze leeftijd nog niet heeft bereikt (situatie A).<sup>259</sup> In situaties waarin de werkgever voor werknemer geen pensioenpremie (meer) verschuldigd is (situatie C), bedragen de loonkosten 37.521 Euro op jaarbasis, dit is **16,0% minder** dan voor de AOW-minner (situatie A).

<sup>256</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2014-2015, 34 073, nr. 6, pagina 33 en 34

<sup>257</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2014/2015, 34 073, nr. 6, pagina 33 en 34.

<sup>258</sup> Belastingdienst, Handboek Loonheffingen 2016, uitgave 1 april 2016, pagina 173

<sup>259</sup> Tijdschrift Recht en Arbeid 2015/11, Doorwerkende AOW'ers : altijd voordelig!, Prof mr. M.S. Houwerzijl

Ongeveer 90% van de werknemers bouwt via het werk verplicht pensioen op. In Nederland is het gebruikelijk dat de werkgever 2/3 van de pensioenpremie betaalt, het overige deel van de premie is voor rekening van de werknemer.<sup>260 261</sup> Over het algemeen bouwt de AOW-gerechtigde werknemer geen (aanvullend) pensioen meer op. Ouderenpartijen zijn voor het wettelijke recht van continuering van de pensioenopbouw na de AOW-gerechtigde leeftijd.<sup>262</sup> De wetgever is echter van mening dat dit aan de sociale partners is. In gevallen waarin de werkgever geen bijdrage in de pensioenpremie verschuldigd is, wordt onderscheid op beloningsniveau gemaakt tussen de AOW-gerechtigde werknemer en de AOW-minner. Dit onderscheid moet op basis van de WGBL objectief worden gerechtvaardigd door de werkgever. Betoogd kan worden dat het werkgeversdeel van de pensioenpremie wordt uitbetaald aan de AOW-gerechtigde werknemer, zodat er geen sprake is van een beloningsverschil.

Volgens het CBS maakt de loondoorbetaling bij ziekte gemiddeld 3% van de loonkosten uit.<sup>263</sup> Nu met de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd de loondoorbetaling bij ziekte sterk wordt beperkt voor de AOW-gerechtigde werknemer, zal dit percentage voor deze groep werknemers een stuk lager liggen. De periode van doorbetaling is namelijk slechts dertien weken in plaats van 104 weken. Daarentegen wordt opgemerkt dat slechts een beperkt deel van de werknemers langer ziek is dan dertien weken. Voor de werkgever is het dus financieel aantrekkelijker met een AOW-gerechtigde een arbeidsovereenkomst te sluiten dan met een AOW-minner. Met name in functies en sectoren met een ruim aanbod van werknemers, kan dit betekenen dat AOW-gerechtigden de voorkeur genieten boven AOW-minners. Voor vakorganisaties is dit een punt van zorg. In een brief aan de leden van de Tweede Kamer stellen drie vakcentrales CNV, FNV en VCP dat het wetsvoorstel zorgt voor oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt.<sup>264</sup> De vakcentrales vinden een gelijk speelveld op het terrein van de loonkosten belangrijk vanuit verdringingsoogpunt. De vakorganisaties wijzen de leden van de Tweede Kamer op het grote aantal oudere werklozen. Volgens de vakcentrales zou het overheidsbeleid juist gericht moeten zijn op werkgelegenheidsbevorderende maatregelen voor werknemers die de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt.

---

<sup>260</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/inhoud/opbouw-pensioenstelsel>

<sup>261</sup> <https://www.abp.nl/pensioen-bij-abp/pensioenpremie/>

<sup>262</sup> Brief ANBO d.d. 10 maart 2015

<sup>263</sup> CBS, Een nieuwe loonkostenstatistiek: de prijs van arbeid, 2<sup>e</sup> kwartaal 2012, peildatum 2009, pagina 69

<sup>264</sup> Brief CNV, FNV en VCP, d.d. 3 december 2014

## 5.7 Deelconclusie

De AOW-gerechtigde werknemer heeft recht op het wettelijk minimumloon, dit is een onderdeel van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit is een onderdeel van een pakket maatregelen. In Duitsland heeft de gepensioneerde werknemer sinds anderhalf jaar ook recht op het wettelijk minimumloon, dit volgt uit het invoeren van de wet op het minimumloon.

Alhoewel het recht op het wettelijk minimumloon een verhoging van de loonkosten kan betekenen voor de werkgever, neemt dit niet weg dat de werkgeverslasten voor een AOW-gerechtigde werknemer in Nederland een stuk lager liggen dan voor de AOW-minner. Het verschil wordt grotendeels verklaard door het feit dat de werkgever geen premieafdracht voor de sociale werknemersverzekeringen en (voor zover van toepassing) pensioen verschuldigd is. Het verschil in loonkosten kan oplopen tot zo'n **16%**.

Voor de werkgever met een AOW-gerechtigde werknemer zijn er minder risico's verbonden aan een arbeidsovereenkomst dan met een AOW-minner. De AOW-gerechtigde werknemer kan geen verzoek doen om aanpassing van arbeidsuren en de werkgever kan niet worden geconfronteerd met een loonsanctie bij langdurige ziekte.

Bij nieuwe of gewijzigde wetgeving (bijvoorbeeld Wet flexibel werken) wordt bekeken hoe deze wetgeving zich verhoudt tot de rechtspositie van de AOW-gerechtigde werknemer. Met name de vraag of de wetgeving van invloed is op verdringing van de werknemer beneden de AOW-gerechtigde leeftijd is een belangrijke afweging.

## Hoofdstuk 6 Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst

De AOW-gerechtigde werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd genoot tot 1 juli 2015 dezelfde ontslagbescherming als een AOW-minner. Het ontslagrecht is vanwege de invoering van de WWZ drastisch gewijzigd. Voor de AOW-gerechtigde werknemer bracht dit ook de nodige wijzigingen met zich mee. Deze wijzigingen vloeien met name voort uit de WWZ en deels uit de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Een van de belangrijkste punten die gewijzigd zijn, is de opzegtermijn.

### 6.1 De opzegtermijn en de aanzegverplichting

Artikel 7:672 lid 2 BW gaat over de voorgeschreven wettelijke opzegtermijn voor de werkgever. De duur van de wettelijke opzegtermijn is afhankelijk van de duur van het dienstverband. Voor de AOW-gerechtigde werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst na de AOW-leeftijd (stilzwijgend of uitdrukkelijk) wordt gecontinueerd, werd de opzegtermijn tot 1 januari 2016 berekend vanaf het aangaan van de eerste, oorspronkelijke, arbeidsovereenkomst. Tot 1 januari 2016 was artikel 7:672 BW onverkort van toepassing op alle werknemers; er was dus geen onderscheid op basis van leeftijd. Op basis van artikel 7:672 lid 6 en 7 BW kan schriftelijk worden afgeweken van de genoemde wettelijke opzegtermijn.

