



Handreiking langer doorwerken

Colofon

Deze handreiking langer doorwerken is inhoudelijk vormgegeven door Vijverberg Advocaten & Adviseurs in opdracht van de VNG.

Met medewerking van de klankbordgroep uit de gemeentelijke sector.

Februari 2025, versie 1

Eindredactie Team Arbeidszaken VNG

Inhoud

Inleiding	5
1 Middelen tot verhoging arbeidsmarktparticipatie AOW-gerechtigden	6
1.1 Vitaliteitsbeleid	6
1.2 Bewustzijn creëren	7
1.3 Buddysysteem	7
1.4 Projectmatig werken	8
1.5 Employer branding	8
2 De mogelijkheden en gevolgen van langer doorwerken	9
2.1 De aard van het dienstverband & de contractvorm die kan worden aangeboden	9
2.1.1 Arbeidsovereenkomst	9
2.1.2 Oproepovereenkomst	10
2.1.3 Inhuur via een uitzendbureau	11
2.1.4 Inhuur via een detacheringsbureau	11
2.1.5 Inhuur als zelfstandige	12
2.2 Arbeidsvoorwaarden	12
2.3 Rechten en plichten	12
2.3.1 Uitwerking in hoofdstuk 3	12
2.3.2 Wet flexibel werken	13
2.4 Sociale zekerheidsaspecten	13
2.5 Pensioenaspecten	13
2.5.1 Met pensioen na de AOW-gerechtigde leeftijd	13
2.5.2 Gedeeltelijk met pensioen op of na de AOW-gerechtigde leeftijd	14
2.5.3 Aanvullend pensioen opbouwen bij indiensttreding op of na AOW-gerechtigde leeftijd	15
2.6 Fiscale aspecten	15
2.6.1 Belastingen	15
2.6.2 Heffingskortingen	15
2.6.3 Lijfrente	16
3 Arbeidsrechtelijke aandachtspunten bij langer doorwerken	17
3.1 Arbeidsongeschiktheid	17
3.1.1 Loondoorbetaling	17
3.1.2 Samenloop	18
3.1.3 Re-integratieverplichtingen	18
3.1.4 De Ziektewet	18
3.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst	18
3.2.1 Procedure	18
3.2.2 Opzegverboden	19
3.2.3 Opzegtermijn	20
3.2.4 Transitievergoeding	20
3.2.5 Deels afwijkende ontslaggronden	20
3.3 Reorganisatie	20
3.3.1 Afspiegelingsbeginsel	20
3.3.2 Herplaatsing	21
3.3.3 Sociaal plan	21
3.4 Ketenregeling	21
3.5 Ragetlie-regel	22

Bijlage 1: Stappenplan doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd	23
Bijlage 2: Voorbeeldovereenkomsten	24
Bijlage 3: Gezichtspunten Hoge Raad zelfstandigen	31
Bijlage 4: Q&A	32

Inleiding

Net als veel andere sectoren kent de gemeentelijke sector een ongekend hoog percentage openstaande vacatures. Mede door vergrijzing zal de krapte op de arbeidsmarkt nog geruime tijd aanhouden. Een manier om die krapte op te vangen, is het verhogen van de arbeidsparticipatie van medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken of hebben bereikt. Oftewel: door het in dienst nemen of houden van medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken of zijn gepasseerd.

In deze handreiking, geschreven in opdracht van de VNG, nemen we gemeentelijke organisaties mee in de vraag hoe dit te realiseren. Daarbij is belangrijk in het achterhoofd te houden dat het uitgangspunt van de Cao Gemeenten en de Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (hierna: Cao SGO) nog altijd is dat medewerkers uit dienst gaan op het moment dat zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Doorwerken zal niet voor iedereen wenselijk én haalbaar zijn. Deze handreiking is geschreven voor de situaties waarin dat wél het geval is.

De handreiking is als volgt opgebouwd. In het eerste hoofdstuk omschrijven we een aantal middelen die gemeentelijke organisaties kunnen inzetten om de arbeidsparticipatie te verhogen. Daarbij gaan we in op de tools die gemeenten daarvoor kunnen gebruiken.

In het tweede hoofdstuk omschrijven we de arbeidsrechtelijke mogelijkheden en gevolgen van langer doorwerken. Voor welke contractvorm kan worden gekozen; een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht? Wat zijn de mogelijkheden qua arbeidsvoorwaarden en pensioen? En bestaat er nog recht op een sociale zekerheidsuitkering bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid?

In het derde hoofdstuk behandelen we de relevante arbeidsrechtelijke aandachtspunten bij het langer doorwerken. Hier wordt ingegaan op 1) arbeidsongeschiktheid (waaronder de loondoorbetalingsplicht van de werkgever en de Ziektewet), 2) beëindiging van de arbeidsovereenkomst (waaronder de procedure, opzegtermijn, opzegverbod en de transitievergoeding), 3) reorganisatie, 4) de ketenregeling en 5) de ragetlie-regel.

1

Middelen tot verhoging arbeidsmarktparticipatie AOW-gerechtigden

Het verhogen van de arbeidsparticipatie van medewerkers rondom hun (pre)pensioen is één van de mogelijke manieren voor gemeentelijke organisaties om vacatures te blijven vervullen én om deskundigheid binnen de organisatie te behouden/borgen. Belangrijk daarbij is te bekijken wat het beleid is van de organisatie als het gaat om inzet van medewerkers rondom hun (pre)pensioen en, als dat beleid er niet, dat beleid te maken. Suggesties om inzet van medewerkers rondom hun (pre)pensioen te vergroten zijn:

1.1 Vitaliteitsbeleid

Bij het onderwerp langer doorwerken speelt het vitaliteitsbeleid een belangrijke rol. Basisvoorwaarde om doorwerken ná de AOW-gerechtigde leeftijd mogelijk te maken is dat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd op een gezonde manier haalt. Een passend vitaliteitsbeleid dat daar voldoende aandacht aan besteedt, draagt daaraan bij. In artikel 8.8 van de Cao gemeenten/SGO is opgenomen dat de werkgever (in dit geval de gemeentelijke organisatie) in overleg met de ondernemingsraad een beleidsplan vitaliteit opstelt voor de organisatie. Het vitaliteitsbeleid moet voldoen aan de criteria die genoemd zijn in artikel 8.8 Cao Gemeenten/SGO.

Het vitaliteitsbeleid moet worden toegespitst op de specifieke situaties en risico's die bij de eigen organisatie kunnen spelen. Het is van belang daarbij onderscheid te maken tussen (de aard van) functies. Denkbaar is bijvoorbeeld dat in bepaalde functies vooral fysieke overbelasting een risico kan zijn, waar in andere functies vooral werkdruk een gevaar kan vormen. Door het vitaliteitsbeleid hierop af te stemmen, kan zo veel mogelijk worden gezorgd dat medewerkers op een gezonde manier de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken én daarna – desgewenst – op een gezonde manier kunnen doorwerken.

