

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

914

Vragen van het lid **Palland** (CDA) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen over *doorwerken na AOW-leeftijd naar aanleiding van het commissiedebat Pensioenonderwerpen d.d. 21 juni 2023* (ingezonden 5 december 2023).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 31 januari 2024). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2023–2024, nr. 653.

Vraag 1

Kunt u toelichten hoe het zit met de arbeidsrechtelijke positie van de werknemer bij doorwerken na de Algemene Ouderdomswet(AOW)-leeftijd indien dit geschiedt bij dezelfde werkgever als voor de AOW-leeftijd?

Antwoord 1

Het kan voor werknemers belangrijk zijn na de AOW-leeftijd door te werken, bijvoorbeeld omdat werken voldoening geeft of vanwege de extra inkomsten. Daarnaast is het van belang dat werken na de AOW-leeftijd wordt gefaciliteerd zodat werkgevers langer gebruik kunnen maken van de ervaring en kennis van de generaties die nu aan het werk zijn. Ook kan het helpen bij het tegengaan van de krapte op de arbeidsmarkt.

Het is belangrijk dat werkgever en werknemer tijdig het gesprek aangaan over de mogelijkheden om na de AOW-leeftijd door te werken, als dit de wens van (één van) beide is. Om te stimuleren dat deze gesprekken worden gevoerd, heb ik in de brief rondom de Seniorenkansensvisie¹ aangekondigd dat voorlichting zal worden ingezet. Op 7 september jl. is de publiekscommunicatie «Sommige werknemers zijn niet te stoppen» gestart. Doel hiervan is om onder meer werkgevers te wijzen op de voordelen van het in dienst houden van medewerkers die de AOW-leeftijd naderen en ze aan te moedigen met deze werknemers tijdig het gesprek aan te gaan.

Met de invoering van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd in 2016 is het aantrekkelijker geworden om mensen die de AOW-leeftijd hebben bereikt in dienst te nemen of te houden. In geval de werknemer de AOW-leeftijd (heeft) bereikt, geldt er een verlicht arbeidsrechtelijk regime. Zo geldt een loondoorbetalingsverplichting van zes weken in geval van ziekte van

¹ Kamerstuk 29 544, nr. 1159.

AOW-gerechtigde werknemer en is bij ontslag de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd.

Daarnaast kunnen er in sommige gevallen in de arbeidsovereenkomst en/of cao bepalingen zijn opgenomen die de arbeidsvoorwaarden regelen in geval de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd (heeft) bereikt. Werkgevers en werknemers kunnen met elkaar afspreken dat de werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd doorwerkt en onder welke voorwaarden. Er zijn geen wettelijke belemmeringen om dit te doen.

Wat de arbeidsrechtelijke positie in een concrete situatie van de werknemer is indien hij doorwerkt na de AOW-gerechtigde leeftijd bij dezelfde werkgever, is lastig aan te geven. Dit is bijvoorbeeld afhankelijk van of de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, en of er specifieke afspraken zijn gemaakt tussen werkgever en de werknemer. Binnen de grenzen van het arbeidsrecht en de cao zijn partijen vrij om te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden waaronder gewerkt wordt in geval de werknemer na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd bij dezelfde werkgever blijft werken.

Vraag 2

Kan aangegeven worden of mensen, bijvoorbeeld werkzaam in de taxisector, na een dienstverband van bijvoorbeeld 38 jaar en na het bereiken van de AOW-leeftijd het wat rustiger aan willen doen maar wel willen continueren met werk bij hetzelfde bedrijf voor bijvoorbeeld twee dagen in de week, opnieuw ingeschaald mogen worden alsof ze een nieuw dienstverband hebben? Tellen de jaren die ze al gewerkt hebben niet meer mee voor hun dienstjaren en voor het behalen van bijvoorbeeld jubilea, en wordt hen daarmee ook het recht op bonussen en opgebouwde rechten ontnomen?