Artikel 7: 672 lid 3 BW schrijft voor dat vanaf 1 januari 2016 de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn voor werknemers boven de AOW-gerechtigde leeftijd één kalendermaand bedraagt.<sup>265</sup> Daarmee bekort de wet de wettelijke opzegtermijn voor de werkgever met maximaal drie kalendermaanden (artikel 7:672 lid 2 BW). Voor de werkgever waarvan een werknemer die bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst blijft op basis van een voortgezette arbeidsovereenkomst, wordt bij het passeren van de genoemde leeftijdsgrens van de AOW-leeftijd de opzegtermijn onmiddellijk teruggebracht naar één kalendermaand, tenzij anders schriftelijk overeengekomen. De nieuwe opzegtermijn is daarmee niet afhankelijk van het moment dat de arbeidsovereenkomst is aangevangen (voor of na de AOW-gerechtigde leeftijd), noch de duur van het dienstverband. De wetgever maakt dus geen onderscheid tussen de werknemer die al vele jaren vóór de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst is getreden en de arbeidsovereenkomst voortzet bij het bereiken van de AOW-leeftijd en de werknemer die na de AOW-leeftijd in dienst treedt en een relatief kort dienstverband heeft. De opzegtermijn die de werknemer in acht dient te nemen is gelijk voor de AOW-plusser en de AOW-minner en bedraagt één kalendermaand, artikel 7:672 lid 4 BW. De wetgever heeft aangegeven dat de maatregelen uit de Wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

---

<sup>265</sup> Kamerstukken II 2014-2015, Memorie van Toelichting, 34 073 nr. 3, pagina 10

mede zijn gebaseerd op adviezen van de SER (Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar) en volgen uit onderzoek.<sup>266</sup> Het terugbrengen van de wettelijke opzegtermijn maakt géén onderdeel uit van het advies van de SER, zie ook paragraaf 2.4.1. Uit de MvT blijkt dat de wetgever een langere opzegtermijn niet noodzakelijk acht, omdat de werknemer aanspraak blijft maken op het AOW-pensioen en eventueel een aanvullend pensioen. Dit rechtvaardigt, volgens de wetgever, de kortere opzegtermijn.

<sup>267</sup> Artikel 6 van de Richtlijn 2000/78/EG biedt lidstaten de mogelijkheid om onderscheid op basis van leeftijd te maken in de behandeling van arbeidsvoorwaarden als het gaat om de toegang tot arbeid. Het betreft beleid op het terrein van werkgelegenheid en arbeidsmarkt. De middelen om het doel te bereiken moeten dan wel passend en noodzakelijk zijn. Uit het arrest *Kücükdeveci* blijkt hoe het Hof van Justitie EU (HvJ) de noodzakelijkheid toetst. In het arrest *Kücükdeveci* ging het over een 28-jarige werkneemster (mevrouw Kücükdeveci). Zij was in dienst van de werkgever Swedex. Toen zij haar ontslag kreeg na een dienstverband van 10 jaar, werd een opzegtermijn van één kalendermaand gehanteerd.

<sup>268</sup> Dit was gebaseerd op de dienstjaren vanaf 25 tot 28 jaar en sluit aan bij §622 BGB. Werknemer vond het niet juist dat de dienstjaren onder de 25-jarige leeftijd niet meetelden voor de berekening van de opzegtermijn. Zij was van mening dat er sprake was van discriminatie op grond van leeftijd. Volgens werkneemster had de werkgever een opzegtermijn van vier maanden; alle dienstjaren hadden moeten meetellen voor de berekening van de opzegtermijn. De Duitse rechter had een prejudiciële vraag gesteld aan het HvJ. Die vraag luidde of de Duitse wetgeving strijdig was met artikel 6 lid 1 van Richtlijn 2000/78/EG. De Duitse wetgever wilde met de berekening van de opzegtermijn een evenwicht vinden tussen het verhogen van de bescherming van de werknemer naarmate meer tijd in de onderneming is doorgebracht, en het belang van de werkgever bij een flexibel personeelsbeheer.

<sup>269</sup> Het HvJ oordeelde dat de Duitse wetgever direct onderscheid maakte op grond van leeftijd. De Duitse maatregel was niet geschikt en passend om het doel te bereiken, aldus het Hof. Het Hof gaf voorts expliciet aan dat *de lidstaten zonder enige twijfel over een ruime beoordelingsmarge beschikken, niet alleen bij de beslissing welke van meerdere doelstellingen van sociaal en werkgelegenheidsbeleid zij specifiek willen nastreven, maar ook bij het bepalen van de maatregelen waarmee deze doelstelling kan worden verwezenlijkt.*<sup>270</sup>

Een korte opzegtermijn is aantrekkelijk voor werkgevers. Vraag is hierbij wel of deze maatregel geschikt en passend is. De AOW-gerechtigde werknemer is uitgesloten van de bescherming van een langere

---

<sup>266</sup> Nader rapport n.a.v. Advies Raad van State 26 juli 2012, pagina 10

<sup>267</sup> Kamerstukken II 2014-2015, Memorie van Toelichting, 34 073 nr. 3, pagina 10

<sup>268</sup> HvJ EU 19 januari 2010, nr. C-555/07

<sup>269</sup> HvJ EU 19 januari 2010, nr. C-555/07, punt 38

<sup>270</sup> HvJ EU 19 januari 2010, nr. C-555/07, punt 51

opzegtermijn. De werknemer die voor zijn inkomen mede afhankelijk is van inkomsten uit arbeid dient op korte termijn een andere baan te vinden. De AOW-gerechtigde werknemer komt niet in aanmerking voor een WW-uitkering en transitievergoeding. Vraag is ook of de duur van de opzegtermijn een echte belemmering vormde voor werkgevers; dit bleek namelijk niet uit de onderzoeken van de SER en de STAR. Daarnaast worden alle AOW-gerechtigden uitgezonderd, ongeacht of zij genoodzaakt zijn om door te werken, of de arbeidsovereenkomst voor of ná de AOW-gerechtigde leeftijd is aangevangen en de duur van het dienstverband.

Per 1 januari 2015 is de aanzegtermijn geïntroduceerd, artikel 7:668 lid 1 BW. De werkgever dient de werknemer uiterlijk één maand voor afloop van de tijdelijke arbeidsovereenkomst met een looptijd van zes maanden of langer schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst eindigt of wordt voortgezet. Bij voortzetting dient de werkgever aan te geven voor welke termijn de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet en de condities waaronder. Doel van de aanzegtermijn is de werknemer te informeren. Bij beëindiging dient de werknemer immers op zoek te gaan naar ander werk.<sup>271</sup> De aanzegtermijn is onverkort van toepassing op de (voortgezette) tijdelijke arbeidsovereenkomst van de AOW-gerechtigde werknemer, inclusief de vergoeding bij niet of niet tijdige naleving. Hieruit kan worden afgeleid dat de regering het wenselijk vindt dat de AOW-gerechtigde werknemer vroegtijdig wordt geïnformeerd. Voor sommige AOW-gerechtigden kan dit van belang zijn, vooral als zij vanuit financiële redenen actief blijven op de arbeidsmarkt. Aangezien artikel 7:668 BW dwingend recht is, kunnen cao-partijen geen afwijkende afspraken maken.