Onderdeel van het vitaliteitsbeleid moet volgens de cao zijn het bespreken van de belasting en belastbaarheid van de medewerker van 50 jaar en ouder in het persoonlijk ontwikkelingsplan van de medewerker. Als het gevoerde gesprek daartoe aanleiding geeft, kunnen afspraken gemaakt worden over aanpassingen in het individuele takenpakket van de medewerker. Daarnaast kunnen maatregelen als het aanbieden van flexibele werktijden, het stimuleren van fysieke activiteit en beweging (ook tijdens werktijd en in pauzes), het organiseren van trainingen en workshops gericht op het managen van werkdruk en het bevorderen van mentale veerkracht bijdragen aan langer doorwerken.

Een vitaliteitsbeleid is maatwerk en zal per organisatie verschillen. Voldaan moet worden aan de minimale eisen die de Cao Gemeenten/SGO daaraan stelt, maar organisaties zijn natuurlijk vrij zelf verdere invulling aan het vitaliteitsbeleid te geven. Belangrijk is daarom bij het opstellen van het vitaliteitsbeleid te bekijken wat past bij de organisatie, de daar werkzame medewerkers en de werkzaamheden die worden verricht.

1.2 Bewustzijn creëren

Eén op de vier AOW'ers heeft de wens om langer door te werken.¹ Toch gebeurt dit in de praktijk (nog) niet. Het is daarom voor werkgevers nuttig om al vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd met de medewerker in gesprek te gaan en de mogelijkheden te bespreken. Op die manier wordt bij de medewerkers bewustzijn gecreëerd dat (volledig) stoppen met werken na de AOW-gerechtigde leeftijd niet de enige optie is. Door hierover tijdig het gesprek aan te gaan hebben medewerkers rustig de tijd om hierover na te denken. Als een dergelijk gesprek pas kort voor de pensioendatum plaatsvindt, kan het zo zijn dat de medewerker zich al heeft voorbereid op het (volledig) stoppen met werken. Dat kan zowel op mentaal vlak zijn, als op praktisch vlak. Denk bijvoorbeeld aan het al gemaakt hebben van afspraken voor eventuele mantelzorg of zorg voor kleinkinderen en afspraken over het doen van vrijwilligerswerk. Door tijdig het gesprek aan te gaan kan dit worden voorkomen. Dit sluit aan bij artikel 8.7 Cao Gemeenten/SGO, waaruit volgt dat de werkgever de belasting en belastbaarheid van de medewerkers van 50 jaar en ouder bespreekt. De werkgever en de (oudere) medewerker kunnen onderling afspraken maken over aanpassingen in het individuele takenpakket.

Denkbaar is bijvoorbeeld het onderwerp (pre)pensioen vanaf een bepaalde leeftijd van medewerkers expliciet onderdeel te maken van de gesprekscyclus. Op die manier wordt tijdig het gesprek gevoerd en kan worden ingespeeld op behoeften van zowel de organisatie als van de medewerker waar het gaat om doorwerken. Daarnaast kan gedacht worden aan het frequent organiseren van bijeenkomsten voor medewerkers boven een bepaalde leeftijd waarvoor doorwerken mogelijk is. Tijdens die bijeenkomsten kan besproken worden wat ervoor nodig is om doorwerken op een prettige en gezonde manier mogelijk te maken en welke voor- en nadelen doorwerken heeft. Belangrijk hierbij is steeds op voorhand te bepalen of het vanuit werkgeversperspectief wenselijk is de medewerkers gelegenheid te geven tot doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Uitgangspunt van de Cao Gemeenten/SGO is immers nog altijd dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en doorwerken zal vanuit werkgeversperspectief niet in alle gevallen wenselijk zijn.

Naast het creëren van bewustzijn bij de medewerkers is het ook voor de werkgever van belang zich bewust te zijn van de verschillende mogelijkheden voor medewerkers om langer door te werken en de gevolgen die dit heeft voor zowel de organisatie als voor de medewerker. Er kan al dan niet bewust een vooroordeel bestaan over langer doorwerken. Het voeren van gesprekken tussen werkgever en medewerker en het actief naleven van het vitaliteitsbeleid kan die mogelijke vooroordelen wegnemen.

1.3 Buddysysteem

Een manier om kennis te behouden bij uitstroom van AOW-gerechtigden is het zogenaamde buddysysteem. Dit betreft een systeem waarbij de kennisoverdracht vanuit een AOW-gerechtigde medewerker geborgd wordt.

Het buddysysteem is een systeem waarbij een (bijna) AOW-gerechtigde medewerker met veel ervaring wordt gekoppeld aan een junior medewerker in een vergelijkbare functie, zodat de ervaren medewerker zijn of haar kennis en ervaring deelt met de junior. Het buddyschap is gericht op het delen van ervaringen, know-how en best practices. De ervaren medewerker zou dan een soort mentorrol op zich kunnen nemen, waarbij de (bijna) AOW-gerechtigde medewerker nauw samenwerkt met de junior medewerker. Op deze manier is sprake van een win-winsituatie. Voor de junior medewerker is het leerzaam om de ervaringen van de ervaren medewerker te horen en vragen te kunnen stellen aan een medewerker met ervaring en oudere medewerkers zullen het doorgaans leuk vinden om

¹ Aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel onder gepensioneerden. Artikel ESB, 11 april 2023.

hun expertise te delen. Dit kan zorgen voor een gevoel van (extra) erkenning en waardering. Voor de werkgever betekent dit dat de kennis en ervaring van de (bijna) AOW-gerechtigde medewerker binnen de organisatie blijft.

Belangrijk bij het buddysysteem is dat voldoende tijd wordt ingeruimd om uitvoering aan dit systeem te geven. Dit kan bijvoorbeeld door de medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt tijdig vrij te stellen van werkzaamheden waarvoor kennisoverdracht niet nodig is, zodat er meer tijd overblijft voor werkzaamheden waarvoor kennisoverdracht wel nodig is. De vraag wat tijdig is hangt steeds af van de specifieke functie waarom het gaat. Het buddysysteem verhoogt niet per definitie de arbeidsmarktparticipatie van AOW-gerechtigden, maar kan daar wel aan bijdragen wanneer de AOW-gerechtigde zich prettig voelt bij deze manier van (door)werken.

1.4 Projectmatig werken

Een andere mogelijkheid om bij te dragen aan de arbeidsparticipatie van AOW-gerechtigde medewerkers is het doorwerken op projectmatige basis of het inzetten van iemand die reeds uit dienst is voor een project. Een AOW-gerechtigde medewerker wordt dan ingezet op een specifieke taak of project. Projectmatig werken biedt de mogelijkheid om voor een duidelijk afgebakende periode werkzaamheden voort te zetten, waardoor er voor de medewerker een 'eindpunt' in zicht blijft. Door middel van projectmatig werken kunnen medewerkers bovendien een concrete taak uitvoeren, waarbij zij hun vaardigheden goed kunnen inzetten. Dit kan een win-win situatie zijn als er specifieke taken/projecten liggen die moeten worden uitgevoerd en AOW-gerechtigde medewerkers deze taken kunnen en willen verrichten.