Antwoord 2

Zoals aangegeven bij het antwoord op vraag 1 zijn de afspraken over arbeidsvoorwaarden een aangelegenheid tussen werkgever en werknemer. In sommige gevallen zijn in de arbeidsovereenkomst en/of cao wel voorwaarden opgenomen die van toepassing zijn nadat de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt. Indien dat het geval is, wordt de onderhandelingsvrijheid van werkgever en werknemer begrensd door deze afspraken. In sommige gevallen is hierover niets opgenomen en staat het de werkgever en de werknemer vrij om hierover afspraken te maken. Zo ook over bijvoorbeeld de hoogte van het loon en het recht op bonussen, mits dit niet in strijd is met dwingendrechtelijke bepalingen zoals het recht op minimumloon. Het is dan ook lastig om aan te geven of een werknemer die werkzaam is in de taxisector na het bereiken van de AOW-leeftijd opnieuw ingeschaald wordt op het moment dat hij zijn werkzaamheden wil continueren bij dezelfde werkgever en welke gevolgen dit heeft voor het recht op bijvoorbeeld bonussen. In geval een werknemer onder de werkingssfeer valt van de CAO Zorgvervoer en Taxi blijkt wel uit hoofdstuk 3 van die cao dat voor rijdend personeel het aantal ervaringsjaren van invloed is op de inschaling. Dit geldt ook als er sprake is van opeenvolgende tijdelijke contracten of opvolgend werkgeverschap.² Hierbij wil ik wel benadrukken dat de interpretatie van cao bepalingen is voorbehouden aan de cao-partijen en de paritaire cao-commissie, het Sociaal Fonds Mobiliteit. Het staat de werknemer en werkgever dus vrij om binnen de grenzen van de cao over beloning te onderhandelen op het moment dat de werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd weer in dienst treedt bij dezelfde werkgever.

Vraag 3

Kunt u aangeven of het scenario dat in vraag 2 is geschetst is toegestaan? Welke regels gelden hiervoor?

Antwoord 3

Zie hiervoor de antwoorden op vragen 1 en 2.

² CAO_Zorgvervoer_en_Taxi_2023.pdf

Vraag 4

Bent u het eens dat indien de werkzaamheden die na de AOW-leeftijd gecontinueerd worden en feitelijk inhoudelijk niet wijzigen de reeds opgebouwde dienstjaren van werknemer mee dienen te blijven tellen voor de inschaling na AOW-leeftijd, naar aanleiding van de uitspraak van de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioen tijdens het commissiedebat pensioenonderwerpen d.d. 21 juni dat *«in de cao of in de arbeidsovereenkomst kan geregeld zijn dat bij het bereiken van de AOW-leeftijd het dienstverband eindigt. De werknemer en de werkgever kunnen afspreken dat er dan toch nog wordt doorgewerkt. Dan worden opnieuw afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaarden. Uiteindelijk is het natuurlijk aan de werkgever en de werknemer om daarover passende afspraken te maken.»*³

Antwoord 4

Zoals aangegeven bij de antwoorden op de vragen 1 en 2 zijn de afspraken over arbeidsvoorwaarden een aangelegenheid tussen werkgever en werknemer. In sommige gevallen zijn in de arbeidsovereenkomst en/of cao wel voorwaarden opgenomen die van toepassing zijn nadat de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt. Uit een onderzoek onder de 108 grootste bedrijfstak- en ondernemingscao's blijkt dat er geen expliciete bepalingen zijn dat de opgebouwde dienstjaren niet langer meetellen voor de inschaling bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Het lijkt erop dat in deze cao's opgebouwde dienstjaren dus blijven meetellen. Tegelijkertijd is de interpretatie van cao-teksten aan de cao-partijen en eventuele aangewezen cao-commissies. Als er in de arbeidsovereenkomst of cao hierover niets is opgenomen, is het aan de werkgever en de werknemer om hierover duidelijke afspraken te maken. De opgebouwde dienstjaren/ervaringsjaren kan de werknemer dan aandragen als onderhandeld wordt over de inschaling.