Geconcludeerd kan worden dat de wetgever wel onderscheid op basis van leeftijd maakt voor de opzegtermijn, maar geen onderscheid voor de aanzegtermijn.

## 6.2 Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst als gevolg van het bereiken van de AOW-leeftijd of de geldende pensioenleeftijd was tot 1 juli 2015 niet wettelijk geregeld. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd kan eindigen door opzegging, door ontbinding, door wederzijds goedvinden of van rechtswege. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst bleef bij zijn werkgever heeft een (voortgezette) arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Omdat het BW geen onderscheid naar leeftijd maakte, waren tot 1 juli 2015 alle bepalingen rondom beëindiging van de arbeidsovereenkomst onverkort van

---

<sup>271</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2013-2014, 33 813, nr. 3, 5 december 2013, pagina 20

toepassing op de AOW-gerechtigde werknemer.

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij bedrijfseconomisch ontslag kent sinds 1 april 2014 wel specifieke regels voor de AOW-gerechtigde werknemer. In het kader van het tegengaan van ongewenste verdringing bij bedrijfseconomisch ontslag was het Ontslagbesluit reeds veranderd.<sup>272 273</sup> Dit betrof de toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Bij vermindering van arbeidsplaatsen vindt afspiegeling van werknemers in uitwisselbare functies plaats. De vermindering van arbeidsplaatsen diende tot 1 april 2014 zodanig plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw over de vijf leeftijdsgroepen voor en na inkrimping zoveel als mogelijk gelijk bleef. Met de wijziging wordt bij inkrimping in de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder als eerste de AOW-gerechtigde werknemer voorgedragen voor ontslag.<sup>274</sup> Uit de groep AOW-gerechtigde werknemers wordt degene met het kortste dienstverband voorgedragen voor ontslag. Zo wordt voorkomen dat een werknemer in de leeftijd van 55 jaar tot de AOW-leeftijd wordt voorgedragen voor ontslag en een AOW-gerechtigde werknemer de baan behoudt.

Tot 1 juli 2015 kon een arbeidsovereenkomst van de AOW-gerechtigde werknemer ná het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd niet meer eindigen op basis van artikel 7 lid 1 sub b WGBL. Aangezien boek 7 titel 10 BW onverkort van toepassing was, golden de reguliere regels van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst was een redelijke grond nodig. Als een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met als reden dat de werknemer een bepaalde leeftijd bereikt heeft, is dit een vorm van directe leeftijdsdiscriminatie. Onderstaande uitspraak illustreert dat de werkgever een redelijke grond moest aandragen voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer.

De werkgever die de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van een 75-jarige werkneemster wilde beëindigen, gaf aan beëindiging alleszins redelijk te vinden en de "oudere" werknemer te vervangen door een "jongere".<sup>275</sup> Dit was objectief gerechtvaardigd, volgens de werkgever. Het droeg bij aan een goede doorstroming van werknemers op de arbeidsmarkt. De werkgever merkte ook op dat het risico op arbeidsongeschiktheid toenam naarmate de werkneemster ouder werd. Dit leverde een verandering van omstandigheden op. Vanwege het feit dat de werkneemster een AOW-pensioen en een pensioen uit de tweede pijler ontving, was een beëindigingsvergoeding niet aan de orde, aldus de werkgever. De rechter heeft het verzoek van de werkgever afgewezen, omdat het verzoek in strijd met de WGBL was. Uit deze

---

<sup>272</sup> Staatscourant, 26 februari 2014, nr. 5210

<sup>273</sup> Per 1 juli 2015 vervangen door de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen

<sup>274</sup> Artikel 11, lid 2 Regeling van de Minister SZW van 23 april 2015, 2015-0000102290, Staatscourant, 11 mei 2015, nr. 12685

<sup>275</sup> Rechtbank Zeeland-West-Brabant, 13 augustus 2013, 776084

uitspraak blijkt dat het onverkort van toepassing zijn van het ontslagrecht een belemmering was voor werkgevers om met een AOW-gerechtigde een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan. Tot slot wordt opgemerkt dat werkgever en de AOW-gerechtigde werknemer op basis van wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst kunnen beëindigen. Behoudens het inkomensverlies voor de werknemer heeft dit geen gevolgen voor een WW-uitkering. De AOW-gerechtigde werknemer heeft immers geen toegang tot de WW. De werknemer kan ook niet worden geconfronteerd met een benadelingshandeling in dit kader.

Met ingang van 1 juli 2015 bepaalt artikel 7:669 lid 4 BW dat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen tegen het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd óf na het bereiken van deze leeftijd. Dit geldt in situaties dat de arbeidsovereenkomst is ingegaan vóór de AOW-gerechtigde leeftijd. De wetgever wenst een moment te behouden dat de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt. De wetgever geeft daarbij aan dat in situaties waarbij de arbeidsovereenkomst 'automatisch' eindigt in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en dit de werkgever niets kost, de bereidheid groter is werknemers te laten doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.<sup>276</sup> Dit betekent dat een arbeidsovereenkomst, die niet eindigt als gevolg van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, blijft bestaan. De werkgever kan op grond van artikel 7:669 lid 4 BW op ieder moment na de AOW-leeftijd de arbeidsovereenkomst opzeggen en hoeft daarvoor geen redelijke grond te hebben, noch dit door het UWV of rechter te laten toetsen. Het op ieder moment de arbeidsovereenkomst kunnen opzeggen, zonder preventieve toetsing zijn twee belangrijke wijzigingen. Vanuit werkgeverszijde bezien, biedt dit veel flexibiliteit. Vanuit werknemerszijde leidt dit juist tot veel onzekerheid, omdat de werkgever op ieder (willekeurig) moment de arbeidsovereenkomst kan opzeggen. De werknemer wordt naast het verlies van werk en collega's geconfronteerd met een inkomensachteruitgang, waar in beginsel geen enkele vorm van vergoeding tegenover staat.

Het is verder de vraag of een verlicht arbeidsrechtelijk regime wenselijk is, als doorwerken noodzakelijk is vanuit financiële redenen. Met name als de AOW-gerechtigde werknemer werkzaam is tegen een relatief laag loon. Deze wet biedt uniforme bescherming voor alle AOW-gerechtigden en maakt geen onderscheid tussen de groepen van Smolenaars. Overwogen kan worden het loon van de AOW-gerechtigde werknemer maatgevend te laten zijn voor de mate van arbeidsrechtelijke bescherming. Bijvoorbeeld de AOW-gerechtigde werknemer waarvan het loon tot 110% van het minimumloon bedraagt, krijgt dezelfde arbeidsrechtelijke bescherming als de AOW-minner. Uit de

---

<sup>276</sup> Nader rapport n.a.v. Advies Raad van State 26 juli 2012, pagina 10

parlementaire behandeling blijkt niet dat dit onderwerp van onderzoek of zelfs discussie is geweest. Vegter heeft aangegeven dat *het principieel gezien voor de hand lijkt te liggen om de groep 65-plussers die daadwerkelijk op inkomen uit arbeid is aangewezen, dezelfde arbeidsrechtelijke bescherming te bieden als hun jongere collega's.*<sup>277</sup>

Heeft de werknemer op het moment van het aangaan van de arbeidsovereenkomst de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, dan gelden wel de gebruikelijke regels rondom beëindiging van de arbeidsovereenkomst.<sup>278</sup> De werkgever moet in deze situatie beschikken over een redelijke grond, zoals verwoord in artikel 7:669 BW. Voor werkgevers kan dit een belemmering vormen om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan na de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer.