1.5 Employer branding

Voor het behouden en aantrekken van medewerkers is het belangrijk aandacht te besteden aan employer branding. Dit betekent dat gemeentelijke organisaties duidelijk moeten maken waarom zij aantrekkelijk zijn als werkgever en meer specifiek waarom zij een aantrekkelijke werkgever voor een AOW-gerechtigde zijn. Denk bijvoorbeeld aan het aanprijzen van de aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden uit de Cao Gemeenten /SGO, het feit dat je met werken voor een gemeentelijke organisatie een maatschappelijke bijdrage levert en de mogelijkheden tot een goede werk-privébalans. Met deze kenmerken onderscheidt de gemeentelijke sector zich van andere sectoren voor AOW-gerechtigde medewerkers die op zoek zijn naar een nieuwe baan. Belangrijk is aandacht te hebben voor deze voordelen, deze voordelen duidelijk in beeld te brengen en ze goed te presenteren onder (potentiële) medewerkers.

Daarnaast is het voor werkgevers ook van belang dat zij nadenken over de vraag op welke manier er wordt omgegaan met medewerkers die langer willen doorwerken in het kader van werving en selectie. Het is aan de individuele werkgever om beleid te voeren op dit punt en na te gaan of de AOW-gerechtigde medewerker bijvoorbeeld wordt gezien als een interne kandidaat.

2

De mogelijkheden en gevolgen van langer doorwerken

Als de werkgever en medewerker hebben besloten om het dienstverband na de AOW-gerechtigde leeftijd voort te zetten of als een werkgever nieuwe medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd al hebben bereikt werkzaamheden wil laten verrichten, dan zijn er verschillende opties als het gaat om:

- de aard van het dienstverband van de in te zetten medewerker en de contractvorm die kan worden aangeboden;
- de arbeidsvoorwaarden die kunnen worden aangeboden;
- de rechten en verplichtingen van de werkgever en de medewerker;
- de sociale zekerheidsaspecten;
- de pensioenaspecten.

Deze aspecten zijn uitgewerkt in dit hoofdstuk.

2.1 De aard van het dienstverband & de contractvorm die kan worden aangeboden

Allereest moet bepaald worden welke contractvorm de medewerker en de werkgever willen aangaan. Er zijn daarin verschillende opties:

- een arbeidsovereenkomst, voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd;
- een oproepovereenkomst;
- inhuur via een uitzendbureau;
- inhuur via een detachingsbureau;
- inhuur als zelfstandige.

2.1.1 Arbeidsovereenkomst

Als ervoor wordt gekozen de AOW-gerechtigde medewerker in dienst te nemen of te houden op basis van een arbeidsovereenkomst, dan kan er onderscheid worden gemaakt tussen een tweetal situaties. In het geval waarin de werkgever de medewerker in dienst houdt, kan ervoor worden gekozen de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst te laten doorlopen. In deze situatie wordt afgeweken van het uitgangspunt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Artikel 2.10 lid 2 van de Cao Gemeenten/SGO biedt de mogelijkheid om hiervan af te wijken.

De tweede situatie betreft het opnieuw aangaan van een arbeidsovereenkomst. Dit kan zowel met een medewerker die al in dienst was, als met een medewerker die nieuw in dienst treedt. De wetgever heeft het aantrekkelijker gemaakt om een arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde medewerker aan te gaan. Zo is het, in tegenstelling tot bij een reguliere medewerker, mogelijk om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te sluiten nadat de medewerker eerder al een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had. Hierover in paragraaf 3.5 meer.

De werkgever en de medewerker hebben dus de keuze een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd aan te gaan. Steeds geldt dat de medewerker en de werkgever hierover overeenstemming moeten bereiken. Belangrijk is dus die keuze met de medewerker te bespreken. De keuze tussen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd heeft gevolgen voor de wijze waarop het dienstverband kan worden beëindigd. Daarnaast is die keuze van belang voor toepassing van de ketenregeling. Deze aspecten zijn uitgewerkt in hoofdstuk 3 van deze handreiking.

Op de arbeidsovereenkomst zijn de arbeidsvoorwaarden uit de Cao Gemeenten/SGO van toepassing. Als de werkgever meer flexibiliteit wenst ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden of minder werkgeversrisico wil lopen kan ook worden gekozen voor een andere contractvorm. De wens voor een andere contractvorm dan een arbeidsovereenkomst kan ook afkomstig zijn van de medewerker. Denk hierbij aan de medewerker die meer vrijheid wil om het werk zelf in te richten dan wel zelf wil bepalen waar en wanneer hij of zij het werk verricht.

Tabel: Aandachtspunten bij de contractvorm arbeidsovereenkomst

Bestaande arbeidsovereenkomst laten doorlopen	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na AOW-leeftijd	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
Er kan op een later moment nog gebruik gemaakt worden van pensioenontslagbeding.	Eindigt van rechtswege.	Afwijkende opzegtermijn van één maand.
Pensioenopbouw loopt door.	Aangepaste ketenregeling.	Pensioenopbouw onder bepaalde omstandigheden mogelijk.
Geen verplichting voor werkgever om in te gaan op verzoek aanpassing arbeidsduur.	Pensioenopbouw onder bepaalde omstandigheden mogelijk.	Geen verplichting voor werkgever om in te gaan op verzoek aanpassing arbeidsduur.
	Geen verplichting voor werkgever om in te gaan op verzoek aanpassing arbeidsduur.	

2.1.2 Oproepovereenkomst

Een oproepovereenkomst is ook een arbeidsovereenkomst, maar bij een oproepovereenkomst is (kort samengevat) de arbeidsomvang niet in een aantal uren per maand of per jaar vastgelegd.² Bij een oproepovereenkomst moet rekening worden gehouden met bepaalde bijzondere rechten en verplichtingen die gelden.³ Zo kan een oproepkracht niet verplicht worden om arbeid te verrichten als de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet ten minste 24 uur van tevoren schriftelijk of elektronisch aan de oproepkracht bekend zijn gemaakt. Daarnaast moet de werkgever het volledige salaris (en salaristoelagen) behorende bij de oproep aan de oproepkracht betalen als de werkgever binnen 24 uur voor de aanvang van het tijdstip van de arbeid de oproep om arbeid te verrichten geheel of gedeeltelijk intrekt of de tijdstippen wijzigt.

2 Artikel 7:628a lid 9 BW.

3 Artikel 7:628a BW en artikel 2.4 Cao Gemeenten/SGO.

Verder geldt dat de medewerker voor iedere periode waarin hij of zij minder dan 3 uur heeft gewerkt, recht heeft op 3 uur salaris. Daarnaast is op basis van artikel 2.4 Cao Gemeenten/SGO een uitbetaling per maand van minimaal 15 uur gegarandeerd. Middeling van gewerkte uren geldt daarbij per kwartaal, als de oproepkracht in het betreffende kwartaal meer of minder uren heeft gewerkt.

Steeds nadat de arbeidsovereenkomst van de oproepkracht een jaar heeft geduurd, moet de werkgever de oproepkracht een arbeidsovereenkomst voor een vast aantal uren aanbieden.

Aandachtspunten bij de contractvorm oproepovereenkomst

- Afwijkende oproeptermijn van 24 uur.
- Minimale uitbetaling van 15 uur per maand.
- Verplichting tot het doen van een aanbod voor vaste uren, mogelijk niet wenselijk voor AOW-gerechtigden.
- Verandering van de sociale positie van de medewerker binnen de gemeentelijke organisatie, als de medewerker voorheen in dienst was op basis van een arbeidsovereenkomst.