Vraag 5

Bent u bereid om inzicht voor AOW'ers in rechtspositie ten aanzien van het reeds opgebouwde arbeidsverleden te betrekken bij de publiekscommunicatie net zoals het inzicht in de financiële positie bij doorwerken na de AOW-leeftijd voor AOW'ers, omdat uit gesprekken met sociale partners blijkt dat AOW'ers behoefte hebben aan flexibiliteit wanneer zij besluiten door te werken na de AOW-leeftijd en dat het gebrek aan inzicht in hun financiële positie bij doorwerken een belemmering voor het doorwerken kan zijn, zoals aangegeven in de kabinetsbrief inzake de seniorenkansensvisie?⁴

Antwoord 5

Op 7 september jl. is gestart met de publiekscommunicatie «Sommige werknemers zijn niet te stoppen». Onder dit motto worden werkgevers en werknemers aangemoedigd om de mogelijkheden met betrekking tot doorwerken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd te bespreken. Om eventuele drempels weg te nemen die werkgevers ervaren om met AOW'ers te werken en die werknemers ervaren om na de AOW-leeftijd door te werken, vormen zowel feitelijke informatie als inspirerende verhalen, onderdeel van de communicatie. Ook zijn de social media kanalen (LinkedIn en Facebook) van het Ministerie van SZW ingezet om de inspirerende praktijkverhalen te delen. Daarbij is ook verwezen naar feitelijke en praktische informatie voor zowel werkgevers (Ondernemersplein.nl⁵) als werknemers (Rijksoverheid.nl⁶). De informatie op Rijksoverheid.nl biedt onder meer informatie over de (financiële) gevolgen van het doorwerken na het bereiken van de AOW-leeftijd, bijvoorbeeld dat werken na de AOW-leeftijd geen gevolgen heeft voor de hoogte van de AOW-uitkering. Voorafgaand aan de publiekscommunicatie is onderzoek gedaan naar de doelgroep en op welke wijze de doelgroep het beste benaderd kon worden. Aan de hand daarvan zijn de communicatiemiddelen vormgegeven en de kanalen gekozen voor de verspreiding van de publiekscommunicatie.

³ Kamerstuk 36 067, nr. 193.

⁴ Kamerstuk 29 544, nr. 1159.

⁵ Regels voor werkende AOW'ers | Ondernemersplein (kvvk.nl)

⁶ AOW | Rijksoverheid.nl

De gevolgen voor de financiële positie van de doorwerkende AOW'er laten zich lastig vertalen in concrete publieksinformatie. Dit omdat de rechtspositie ten aanzien van opgebouwd arbeidsverleden voor iedere werknemer anders is evenals de gevolgen daarvan op financieel gebied. De financiële gevolgen zijn sterk afhankelijk van hetgeen in de cao of in de arbeidsovereenkomst is geregeld. Om die reden is deze informatie geen onderdeel van de publiekscommunicatie.

De informatie die de publiekscommunicatie nu biedt en de informatie die te vinden is op de pagina's van Rijksoverheid.nl en Ondernemersplein.nl biedt, mijns inziens, voldoende handvatten voor de werknemers om goed voorbereid het gesprek aan te kunnen gaan met de werkgever over de mogelijkheid om na de AOW-leeftijd door te werken en onder welke voorwaarden dat gebeurt.

Vraag 6

Bent u bereid om met sociale partners de positie van doorwerken na de AOW-leeftijd, de rechtspositie en het in acht nemen van het arbeidsverleden van de werknemer bij dezelfde werkgever te bespreken?

Antwoord 6

Binnen de grenzen van het arbeidsrecht en de cao staat het de werkgever en werknemer vrij om te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden waaronder gewerkt wordt in geval de werknemer na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd bij dezelfde werkgever blijft werken. Het betreft een aangelegenheid tussen de werkgever en werknemer. Daarnaast zijn sociale partners zelf aan zet als het aankomt op het onderhandelen over cao-bepalingen, waaronder de bepalingen die zien op arbeidsvoorwaarden die gelden na het bereiken van de AOW-leeftijd. Om deze voorgenoemde redenen zie ik geen rol voor mijzelf weggelegd om met sociale partners hierover het gesprek te voeren.