De wetgever maakt onderscheid op grond van leeftijd. De vraag is of er sprake is van een objectieve rechtvaardiging om na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Tijdens de parlementaire behandeling is dit nadrukkelijk aan de orde geweest.<sup>279</sup>

### 6.3 De vergoeding

Tot 1 juli 2015 konden werkgever of werknemer zich tot de rechter wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:685 BW (gewichtige redenen). Op basis van lid 8 van dit artikel kon de rechter, als hij dit billijk achtte, een vergoeding aan de werknemer toekennen. Door de Kring van Kantonrechters is *De aanbevelingen van de kring van kantonrechters* ontwikkeld.<sup>280</sup> In de inleiding is te lezen dat het gaat om aanbevelingen. Dit betekent dat werkgever en werknemer geen rechten kunnen ontlenen aan deze aanbevelingen, maar dat bij afwijking hiervan motivering wel voor de hand ligt. Volgens aanbeveling 3.5 voorzag de kantonrechtersformule in een vergoeding tot aan de redelijkerwijs te verwachten pensioeringsdatum van de werknemer. Dit betekent dat de rechter voor iedere individuele situatie waarbij de pensioenleeftijd in zicht komt de te verwachten pensioeringsdatum moest bepalen. In de toelichting bij de aanbeveling is hierover te lezen dat *'het uitgangspunt van deze aanbeveling is dat de ontbindingsvergoeding voor werknemers wier pensioendatum in zicht komt, in beginsel niet hoger is dan het inkomen dat zij bij het voortduren van de arbeidsovereenkomst tot hun pensioendatum zouden hebben genoten'*.

De CGB heeft zich hierover gebogen en is tot de conclusie gekomen dat het pensioenplafond in

---

<sup>277</sup> Sociaal Recht, 2007-6, Recht op doorwerken na het vijftenzestigste levensjaar, M.S.A. Vegter, pagina 1999

<sup>278</sup> Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, pagina 100

<sup>279</sup> Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 4, pagina 37 en 38

<sup>280</sup> De aanbevelingen van de kring van kantonrechters, versie aanpassingen van de aanbevelingen 1 januari 2009

aanbeveling 3.5 geen onderscheid op basis van leeftijd oplevert.<sup>281</sup> Het betrof een zaak over een sociaal plan waarbij de ontslagvergoeding was gebaseerd op de kantonrechttersformule. De ontslagvergoeding was gemaximeerd tot de verwachte inkomstenderving van de werknemer, namelijk de verwachte pensioendatum. Deze maximering maakte indirect onderscheid op grond van leeftijd volgens de commissie. Echter, zo ging de commissie verder, het doel dat de werkgever wilde bereiken was legitiem, namelijk de ontslagen werknemer niet in een betere financiële positie te brengen dan als de werknemer niet ontslagen zou zijn. Het middel was geschikt en noodzakelijk volgens de CGB.

De aanbevelingen van de kantonrechtters zagen in beginsel niet op situaties als het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Gezien het feit dat steeds meer werknemers de AOW-gerechtigde leeftijd hebben, is het nog maar de vraag of dit op termijn een houdbare situatie zou zijn geweest. In een beperkt aantal zaken is aan de AOW-gerechtigde werknemer wel recht op een vergoeding toegekend volgens de kantonrechttersformule. In sommige situaties wordt echter geen immateriële schadevergoeding toegekend en geen vergoeding conform de kantonrechttersformule. Dit resulteert in rechtsonzekerheid.<sup>282</sup> Heemskerk is van mening dat het pensioenplafond voor oudere werknemers waarvan de pensioendatum dichtbij is, indirect leeftijdsonderscheid is. Het leeftijdsonderscheid van aanbeveling 3.5 vindt hij discutabel is en is aan onderhoud toe.<sup>283</sup>

Per 1 juli 2015 is de transitievergoeding geïntroduceerd, artikelen 7:673 - 7:673d BW. Deze vergoeding maakt onderdeel uit van de WWZ. Daarnaast kan de werknemer, onder bepaalde omstandigheden in aanmerking komen voor een billijke vergoeding. Doel van de transitievergoeding is werknemers te compenseren voor het ontslag en de overgang naar een andere baan te vergemakkelijken.<sup>284</sup> De werkgever heeft een zorgplicht jegens de werknemer. Volgens de wetgever kan de werknemer de transitievergoeding aanwenden voor deelname aan een outplacementtraject of scholing, maar dit is geen verplichting.<sup>285</sup> Dit betekent dat de werknemer de vergoeding mag aanwenden voor ieder gewenst doel en deze dus niet hoeft te gebruiken om de transitie naar ander werk te vergemakkelijken dan wel de kans daarop te vergroten. Recht op een transitievergoeding hebben werknemers, die minimaal twee jaar in dienst zijn en waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt op initiatief van de werkgever, tenzij de beëindiging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de

---

<sup>281</sup> CGB, oordeelnummer 2007-182

<sup>282</sup> ArbeidsRecht 2008, 23, Mr A.C. van de Velde, De kantonrechttersformule bij 65-plussers

<sup>283</sup> ArbeidsRecht 2014-16, Prof mr. Drs. M. Heemskerk, Leeftijdscriminatie door toepassing van de kantonrechttersformule?

<sup>284</sup> Kamerstukken II 2013 en 2014, 33 818 nr. 3, pagina 34 en 38

<sup>285</sup> Kamerstukken II 2013 en 2014, 33 818 nr. 3 pagina 110

werknemer. Er bestaat echter geen recht op een transitievergoeding als de overeenkomst eindigt vanwege het bereiken van de AOW- gerechtigde leeftijd óf na deze leeftijd. Artikel 7: 673 lid 7 onder b BW luidt :

*“De transitievergoeding is niet verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst:*

*a. [...]*

*b. geschiedt in verband met of na het bereiken van de in artikel 7a, lid 1, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd of een andere leeftijd waarop voor de werknemer recht op pensioen ontstaat.”*