2.1.3 Inhuur via een uitzendbureau

Bij deze contractvorm sluit de medewerker een arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau. Dat uitzendbureau stelt de medewerker vervolgens ter beschikking aan derden (in dit geval: de gemeentelijke organisatie), om onder toezicht en leiding van die derde werkzaam te zijn. Dit is voor de gemeentelijke organisatie een redelijk flexibele vorm van inzet, omdat de medewerker bij het uitzendbureau in dienst is en niet bij de gemeentelijke organisatie. Ook loopt de gemeentelijke organisatie minder risico, bijvoorbeeld in het geval waarin de uitzendkracht ziek wordt. Daartegenover staat dat inhuur via een uitzendbureau relatief duur kan zijn.

Aandachtspunten bij de contractvorm uitzendovereenkomst

- Mogelijk meer afstand tussen gemeentelijke organisatie en medewerker, vooral als de medewerker voorheen wel in dienst was bij een gemeentelijke organisatie.
- Als een medewerker al in dienst van de gemeentelijke organisatie was, moet de medewerker eerst in dienst treden van het uitzendbureau.
- Het uitzendbureau moet langer doorwerken faciliteren.
- Medewerker is een externe in het kader van het afspiegelingsbeginsel bij reorganisatie.

2.1.4 Inhuur via een detachingsbureau

Bij deze contractvorm sluit de medewerker een arbeidsovereenkomst met een detachingsbureau. Net als bij de inhuur via een uitzendbureau wordt de medewerker ter beschikking gesteld aan derden (in dit geval: de gemeentelijke organisatie), om onder toezicht en leiding van die derde werkzaam te zijn.

Bij detachering wordt er een arbeidsovereenkomst gesloten tussen het detachingsbureau en de medewerker. Vervolgens wordt de medewerker ingezet op (veelal langdurige) opdrachten. Omdat de medewerker een arbeidsovereenkomst heeft met het detachingsbureau en niet met de opdrachtgever, liggen de risico's die uit een dienstverband voortvloeien bij het detachingsbureau.

Aandachtspunten bij de contractvorm detachingsovereenkomst

- Meer afstand tussen gemeentelijke organisatie en medewerker, vooral als de medewerker voorheen wel direct in dienst was bij een gemeentelijke organisatie.
- Als een medewerker voorheen al in dienst van de gemeentelijke organisatie was, moet de medewerker eerst in dienst treden van het detachingsbureau.
- Het detachingsbureau moet langer doorwerken faciliteren.
- Medewerker is een externe in het kader van het afspiegelingsbeginsel bij reorganisatie.

2.1.5 Inhuur als zelfstandige

Een gemeentelijke organisatie kan er ook voor kiezen werkzaamheden te laten verrichten door een zelfstandige. Er wordt dan een overeenkomst van opdracht gesloten waarbij de gemeentelijke organisatie de opdrachtgever is en de zelfstandige de opdrachtnemer. Omdat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst zijn de arbeidsrechtelijke regels niet van toepassing.

Belangrijk bij de inhuur van een zelfstandige is dat de arbeidsverhouding door de Belastingdienst niet wordt aangemerkt als fictieve dienstbetrekking. Per 1 januari 2025 is het handhavingsmoratorium op de Wet Deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) opgeheven en kan de Belastingdienst handhaven op schijnzelfstandigheid. De Belastingdienst kan naheffingsaanslagen loonheffingen opleggen als er binnen een organisatie sprake is van schijnzelfstandigheid, maar niet verder terug dan 1 januari 2025. Vanaf 2026 zullen er dus pas boetes worden opgelegd als de Belastingdienst tot het oordeel komt dat sprake is van een fictieve dienstbetrekking.

De Belastingdienst toetst aan de hand van gezichtspunten of sprake is van schijnzelfstandigheid. Deze gezichtspunten zijn opgenomen in bijlage 3.

Aandachtspunten bij de contractvorm overeenkomst van opdracht als zelfstandige

- Risico op schijnzelfstandigheid.
- Geen ontslagbescherming.

2.2 Arbeidsvoorwaarden

Als gekozen wordt voor het in dienst houden of nemen van een AOW-gerechtigde medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst (voor bepaalde of onbepaalde tijd) dan is de Cao Gemeenten/SGO van toepassing op de arbeidsovereenkomst. De Cao Gemeenten en Cao SGO zijn standaard cao's.⁴ Dat betekent dat afwijking van de bepalingen in de cao niet is toegestaan, tenzij in de cao anders is bepaald. Als een specifiek onderwerp inhoudelijk al is geregeld in de cao dan kan daar dus niet van worden afgeweken.

Als gekozen wordt voor een andere contractvorm, zoals inhuur via een uitzendbureau of inhuur van een zelfstandige, dan is de Cao Gemeenten/SGO niet van toepassing. In principe is er dan sprake van contractvrijheid. Ten aanzien van de beloning bij het inhuren/inlenen van arbeidskrachten op basis van een uitzendovereenkomst of detacheringsovereenkomst, geldt wel dat de werkgever gebonden is aan de Wet allocatie arbeid door intermediairs (Waadi). Dit brengt onder andere mee dat de arbeidskrachten recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden als de medewerkers die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever zijn.⁵ De VNG handreiking voor flexibele arbeidsinzet in de gemeentelijke sector geeft uitleg over wanneer de Waadi van toepassing is op flexibele arbeidsinzet en wat dit voor de praktijk betekent.⁶

2.3 Rechten en plichten

2.3.1 Uitwerking in hoofdstuk 3

De punten waarop de rechten en plichten van de AOW-gerechtigde medewerker afwijken van de rechten en plichten van de reguliere medewerker behandelen wij in hoofdstuk 3 van deze handreiking. Het gaat daarbij om verschillen op het gebied van

4 Artikel 1.5 Cao Gemeenten/SGO.

5 Artikel 8 en artikel 8a Waadi.

6 Een handreiking voor flexibele arbeidsinzet in de gemeentelijke sector, VNG, februari 2024.

arbeidsongeschiktheid, beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de ketenregeling en de mogelijkheid om een tijdelijke arbeidsovereenkomst te sluiten nadat de medewerker een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had.

2.3.2 Wet flexibel werken

De Wet flexibel werken (hierna: Wfw) is voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt niet van toepassing als het gaat om aanpassing van de arbeidsduur. Medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt kunnen dus niet met een beroep op de Wfw verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur. Natuurlijk staat het deze medewerkers wel vrij om bij hun werkgever te vragen of de arbeidsduur kan worden vermeerderd of verminderd, maar de werkgever is niet verplicht om daarmee in te stemmen. Op grond van de Wfw zou dat (kortgezegd) wel het geval zijn, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

2.4 Sociale zekerheidsaspecten

De werkgever hoeft na de AOW-gerechtigde leeftijd van de medewerker geen premies meer te betalen voor Ziektewet (ZW), Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de Algemene Ouderdomswet (AOW).