Voor het recht op de transitievergoeding is het moment van aangaan van de arbeidsovereenkomst (voor of na de AOW- leeftijd) niet van belang. Indien de arbeidsovereenkomst voor de AOW-gerechtigde leeftijd is aangegaan dan komt met het passeren van de genoemde leeftijdsgrens in artikel 7: 673 lid 7 BW onder b de aanspraak op de transitievergoeding te vervallen. Het doel van de wetgever is om te voorkomen dat de transitievergoeding ten goede komt aan personen die niet langer aangewezen zijn op het verrichten van arbeid om in hun levensonderhoud te voorzien.<sup>286</sup> Uit de toelichting van de minister blijkt dat het ontvangen van een AOW-pensioen en een eventueel aanvullend pensioen afdoende is om niet in aanmerking te komen voor de transitievergoeding. Feitelijk wordt bij de aanspraak op de transitievergoeding onderscheid op grond van leeftijd gemaakt en de vraag is of dit niet in strijd is met de WGBL. De wetgever is van mening dat de AOW-gerechtigde altijd kan beschikken over een minimuminkomen en dat derhalve het onderscheid gerechtvaardigd is. Maar hoe zit het met de zorgplicht van de werkgever jegens de AOW-gerechtigde werknemer? Hier is ook geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende type doorwerkers. De doorwerkers die vanuit financiële motieven (moeten) doorwerken, zouden deze vergoeding juist kunnen aanwenden om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Uit de wetsgeschiedenis blijkt niet dat alternatieven zijn onderzocht. Een alternatief kan zijn om werknemers met een onvolledig AOW-pensioen of een laag inkomen (tot 110%-120% van het minimumloon) wel in aanmerking te laten komen voor de transitievergoeding. Een werkgever weet echter niet of een werknemer een volledig of onvolledig AOW-pensioen heeft. De werkgever heeft daarentegen wel een zorgplicht jegens de werknemer. De wetgever zou een voorwaarde kunnen verbinden aan het recht op een transitievergoeding, namelijk dat de vergoeding verplicht moet worden aangewend om de baankans te vergroten. Voor de overheid kan dit betekenen

---

<sup>286</sup> Kamerstukken II 2014 en 2015, 34 073, 12 maart 2015, 63-4-20

dat er minder vaak een beroep wordt gedaan op AIO.

Naast de transitievergoeding is met ingang van 1 juli 2015 ook de billijke vergoeding geïntroduceerd, artikelen 7:681 BW, 7:682 lid 1 tot en met 5 BW en 7:671b lid 8 sub c, 7:671c lid 2 sub b en 7:673 lid 9 BW. De billijke vergoeding staat los van de transitievergoeding. Bij een dienstverband van minder dan twee jaar kan de werknemer ook in aanmerking komen voor deze vergoeding. In de genoemde artikelen wordt gesproken over werknemers. De AOW-gerechtigde werknemer is, in tegenstelling tot bij de transitievergoeding, dus niet uitgezonderd. Om aanspraak te maken op een billijke vergoeding moet er sprake zijn van een ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het is dan ook terecht dat de AOW-gerechtigde werknemer niet is uitgesloten van deze billijke vergoeding, hij/zij kan immers worden geconfronteerd met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Bij een dergelijk handelen van de werkgever kan door de rechter op basis van de concrete omstandigheden van het geval worden bepaald of er aanspraak bestaat op de billijke vergoeding. Het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding is aan de rechter, waarbij de hoogte afhankelijk is van de ernst van het handelen dan wel het nalaten van de werkgever. De rechter kan daarbij ook rekening houden met de leeftijd van de werknemer en de concrete omstandigheden van het geval. De rechtspraak zal in de toekomst uitwijzen hoe wordt omgegaan met de billijke vergoeding en specifiek hoe dit uitpakt voor de AOW-gerechtigde werknemer.

#### 6.4 Deelconclusie

De wetgever wenst een natuurlijk moment te behouden waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer. Per 1 juli 2015 is dit verankerd in het Burgerlijk Wetboek.

Bij bedrijfseconomisch ontslag heeft de wetgever aanpassingen gedaan zodat de AOW-gerechtigde werknemer eerder wordt ontslagen, derhalve wordt de oudere AOW-minner beschermd.

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer kan de arbeidsovereenkomst na de AOW-gerechtigde leeftijd zonder preventieve toetsing door de werkgever worden opgezegd. Voorwaarde is wel dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan vóór de AOW-leeftijd van de werknemer. De bereidheid onder werkgevers om de arbeidsovereenkomst voort te zetten bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zal hiermee toenemen.

De opzegtermijn voor de werkgever is teruggebracht tot één kalendermaand. Deze termijn geldt vanaf het bereiken van de AOW-leeftijd van de werknemer. Vanaf deze leeftijdsgrens is de werkgever ook geen transitievergoeding verschuldigd.

Al met al kan worden geconcludeerd dat de arbeidsrechtelijke bescherming van de AOW-gerechtigde werknemer door de invoering van de WWZ fors is afgenomen.

## Hoofdstuk 7 Conclusie en aanbevelingen

Vóór invoering van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd kwamen de wensen en behoeften, zoals ze leefden in de maatschappij rondom doorwerken, en het arbeidsrecht niet met elkaar overeen. Voor werkgevers was het laten werken van een AOW-gerechtigde op basis van een arbeidsovereenkomst over het algemeen geen reëel alternatief. AOW-gerechtigden werkten veelal als zzp'er of op basis van een uitzendovereenkomst. Daarentegen heeft een groeiende groep ouderen steeds meer belangstelling voor werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Het overheidsbeleid was de laatste vijftien jaren gericht op het stimuleren van het werken **tot** de AOW-leeftijd. Vanwege de demografische ontwikkelingen en het betaalbaar houden van de sociale voorzieningen is dit voor de overheid van groot belang. Het accent van het overheidsbeleid is de laatste jaren verschoven naar het wegnemen van de belangrijkste drempels voor het doorwerken op basis van een arbeidsovereenkomst **na** de AOW-gerechtigde leeftijd. Alhoewel de overheid niet tot doel heeft het werken op basis van een arbeidsovereenkomst door AOW-gerechtigden te stimuleren, wil de overheid wel de drempels voor werkgevers wegnemen.

Werknemers in Nederland worden arbeidsrechtelijk beschermd. Tot voor kort was deze bescherming voor de AOW-gerechtigde werknemer en de AOW-minner nagenoeg gelijk. Het BW, boek 7, titel 10 sprak lange tijd over werknemers en maakte daarbij geen onderscheid tussen een AOW-gerechtigde werknemer en een werknemer die deze leeftijd nog niet had bereikt.

Door het invoeren van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd en het aanpassen van onderdelen van de WWZ, is dit gewijzigd. Met de invoering van genoemde wetgeving geldt voor de AOW-gerechtigde werknemer een ander juridisch kader. Dit heeft geresulteerd in een lichter arbeidsrechtelijk regime. Dit betekent meer flexibiliteit voor werkgever en werknemer. Maar ook lagere loonkosten en minder risico's aan werkgeverszijde. De vraag is of alleen drempels zijn weggenomen of werkgevers ook worden gestimuleerd AOW-ers aan te nemen.

### Meer flexibiliteit bij het aangaan en beëindigen van de arbeidsovereenkomst

De gewijzigde Ragetlie-regel en de verruimde ketenbepaling bieden de werkgever en de AOW-gerechtigde werknemer met name veel flexibiliteit bij het aangaan van tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Maar deze flexibiliteit brengt ook met zich mee dat de werkgever bij het voortzetten van de arbeidsovereenkomst na de AOW-leeftijd de arbeidsovereenkomst zonder preventieve toetsing, en met inachtneming van een opzegtermijn van één kalendermaand, kan opzeggen.