De medewerker is na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd namelijk niet meer verzekerd op grond van deze wetten. De enige uitzondering daarop is de Ziektewet. De medewerker kan, als hij of zij aan de daarvoor geldende voorwaarden voldoet, namelijk nog wel recht hebben op een Ziektewetuitkering (ziekengeld). De werkgever betaalt echter geen premie meer voor de Ziektewetuitkering en het UWV verhaalt de kosten van deze uitkering op de werkgever. Hiervoor gelden afwijkende regels. Dit komt in hoofdstuk 3 aan de orde.

Feit dat geen premies voor de ZW, WAO, WIA en AOW hoeven te worden betaald betekent niet dat het salaris van de AOW-gerechtigde medewerker hoger wordt. De werkgever blijft namelijk gebonden aan de salarisschalen zoals deze zijn opgenomen in de Cao Gemeenten/SGO en kan de bedragen die normaal gesproken verschuldigd zijn aan premies daar niet bij optellen.

2.5 Pensioenaspecten

2.5.1 Met pensioen na de AOW-gerechtigde leeftijd

Ten aanzien van de pensioenaspecten kan er onderscheid worden gemaakt tussen een aantal situaties. Als een medewerker al in dienst is en in dienst blijft na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, zonder dat er een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gesloten, dan loopt de pensioenopbouw door zoals ook het geval was vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De partner (in de zin van het pensioenreglement) en kinderen krijgen in de meeste gevallen een nabestaandenpensioen als de medewerker die pensioen bij ABP opbouwt overlijdt.

Als de medewerker in dienst blijft na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en een nieuwe (tijdelijke) arbeidsovereenkomst aangaat voor dezelfde functie als de functie die de medewerker had vóór de AOW-gerechtigde leeftijd, dan biedt ABP de mogelijkheid om pensioen te blijven opbouwen via de werkgever. In dit geval spreken de werkgever en de medewerker samen af dat de medewerker pensioen blijft opbouwen via de werkgever. De werkgever moet de medewerker dan eerst afmelden bij ABP en vervolgens weer opnieuw aanmelden per de AOW-gerechtigde leeftijd. De premieafdracht en pensioenopbouw lopen in dat geval onverminderd door.

Als de medewerker nieuw in dienst treedt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en daarvoor nog niet voor de werkgever heeft gewerkt of als de medewerker een andere functie gaat uitvoeren dan de functie die hij of zij verrichte voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan bouwt de medewerker geen pensioen meer op. De medewerker kan in dat geval vrijwillig pensioen opbouwen bij ABP. De medewerker betaalt de volledige pensioenpremie dan zelf. Vrijwillig pensioen opbouwen is mogelijk zolang de medewerker in dienst is en voor een periode van maximaal 3 jaar, maar uiterlijk tot 5 jaar na de AOW-gerechtigde leeftijd van de medewerker. Zie paragraaf 2.5.3 voor meer informatie hierover.

Als de medewerker blijft doorwerken kan hij zijn of haar ABP-pensioen op de AOW-gerechtigde leeftijd laten ingaan of het ABP-pensioen uitstellen. De medewerker kan tot maximaal 5 jaar na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd met pensioen gaan. De medewerker moet het ABP-pensioen zelf schriftelijk bij ABP aanvragen, waarbij de medewerker ook moet doorgeven op welke datum hij of zij met pensioen wil gaan. ABP berekent hoeveel pensioen de medewerker krijgt als hij of zij later dan de AOW-gerechtigde leeftijd met pensioen gaat. De medewerker kan dit in MijnABP zelf inzien. Voordeel van later met pensioen gaan is dat het pensioen hoger zal zijn dan wanneer de medewerker op de AOW-gerechtigde leeftijd met pensioen gaat. Dit heeft twee oorzaken. Ten eerste ontvangt de medewerker pensioen over een kortere periode, als hij of zij later met pensioen gaat. Daardoor is het pensioen hoger dan wanneer de medewerker op de AOW-gerechtigde leeftijd met pensioen was gegaan. Daarnaast bouwt de medewerker ook meer pensioen op als hij of zij langer blijft doorwerken, mits hij of zij voldoet aan de voorwaarden om pensioen op te mogen bouwen na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Naast het ouderdomspensioen, wordt ook het partnerpensioen en wezenpensioen hoger.

2.5.2 Gedeeltelijk met pensioen op of na de AOW-gerechtigde leeftijd

Als een medewerker na het bereiken van zijn of haar AOW-gerechtigde leeftijd nog bij een ABP-werkgever werkt, kan de medewerker ervoor kiezen om gedeeltelijk met pensioen te gaan. Dat kan tot maximaal 5 jaar na de AOW-gerechtigde leeftijd. De medewerker kan kiezen hoeveel van het totale pensioen ingaat, het kan ieder percentage zijn, met een minimum van 10%. De medewerker kan dit verdelen over maximaal 3 stappen:

1. gedeeltelijk met pensioen;
2. extra gedeelte pensioen gaat in;
3. volledig pensioen gaat in.

De medewerker die doorwerkt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kan er ook voor kiezen om de hoogte van het pensioen te laten variëren. Bijvoorbeeld tot de 70-jarige leeftijd een hoger pensioen en daarna een lager pensioen. Ook hier geldt dat ABP uitrekent hoeveel pensioen de medewerker krijgt en dat de medewerker dit kan inzien in MijnABP.

De maandelijkse pensioenuitkering wordt hoger als de medewerker op de AOW-gerechtigde leeftijd slechts gedeeltelijk met pensioen gaat, dan wanneer de medewerker op de AOW-gerechtigde leeftijd volledig met pensioen gaat. Ook het partnerpensioen en wezenpensioen wordt hoger. Dit komt omdat de medewerker nog gedeeltelijk blijft werken waardoor een deel van het pensioen wordt uitgesteld.

Voorbeeld: Stel dat een medewerker 67 jaar is en nog steeds werkt bij een gemeentelijke organisatie. De medewerker besluit om gedeeltelijk met pensioen te gaan, namelijk voor 30% en daarnaast te blijven werken. Na 2 jaar besluit de medewerker het pensioenpercentage te verhogen naar 50%, en op 70-jarige leeftijd gaat het volledige pensioen in. De medewerker stopt op de leeftijd van 70 jaar met werken. Dit betekent dat de pensioenuitkering in de periode voordat de medewerker 70 jaar is lager is dan de pensioenuitkering vanaf de leeftijd van 70 jaar. Omdat de medewerker gedeeltelijk is blijven doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, wordt het pensioen van de medewerker door ABP gedeeltelijk uitgesteld, wat zorgt voor een hoger pensioen en ook

voor een hoger partnerpensioen en wezenpensioen voor de nabestaanden van de medewerker. Daarnaast kan het pensioen ook hoger worden als de medewerker door te blijven werken pensioen blijft opbouwen.