### Lagere loonkosten voor de AOW-gerechtigde werknemer

De werkgeverslasten voor een AOW-gerechtigde werknemer liggen een stuk lager, gemiddeld zo'n 8,5% in vergelijking met een AOW-minner. Het verschil wordt grotendeels verklaard door het feit dat de werkgever geen premieafdracht voor de sociale werknemersverzekeringen verschuldigd is. Het verschil kan oplopen tot z'n 16% in gevallen waar de werkgever een groot deel van de pensioenpremie voor zijn rekening neemt. De loondoorbetaling bij ziekte is buiten beschouwing gelaten.

### Minder risico's

Voor de werkgever zijn er minder risico's verbonden aan het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer dan met een AOW-minner. De AOW-gerechtigde werknemer kan geen verzoek doen om aanpassing van arbeidsuren en de werkgever kan niet worden geconfronteerd met een loonsanctie bij langdurige ziekte.

Bovengenoemde kan, met name in bepaalde sectoren, verdringing van de 50-plusser in de hand werken. De wetgever beoogde met de invoering van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd werkgevers een reële keuze te bieden uit de diverse arbeidsrelaties. Ik concludeer dat met de bovengenoemde wetgeving de beoogde doelstelling is gerealiseerd. De baankansen voor AOW-gerechtigden zullen toenemen.

Bijkomend voordeel voor werkgevers en werknemers is dat de wetgeving duidelijkheid creëert op een aantal punten: bijvoorbeeld het automatisch eindigen van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

In mijn optiek heeft de wetgever over het algemeen een goede balans aangebracht tussen enerzijds het creëren van meer ruimte voor AOW-ers om door te werken. Anderzijds heeft de wetgever oog gehad voor de verdringingsaspecten.

Het is een innoverende wet die de rechtspositie van de AOW-gerechtigde werknemer raakt bij zowel het aangaan, de (arbeids)voorwaarden, als het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. De positie van de AOW-gerechtigde werknemer op de Nederlandse arbeidsmarkt is veranderd en heeft een bijzondere positie ingenomen. Gesteld kan worden dat de wensen zoals ze leven in de maatschappij en het arbeidsrecht grotendeels met elkaar overeenkomen.

Echter, voor de groep doorwerkers, die *moet* werken omdat zij voor hun inkomen grotendeels afhankelijk is van inkomsten uit arbeid heeft deze wet grote invloed omdat de arbeidsrechtelijke bescherming is verminderd. Dit raakt de beschermingsgedachte van het arbeidsrecht, met name voor deze groep is deze arbeidsrechtelijke bescherming van groot belang.

Voor de werkgever is deze groep, vanuit kosten oogpunt, aantrekkelijk. En dit kan juist resulteren in verdringing van de 50-plusser die de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt. Voor de werkgever kunnen verhoogde flexibiliteit, lagere loonkosten en verminderde risico's redenen zijn een AOW-gerechtigde aan te nemen en geen 50-plusser. Daarnaast kan de impact van deze wetgeving afhankelijk zijn van de economische situatie in Nederland. In tijden van laagconjunctuur en hoge werkloosheid zal het verdringingsaspect hoogstwaarschijnlijk een grotere rol spelen dan in tijden van lage werkloosheid. De overheid dient dit te bewaken en zo nodig tijdig beheersmaatregelen te treffen.

De wetgever heeft geen differentiatie in arbeidsrechtelijke bescherming aangebracht tussen de groepen doorwerkers. Ongeacht het functieniveau, de hoogte van het inkomen en/of het hebben van een volledig AOW-pensioen hebben alle AOW-gerechtigde werknemers uniforme arbeidsrechtelijke bescherming. Een overweging zou kunnen zijn dat de doorwerkers die tegen een relatief laag loon werkzaam zijn, op onderdelen, extra arbeidsrechtelijke bescherming krijgen. Dit zou gelden voor werknemers met bijvoorbeeld een loon van maximaal 110% tot 120% van het wettelijk minimumloon. Deze extra arbeidsrechtelijk bescherming voor deze groep AOW-gerechtigde werknemers zou kunnen bestaan uit het recht op een transitievergoeding en de te hanteren opzegtermijn conform artikel 7:672 lid 2 BW. Op deze wijze worden zij beschermd tegen een abrupt inkomensverlies en worden zij gefaciliteerd bij het vinden van een andere werkkring.

Het bieden van dezelfde arbeidsrechtelijke bescherming als aan een AOW-minner zal ten koste van de baankans gaan, en is dus geen optie.

Ik doe de volgende aanbevelingen:

### **Voorlichting door overheid aan werkgevers en werknemers over gelijke behandeling bij leeftijd**

Werkgevers dienen de wetgeving op het terrein van de gelijke behandeling toe te passen. Dat de wetgeving op het gebied van WGBL niet bij alle werkgevers en werknemers bekend is, bleek uit onderzoek van de SER. Werkgevers kunnen worden geconfronteerd met vraagstukken op het gebied van de toepasselijke wet- en regelgeving, zoals beloningsvraagstukken voor de AOW-gerechtigde werknemer. De gelijke behandeling is niet beperkt tot het loon, maar is van toepassing op alle arbeidsvoorwaarden. In de praktijk is er ook diversiteit in cao's; soms is een cao integraal van toepassing en in het andere uiterste is de cao uitgesloten voor de AOW-gerechtigde werknemer.

Door het geven van voorlichting door de overheid aan werkgevers en werknemers over wetgeving op het gebied van gelijke behandeling op het terrein van leeftijd wordt de kennis vergroot. Mede omdat de groep AOW-gerechtigde werknemers een groeiende groep is, hoort hier specifiek aandacht voor te komen.

### **Gelijk speelveld op niveau van de loonkosten**

De loonkosten voor de werkgever van de AOW-gerechtigde werknemer liggen aanzienlijk lager ten opzichte van de werknemer die deze leeftijd nog niet heeft bereikt. Het verschil bedraagt gemiddeld 8,5% vanwege het feit dat er geen premieafdracht voor de werknemersverzekeringen plaatsvindt. Dit verschil kan oplopen tot zo'n 16% als er een pensioenregeling van toepassing is. Dit betekent dat het voor werkgevers aantrekkelijker is een arbeidsovereenkomst aan te gaan met een AOW-gerechtigde werknemer dan met een AOW-minner. Met name voor functies met lage lonen en/of met een groot aanbod van werknemers, kan voor de werkgever het financiële voordeel doorslaggevend zijn. Met het invoeren van een premiekorting voor werkgevers kan een gelijk of gelijkwaardig speelveld voor de loonkosten worden gecreëerd. Op deze wijze is er op het gebied van de loonkosten tussen de AOW-gerechtigde werknemer en de AOW-minner geen oneerlijke concurrentie meer.

In Nederland kennen we een systematiek van premiekortingen voor diverse groepen werknemers. Werkgevers komen in aanmerking voor premiekorting als zij een werknemer uit deze groep in dienst nemen. Aanbevolen wordt de werkgever in aanmerking te laten komen voor een premiekorting voor werknemers vanaf 56 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd en waarvan het loon **tot** 110%-120% van het geldende minimumloon bedraagt. De premiekorting geldt voor een maximale periode van 3 jaar vanaf het jaar van indiensttreding. Daarnaast kan er sprake zijn van samenloop van premiekortingen, derhalve

komt de werkgever in aanmerking voor maximaal één type premiekorting. Bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd vervalt de premiekorting.