2.5.3 Aanvullend pensioen opbouwen bij indiensttreding op of na AOW-gerechtigde leeftijd

Als een medewerker op of na zijn of haar AOW-gerechtigde leeftijd in dienst komt van een ABP-werkgever, zoals een gemeentelijke organisatie, dan kan de medewerker vrijwillig deelnemen aan de pensioenregeling van ABP voor het aantal uur dat iemand werkt en geen pensioen opbouwt.⁷ De medewerker betaalt zelf de premie voor ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen. De werkgever betaalt geen premie. De medewerker kan kiezen tussen deelnemen voor 25%, 50%, 75% of 100% en kan dit percentage één keer per kalender jaar aanpassen. De medewerker kan maximaal 3 jaar vrijwillig bij ABP pensioen blijven opbouwen. Is de medewerker aangemerkt als ondernemer voor de inkomstenbelasting (bijvoorbeeld ZZP'er), dan mag hij of zij maximaal 10 jaar vrijwillig pensioen bij ABP blijven opbouwen. Deelnemen kan maximaal tot 5 jaar na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en deelname moet worden aangevraagd binnen 9 maanden na indiensttreding.

Voorbeeld: Een medewerker heeft op 67-jarige leeftijd besloten om na zijn AOW-gerechtigde leeftijd als medewerker bij een gemeentelijke organisatie in dienst te treden. Hij werkt 3 dagen per week, wat neerkomt op 60% van een fulltime werkweek. De medewerker kiest ervoor om vrijwillig deel te nemen aan de ABP-pensioenregeling voor 50% van het aantal uren dat hij werkt, dus voor 30% van een fulltime werkweek. Dit betekent dat hij zelf de premie voor zijn pensioen betaalt, zowel voor ouderdomspensioen als voor nabestaandenpensioen. Elk jaar heeft de medewerker de mogelijkheid om het percentage waarvoor hij aan de pensioenregeling deelneemt aan te passen, bijvoorbeeld van 50% naar 75%. Omdat de medewerker binnen 9 maanden na indiensttreding zijn deelname aan de regeling heeft aangevraagd, voldoet hij aan de voorwaarden voor deelname en kan hij maximaal 3 jaar pensioen opbouwen bij ABP.

2.6 Fiscale aspecten

De fiscale aspecten zijn altijd sterk afhankelijk van de persoonlijke situatie van een medewerker en moeten dus steeds in het licht van die specifieke situatie bekeken worden. Meer in het algemeen valt ten aanzien van de fiscale aspecten bij langer doorwerken het volgende op te merken.

2.6.1 Belastingen

Vanaf het moment waarop een medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, is de medewerker minder inkomstenbelasting verschuldigd dan een reguliere medewerker. Dit komt omdat over de eerste belastingschijf vanaf het moment van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd geen AOW-premie meer verschuldigd is. Dit scheelt 17,9% belasting over het deel van het inkomen dat in de eerste belastingschijf valt. In het jaar waarin de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, is het lagere belastingpercentage verschuldigd vanaf de maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Hoe eerder in het jaar dit valt, hoe lager de belastingdruk in dat jaar.

Als een medewerker doorwerkt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd dan blijft de inkomstenbelasting min de AOW-premie van 17,9% verschuldigd.

2.6.2 Heffingskortingen

Vanaf de datum waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, gelden er een aantal heffingskortingen. Heffingskortingen zijn belastingkortingen. Het recht op een

⁷ Artikel 14.3 Pensioenreglement ABP.

heffingskorting verlaagt dus de verschuldigde belasting.

De volgende heffingskortingen zijn van toepassing voor de medewerker die de AOW-gerechtigde medewerker heeft bereikt.

Algemene heffingskorting

Alle belastingplichtigen hebben recht op een zogeheten algemene heffingskorting. Vanaf het moment waarop een medewerker met pensioen gaat, wordt deze heffingskorting veelal lager. De hoogte van de algemene heffingskorting is namelijk afhankelijk van het verzamelinkomen in dat betreffende belastingjaar. Zodra een medewerker met pensioen gaat, wordt het verzamelinkomen (en daarmee de heffingskorting) in principe lager. Het verzamelinkomen is de totaalstelling van het inkomen en aftrekposten van box 1 (loon, AOW, overige pensioenen, lijfrente, eigen woning, zorgkosten, giften), box 2 (inkomsten eigen B.V.) en box 3 (spaargeld, beleggingen, onroerend goed, overige bezittingen, schulden).

Als een medewerker doorwerkt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan is het inkomen veelal hoger dan wanneer de medewerker stopt met werken. Dit leidt ertoe dat ook de heffingskorting hoger is. Langer doorwerken kan op deze manier invloed hebben op de hoogte van de algemene heffingskorting.

Het bovenstaande geldt ook voor de arbeidskorting. Daarnaast blijven de inkomensafhankelijke combinatiekorting en de ouderenkorting van toepassing voor medewerkers die doorwerken na de AOW-leeftijd.

2.6.3 Lijfrente

Het is mogelijk om, als sprake is van een pensioentekort, betaalde lijfrente als aftrekpost in de aangifte inkomstenbelasting op te voeren. Dit kan tot 5 jaar na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De reguliere lijfrenteaftrek blijft dus van toepassing tot 5 jaar na het bereiken van de AOW-leeftijd.

3

Arbeidsrechtelijke aandachtspunten bij langer doorwerken

Als een medewerker blijft werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zijn er een aantal specifieke arbeidsrechtelijke aandachtspunten. Deze aandachtspunten gelden alleen als de medewerker werkt op basis van een arbeidsovereenkomst. De wet- en regelgeving die van toepassing is op AOW-gerechtigde medewerkers kan namelijk afwijken van de wet- en regelgeving die van toepassing is op reguliere medewerkers. Dit is het geval bij arbeidsongeschiktheid, het einde van de arbeidsovereenkomst, reorganisatie, de ketenregeling en mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden na afloop van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De verschillen leggen we hieronder uit.

Voor de overige contractvormen blijft contractvrijheid het uitgangspunt.

3.1 Arbeidsongeschiktheid

3.1.1 Loondoorbetaling

Als een medewerker na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd arbeidsongeschikt wordt, dan moet de werkgever het loon maximaal 6 weken doorbetalen.⁸ De hoogte van de loondoorbetaling is tijdens deze 6 weken 100% van het salaris en salaristoelagen.⁹ Als de medewerker een extra uitkering in verband met arbeidsongeschiktheid in en door de dienst ontvangt op basis van artikel 7.3 Cao Gemeenten/SGO dan eindigt deze uitkering op de AOW-gerechtigde leeftijd.¹⁰ Na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd heeft de medewerker geen recht meer op een extra uitkering in verband met arbeidsongeschiktheid in- en door de dienst. Als de arbeidsovereenkomst is aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan is er dus ook geen recht op een extra uitkering in verband met arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt gedurende 6 weken. Als de medewerker na 6 weken nog steeds arbeidsongeschikt is, dan mag de werkgever de arbeidsovereenkomst van de medewerker beëindigen. Dit kan via een vaststellingsovereenkomst of na toestemming van het UWV.¹¹ De werkgever mag de medewerker ook in dienst houden en vrijwillig het loon doorbetalen. Dit geldt voor zowel de medewerker die al in dienst was voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, als de medewerker die nieuw in dienst komt op basis van een arbeidsovereenkomst na de AOW-gerechtigde leeftijd.