### **Transitievergoeding voor de AOW-gerechtigde werknemer met een loon tot 120% van minimumloon**

De transitievergoeding heeft een tweeledig doel: de werknemer te compenseren voor het ontslag en de werknemer in staat te stellen om de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken. Uit de parlementaire behandeling blijkt dat de werkgever een zorgplicht heeft jegens de werknemer. Deze zorgplicht houdt, voor wat betreft de transitievergoeding, op bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer. Uit cijfers blijkt dat steeds meer AOW-gerechtigden een onvolledig AOW-pensioen en/of geen of een beperkt pensioen uit de tweede pijler hebben. De wetgever maakt geen onderscheid tussen de AOW-gerechtigde werknemers, zij hebben allen een verlicht arbeidsrechtelijk regime. Ook degenen met een laag betaalde baan die vanuit financiële redenen moeten blijven (door)werken na de AOW-leeftijd. Door alle AOW-gerechtigde werknemers met een inkomen tot 120% van het wettelijk minimumloon in aanmerking te laten komen voor een transitievergoeding, wordt de werknemer in staat gesteld het traject van werk naar werk te vergemakkelijken.

Voor de opbouw van de dienstjaren wordt uitgegaan van de dienstjaren na de AOW-gerechtigde leeftijd. Anders zullen werkgevers niet bereid zijn de arbeidsovereenkomst na de AOW-leeftijd voort te zetten. De voorwaarde die moet worden verbonden aan de toekenning is dat de werknemer de transitievergoeding conform het oorspronkelijke doel van de wetgever dient te besteden aan het vergemakkelijken van het vinden van een baan. Dit betekent dat deze transitievergoeding verplicht moet worden besteed aan het vergroten van de baankans, te denken valt aan training, begeleiding bij het vinden van ander werk of scholing.

### **Evaluatie 2018 Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd**

Twee jaar na de inwerkingtreding van de wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd vindt een evaluatie plaats. De doelmatigheid en effecten van de wet zijn onderwerpen van deze evaluatie. Ik adviseer alle maatregelen uit de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd en de relevante onderdelen uit de WWZ die mede de rechtspositie bepalen van de AOW-gerechtigde werknemer onderdeel te laten uitmaken van de evaluatie. Tevens adviseer ik op sectorniveau na te gaan wat de effecten van de bovengenoemde wetgeving zijn.

### **Intensiveer aanpak werkloosheid oudere werklozen tot AOW-leeftijd**

De wetgeving over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd is onlosmakelijk verbonden met het dilemma van verdringing. In de basis betreft de verdringing alle werknemers jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd, maar vooral de oudere (werkloze) werknemer wordt geraakt. De arbeidsparticipatie van ouderen is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Er is echter ook een toename van het aantal werkloze ouderen vanaf 50 jaar, de baankansen daarvoor zijn beperkt. Nu uit onderzoek blijkt dat de aanpak van de overheid onvoldoende effect heeft, adviseer ik de huidige beleids-, stimulerings- en activeringsmaatregelen te herzien. Er dienen maatregelen te worden voorgesteld en te worden geïmplementeerd met als doel een daadwerkelijke verlaging van de werkloosheid onder de groep ouderen en een verhoging van de baankans.

### **Tot slot**

Tien jaar na de publicatie van het SER-rapport over het wegnemen van belemmeringen bij het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd op basis van een arbeidsovereenkomst is de *Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd* ingevoerd. Met deze wet heeft de wetgever een eerste stap gezet om de rechtspositie van de AOW-gerechtigde werknemer vorm te geven. Het aantal AOW-gerechtigden neemt de komende jaren fors toe. Ondanks de verhoging van de AOW-leeftijd is de kans reëel dat het aantal werkende AOW-ers toeneemt. In 2019 is de helft van de volwassenen in Nederland 50 jaar of ouder. Voor de AOW-minner zijn deze wet en de eventuele toekomstige wijzigingen vooral relevant vanuit het oogpunt van verdringing. Voor zowel de werkende AOW-er als de AOW-minner is dus de mate van arbeidsrechtelijke bescherming van de AOW-gerechtigde werknemer van belang.

Ik verwacht dat dit onderwerp de komende jaren volop in de belangstelling zal (blijven) staan en ook onderwerp van discussie zal zijn. Met veel interesse kijk ik uit naar toekomstige ontwikkelingen en ik zal dit onderwerp blijven volgen.

## Literatuurlijst

### Boeken

65 jaar als uiterste houdbaarheidsdatum  
E. Smolenaars  
Eerste druk, 2005

Active Ageing and Labour Law  
F. Hendrickx (ed.)  
Social Europe Series 31, 2012

Arbeidsovereenkomstenrecht  
Van der Grinten  
23<sup>e</sup> druk 2011, bewerkt door W.H.A.C.M. Bouwens en R.A.A. Duk

Arbeidsrechtelijke reflecties 2014  
Bijdragen vanuit verschillende werkgroepen van de VvA, nr. 24  
Mr. Dr. L.C.J. Sprengers en Mr. Dr. G.W. van der Voet, 2014

De arbeidsdeelname van oudere werknemers (proefschrift)  
M. Heemskerk  
Eerste druk, 2009

De Grondwet,  
A.H. Koekkoek e.a.  
Derde druk, 2000

Doorwerken over de drempel van het pensioen  
K. Henkens, H. van Solinge en H. van Dalen  
NIDI-boek, 2013

Inleiding tot het Duitse arbeidsrecht  
A.T.J.M. Jacobs  
Eerste druk, 1993

Gelijke behandeling en onderscheid bij de arbeid  
Monografieën Sociaal recht 26  
Prof. Mr. I.P. Asscher-Vonk en Prof. Mr. A.C. Hendriks  
Tweede druk, 2005

Gelijke behandeling in zes wetten, PS-special  
E. Cremers-Hartman  
Eerste druk, 2004

Het profiel van de sociale grondrechten  
F. Vlemminx  
Eerste druk, 1994

Individueel Arbeidsrecht 1  
De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid  
Vakantie en verlof  
Mr Dr J. van Drongelen en Prof. Mr. W.J.P.M. Fase  
Vierde druk, 2011

Inleiding pensioenrecht  
Mr. Dr. E.M.F. Schols-van Oppen  
Eerste druk, 2010

Nederlands sociaizekerheidsrecht in een internationale context  
Prof mr F.J.L. Pennings  
Tweede druk, 2006

Sociaal Recht  
Prof. Dr. A.T.J.M. Jacobs  
Tweede druk, 2010

Wat doen we met de oudere werknemer?  
De arbeidsrechtelijke positie van Abraham en Sara  
G.W. van der Voet en A.R. Houweling (red.)  
2007

Wet werk en zekerheid: Over het nieuwe arbeidsrecht  
L. van den Eijnden, S. Jellinghaus, P. Maarsen  
Eerste druk, 2015

### **Tijdschrift- en krantenartikelen**

De Volkskrant, Wat nou oud, laat mij toch werken, J. Tromp, 11 november 2014  
De Volkskrant, Willen VVD en CPB soms helemaal geen senioren op de werkvloer?, H. Verbon, 17 juni 2015  
Tijdschrift Recht en Arbeid 2015/11, Doorwerkende AOW'ers : altijd voordelig!, Prof mr. M.S. Houwerzijl

### **Wetten**

Wet van 31 mei 1956, Stb. 1956 nr. 281 (Algemene Ouderdomswet)  
Wet van 19 februari 2000, Stb. 2000, nr. 114 (Wet aanpassing arbeidsduur)  
Wet van 17 december 2003, Stb. 2004, nr. 30 (Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd)  
Wet van 24 februari 2005, Stb. 2005, nr. 115 (Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling)  
Wet van 12 juli 2012, Stb.2012 nr. 328, (Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd)  
Wet van 14 oktober 2015, Stb. 2015, nr. 376 (Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd)  
Wet van 4 juni 2015, Stb. 2015, nr. 233 (Wet aanpak schijnconstructies)

## **Kamerstukken**

### Algemene Ouderdomswet

Kamerstukken II 1954-1955, 4009, nr. 3

### Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd

Kamerstukken II, 2011-2012, 33 290, nr. 2

Kamerstukken II, 2011-2012, 33 290, nr. 3

### Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Kamerstukken II, 2014-2015, 34 073, nr.2

Kamerstukken I, 2014-2015, 34 073, A

Kamerstukken II, 2014-2015, 34 703, nr. 3

Kamerstukken II, 2014-2015, 34 703, nr. 4

Kamerstukken II, 2014-2015, nr. 63, item 6

Kamerdebat Tweede Kamer, Kamerstukken II, 2014-2015, TK 63-4, 12 maart 2015

Kamerstukken II, 2014-2015, 34 073, nr. 13

Kamerstukken II, 2014-2015, 34 073, nr. 20

### Wet werk en zekerheid

Verzamelwet SZW 2015, Stb. 2014, nr. 504

Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3

Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 4

Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 50

### Wet aanpak Schijnconstructies

Kamerstukken II, 2014-2015, 34 108, nr. 3

### Wet flexibel werken

Kamerstukken II, 2014-2015, 34 073 nr. 6

Kamerstukken I, 2014-2015, 34 073, nr. C

Kamerstukken II 2014 en 2015, 34 073, 12 maart 2015, 63-4-20

## **Uitspraken**

HvJ EG 22 november 2005, JAR 2005/289

HvJ EU 12 oktober 2010, C-45/09

HvJ EU 19 januari 2010, nr. C-555/07

Hoge Raad 8 april 1994, NJ 1994, 704

Hoge Raad 13 juli 2012, LJN BW3367

Rechtbank Haarlem, 30 mei 2012, LJN BW 859

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, 13 augustus 2013, 776084

## **(Oordelen) College voor de rechten van de mens (Commissie gelijke behandeling)**

College voor de rechten van de mens, Advies aan de SER, januari 2014

CGB, oordeelnummer 2006-26

College voor de rechten van de Mens, oordeelnummer 2009-77

College voor de rechten van de mens, oordeelnummer 2015-59

College voor de rechten van de mens, oordeelnummer 2015-123

## Overig

Advies Wetsvoorstel werken na AOW-gerechtigde leeftijd, RvS, publicatie advies 11 november 2014

Regeerakkoord Bruggen slaan, 29 oktober 2012

Kabinetsnotitie *Men is zo oud als men zich voelt*, aan de Tweede Kamer aangeboden op 28 mei 2008

WRR, Een werkend rapport, arbeidsparticipatie in de jaren '90, nr. 38, 10 december 1990

Kabinetsnotitie *Men is zo oud als men zich voelt*, aan de Tweede Kamer aangeboden op 28 mei 2008

Brief van de staatssecretaris van SZW, 24 juni 2013

Ministerie van SZW, Perspectief op langer doorwerken, september 2010

Een levensduur van meer dan honderd jaar: van uitzondering naar regel?, Joop de Beer (Nidi), 2015

Brief Ministerie SZW, Evaluatie WGBL, AV/AR2009/6871, 11 juni 2009

Persbericht TNO en CBS d.d. 6 mei 2010

CBS, Pensioenleeftijd werknemers ruim 63 jaar, 17 januari 2012

CBS, Een nieuwe loonkostenstatistiek: de prijs van arbeid, 2<sup>e</sup> kwartaal 2012

CBS, Bevolkingsprognose 2012-2060: Langer leven, langer werken, 13 december 2012

CBS, Ruim 40 procent van de werknemers bij pensionering 65 jaar of ouder, 16 januari 2013

CBS, Oudere werkloze vindt minder snel een baan dan jongere, 31 juli 2013

CBS, In 2019 helft van volwassenen 65-plusser, 15 september 2014

CBS, Meer dan de helft van de werknemers bij pensionering 65 jaar of ouder, 5 februari 2015

CBS, Levensverwachting 65-jarige 5 jaar hoger sinds AOW-wet, 30 mei 2015

CBS, Pensioenleeftijd voor negende keer omhoog, 1 maart 2016

CBS, Arbeidspositie naar leeftijd en geslacht, 9 juni 2016

STAR, Advies inzake het wegnemen van belemmeringen voor het doorwerken na 65 jaar, 14 november 2005

SER, Van alle leeftijden, 21 januari 2000

SER, Advies Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar, 17 maart 2006

SER-rapport, Op weg naar pensioenbewustzijn, de bevindingen van het debat Pensioenbewustzijn, 30 januari 2008

SER, Zzp'ers in beeld, Een integrale visie op zelfstandigen zonder personeel, oktober 2010

Naar een toekomst die werkt, Commissie Bakker, 16 juni 2008

CPB Memo, Werkgelegenheidseffecten wetsvoorstel 'werken na AOW-gerechtigde leeftijd, 28 mei 2014

CPB, Wacht op economisch herstel, Hervorm arbeidsmarkt ouderen, 2015/11

SCP, Vraag naar arbeid 2013, 16 april 2014

UWV Persbericht, Crisis remt doorstroom naar vaste baan, 13 april 2015

SEO Economisch Onderzoek, SEO-rapport nr. 2012-63, september 2012

Belastingdienst, Handboek Loonheffingen 2016

Nieuwsbrief Loonheffingen 2016, Uitgave 2, 18 december 2015

Suwi-jaarverslag 2015

AWVN, Eindevaluatie CAO-seizoen 2014

Cao voor Uitzendkrachten 2012- 2017

Doorwerk-cao, looptijd 1 januari 2014 tot en met 31 december 2015

CAO-MBO 2014-2015

Cao Goederenvervoer Nederland, 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016

**Websites**

[www.svb.nl](http://www.svb.nl), inzage 4 januari 2016

[www.uwv.nl](http://www.uwv.nl), inzage 15 mei 2016

[www.nibud.nl/sparen-vermogen/pensioenen](http://www.nibud.nl/sparen-vermogen/pensioenen), inzage 6 april 2016

[www.doorwerkgever.nl](http://www.doorwerkgever.nl), inzage 23 november 2015

[www.lbv.nl](http://www.lbv.nl), inzage 23 november 2015