8 Artikel 7:629 lid 2 onder b BW.

9 Artikel 7.1 lid 8 Cao Gemeenten/SGO.

10 Artikel 7.3 lid 4 Cao Gemeenten/SGO.

11 Website UWV, te raadplegen via: <https://www.uwv.nl/nl/ontslag/ontslag-na-2-jaar-arbeidsongeschiktheid-ziekte#:~:text=Een%20werkgever%20mag%20een%20werknemer,een%20ontslagvergunning%20bij%20ons%20aan.>

Als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt tijdens de arbeidsongeschiktheid, dan hoeft de werkgever het loon niet langer dan tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst te betalen. De medewerker valt dan na het einde van de arbeidsovereenkomst terug op een Ziektewetuitkering. Ook als de AOW-gerechtigde medewerker werkt op basis van een uitzendovereenkomst met een uitzendbeding, valt de medewerker terug op een Ziektewetuitkering.

3.1.2 Samenloop

Als de medewerker binnen 6 weken weer beter is, dan stopt de loondoorbetalingsperiode. Als de medewerker vervolgens binnen 4 weken opnieuw ziek wordt, dan loopt de loondoorbetalingsperiode weer verder, tenzij de ongeschiktheid een andere oorzaak heeft.¹² De weken waarin de medewerker zijn of haar loon doorbetaald heeft gekregen in de eerste ziekteperiode, worden van de tweede ziekteperiode afgehaald. De loondoorbetaling stopt zodra de twee ziekteperiodes bij elkaar 6 weken hebben geduurd.

Als de medewerker langer dan 4 weken beter is en daarna opnieuw ziek wordt, begint de loondoorbetaling opnieuw en heeft de medewerker weer recht op 6 weken loondoorbetaling.

3.1.3 Re-integratieverplichtingen

Tijdens de loondoorbetalingsperiode van 6 weken, is de werkgever verplicht de medewerker te laten re-integreren. De werkgever moet maatregelen nemen waardoor de medewerker zoveel mogelijk het eigen werk of passend werk kan doen. De medewerker is verplicht om mee te werken aan de maatregelen die de werkgever neemt. Goed om te weten: de verplichting om passend werk te zoeken bij een andere werkgever (tweede spoor) en de verplichting om een plan van aanpak te maken, gelden niet.¹³ Vanzelfsprekend kunnen de werkgever en de medewerker hierover wel op vrijwillige basis afspraken maken.

3.1.4 De Ziektewet

De AOW-gerechtigde medewerker krijgt een Ziektewetuitkering in de volgende gevallen:

- de arbeidsovereenkomst van de medewerker loopt af tijdens de ziekte;
- de uitzendovereenkomst van een uitzendkracht wordt binnen 6 weken na de eerste ziektedag beëindigd;
- een oproep- of invalkracht heeft geen arbeidsovereenkomst op het moment van ziek worden;
- er is sprake van een fictief dienstverband. Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn voor thuiswerkers, stagiairs, leerlingen bij een bedrijf, aannemers van werk (maar niet in een eigen bedrijf), zelfstandigen of provisiemedewerkers.

De Ziektewetuitkering duurt maximaal 6 weken. De weken die de medewerker tijdens ziekte doorbetaald heeft gekregen van de werkgever, worden van de duur van die 6 weken afgehaald.

Na afloop van de Ziektewetuitkering heeft de medewerker geen recht meer op een andere uitkering, zoals een WIA-uitkering.

3.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst

3.2.1 Procedure

Uitgangspunt van de Cao Gemeenten/SGO is dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.¹⁴

¹² Artikel 7:629 lid 10 BW.

¹³ Artikel 7:658a lid 3 BW

¹⁴ Artikel 2.10 Cao Gemeenten/SGO.

Als medewerker en werkgever in een individueel geval besluiten de arbeidsovereenkomst door te laten lopen, is het van belang dat zij daarover overeenstemming bereiken. Als dat lukt en de arbeidsovereenkomst doorloopt, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst later alsnog eenzijdig opzeggen.¹⁵ Dit onder de voorwaarde dat:

1. er niet schriftelijk iets anders is afgesproken; én
2. de arbeidsovereenkomst is ingegaan vóór de tussen partijen afgesproken pensioenleeftijd of (als er geen andere leeftijd is afgesproken) de AOW-gerechtigde leeftijd.¹⁶

De medewerker hoeft niet in te stemmen met deze opzegging. Ook hoeft de werkgever het UWV niet te vragen om een ontslagvergunning of de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd vormt als het ware een redelijke grond voor ontslag. De werkgever moet wel de opzegtermijn in acht nemen. Zie hierover paragraaf 3.2.3 van deze handreiking.

Uit lagere rechtspraak volgt dat in een aantal specifieke gevallen afwijking van bovenstaande voorwaarden mogelijk is. Bespreking van die gevallen voert te ver voor deze handreiking en is zeer casuïstisch.

Let op: de arbeidsovereenkomst kan maar één keer (met een beroep op artikel 7:669 lid 4 BW) worden beëindigd wegens het bereiken of gepasseerd zijn van de AOW-gerechtigde leeftijd. Als de werkgever en de medewerker besluiten de arbeidsovereenkomst niet te laten doorlopen en er dus een einde komt aan de arbeidsovereenkomst, waarna een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gesloten, dan gelden de 'normale' regels voor opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dat betekent dat de situatie van de AOW-gerechtigde medewerker op dit punt niet verschilt van de situatie van een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt. Is de arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan is het reguliere ontslagregime van toepassing. Als de werkgever de arbeidsovereenkomst wil beëindigen, zal de werkgever de medewerker om instemming moeten vragen, met de medewerker een vaststellingsovereenkomst moeten sluiten of bij het UWV of de kantonrechter moeten aantonen dat sprake is van een redelijke grond voor ontslag. Is de gesloten arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan loopt deze van rechtswege af.

3.2.2 Opzegverboden

Als de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt omdat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd (heeft) bereikt, dan zijn de zogeheten tijdens-opzegverboden niet onverkort van toepassing. Tijdens-opzegverboden gelden gedurende een bepaalde periode. Opzegging is gedurende deze periode niet mogelijk, ook niet als daar een geldige reden voor is. Voor AOW-gerechtigde medewerkers gelden de volgende tijdens-opzegverboden:

- de 6 weken ziekte (zie hierover ook paragraaf 3.1 van deze handreiking);
 - lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan;
 - plaatsing op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad;
- Dit geldt alleen voor zover de opzegging geen verband houdt met de omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben.¹⁷

De zogeheten wegens-opzegverboden blijven wel van toepassing. Wegens-verboden gelden omdat een bepaalde situatie zicht voordoet. Het gaat dan kortgezegd om:

- lidmaatschap van een vakbond;
- het bijwonen van vergaderingen;
- het opnemen van verlof (bijvoorbeeld zorgverlof);
- overgang van onderneming;

¹⁵ Artikel 7:669 lid 4 BW.

¹⁶ Artikel 7:669 lid 4 BW.

¹⁷ Artikel 7:670a lid 2 onder e BW.

- het weigeren om op zondag te werken.
Het bovenstaande geldt dus alleen als de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd omdat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd (heeft) bereikt. Als dat niet het geval is, zijn de reguliere opzegverboden van toepassing, zoals deze ook zouden gelden voor een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt. Let wel op dat het opzegverbod tijdens ziekte voor een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt 6 weken is, in plaats van 2 jaar (zie hierover ook paragraaf 3.1 van deze handreiking).

3.2.3 Opzegtermijn

De opzegtermijn voor zowel de werkgever als de medewerker is één maand.¹⁸ Het maakt daarbij niet uit wat de reden van de beëindiging is. Hoe lang de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, is ook niet relevant. In de Cao Gemeenten/SGO wordt aangesloten bij deze wettelijke opzegtermijn.¹⁹

3.2.4 Transitievergoeding

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft de medewerker geen recht op een transitievergoeding.²⁰ Het maakt daarbij niet uit of de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of om een andere reden.²¹

3.2.5 Deels afwijkende ontslaggronden

Als een medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is het van belang te realiseren dat sommige ontslaggronden iets afwijken van de ontslaggronden voor 'reguliere' medewerkers. Bij een ontbinding wegens langdurige arbeidsongeschiktheid geldt bijvoorbeeld dat aannemelijk moet zijn dat binnen 6 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht.²² Bij reguliere medewerkers is die periode geen 6, maar 26 weken.

3.3 Reorganisatie

Bij een reorganisatie verschilt de positie van de AOW-gerechtigde medewerker van de positie van de reguliere medewerker. De volgende verschillen zijn aan de orde.

3.3.1 Afspiegelingsbeginsel

Als de werkgever gaat reorganiseren en gedwongen ontslagen zijn daarbij niet uitgesloten, dan zal de werkgever het afspiegelingsbeginsel moeten toepassen om te bepalen welke medewerkers voor ontslag in aanmerking komen.

De arbeidsovereenkomsten met de medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, moeten als eerste worden beëindigd. De werkgever krijgt namelijk alleen toestemming om de arbeidsovereenkomst van een boventallige medewerker die voor onbepaalde tijd in dienst is op te zeggen, als de werkgever eerst de arbeidsrelatie met medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, heeft beëindigd.²³

Belangrijk daarbij is:

- Dezelfde werkzaamheden die voor een korte periode worden verricht (minder dan 26 weken) vallen niet onder het begrip 'uitwisselbare functie'. Als een AOW-gerechtigde medewerker bijvoorbeeld werkt op basis van korte projecten (minder dan 26 weken), geldt het bovenstaande niet.

18 Artikel 7:672 lid 3 BW.

19 Artikel 2.12 lid 2 Cao Gemeenten/SGO.

20 Kamerstukken I 2013/14, 33818, C.

21 Zie bijvoorbeeld Rb. Noord-Holland 5 februari 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:953

22 Artikel 7:669 lid 3 sub b BW.

23 Artikel 7:671a lid 5 onder d BW jo. artikel 11 lid 2 Ontslagregeling.

- Als het aantal arbeidsplaatsen dat vervalt minder is dan het aantal AOW-gerechtigde medewerkers, komt de AOW-gerechtigde medewerker met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking.
- Als de arbeidsovereenkomst van de AOW-gerechtigde medewerker vanwege bedrijfseconomische redenen wordt opgezegd, hoeft de werkgever geen herplaatsingsmogelijkheden te onderzoeken.
- In een aantal gevallen mag de werkgever afwijken van het afspiegelingsbeginsel, maar dit mag niet ten gunste van een AOW-gerechtigde medewerker zijn.

3.3.2 Herplaatsing

Verder is de werkgever verplicht om te onderzoeken of er herplaatsingsmogelijkheden zijn voor de reguliere medewerker die boventallig is geworden en voor ontslag in aanmerking komt. Daarbij moet de werkgever ook kijken naar arbeidsplaatsen die worden bezet door een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.²⁴

3.3.3 Sociaal plan

Om te voorkomen dat de rechten van medewerkers bij een reorganisatie in het gedrang komen en om de mogelijke gevolgen daarvan zo goed mogelijk te regelen, hebben de meeste werkgevers in de sector gemeenten daarover afspraken gemaakt met het lokaal overleg. Deze afspraken zijn vastgelegd in een sociaal statuut en/of sociaal plan.

Doorgaans worden in een sociaal statuut de uitgangspunten en principes (kaders) vastgelegd die bij een reorganisatie in acht worden genomen. Deze kunnen vervolgens in een sociaal plan worden geconcretiseerd en desgewenst met procedurele regels worden aangevuld.²⁵

De regels die bij reorganisaties gelden voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt volgen duidelijk uit de Ontslagregeling.²⁶ Het is daarom van belang dat lokale sociale plannen en statuten in overeenstemming zijn met de betreffende bepalingen in de Ontslagregeling.

3.4 Ketenregeling

De werkgever mag met de AOW-gerechtigde medewerker maximaal 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangaan in een periode van 4 jaar.²⁷ Na meer dan 6 opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of na verloop van 4 jaar wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Voor de keten van arbeidsovereenkomsten tellen dus alleen de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mee die zijn aangegaan ná het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Als er tussen het aangaan van de arbeidsovereenkomsten meer dan 6 maanden zit, dan begint de telling opnieuw.

In de specifieke situatie waarin iemand voornemens is om minder te gaan werken dan wel met pre(deeltijd)pensioen te gaan, maar toch besluit om meer uren te blijven werken, speelt de ketenregeling mogelijk ook. Als de arbeidsovereenkomst alleen wordt gewijzigd voor wat betreft het aantal uren, blijft de rest van de arbeidsovereenkomst in stand. Als er een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, dan dient de werkgever rekening te

24 Artikel 9 lid 1 sub b onder 5 Ontslagregeling.

25 Bijlage 1 LOGA Handreiking actualisering sociaal plan en statuut.

26 Artikel 11 Ontslagregeling.

27 Artikel 7:668a lid 12 BW.

houden met de ketenregeling.

3.5 Ragetlie-regel

Voor reguliere medewerkers geldt dat er geen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag worden gesloten, nadat de medewerker bij diezelfde werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft gehad. Deze regel geldt niet nadat een arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De werkgever kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluiten met de AOW-gerechtigde medewerker, ook als deze arbeidsovereenkomst volgt op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Let daarbij wel op de ketenregeling, zoals omschreven in paragraaf 3.4 van deze handreiking.

Bijlage 1: Stappenplan doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd

1. HR stelt in samenspraak met het management beleid op, over het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, dat door de hele organisatie wordt gedragen. Hierin moeten kaders worden geschetst waarbinnen langer doorwerken mogelijk wordt gemaakt en moet op voorhand duidelijk worden gemaakt welke afweging wordt gemaakt bij het bepalen of een medewerker langer kan doorwerken. Dit zal ook voorkomen dat er willekeur ontstaat. In het beleid moet aandacht zijn voor zowel het belang van de werkgever als van de medewerker.
2. De leidinggevende houdt per team in de gaten welke medewerkers binnen anderhalf jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken en toetst aan de hand van het interne beleid of doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd voor die medewerkers mogelijk is.
 - a. Zo ja: ga door naar stap 3.
 - b. Zo nee: sorteer in de gesprekken met de medewerker voor op het eindigen van het dienstverband bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (verwachtingenmanagement) en regel de vervanging van de medewerker. Zorg ook voor een goede overdracht en een passend afscheid.
3. De leidinggevende inventariseert tijdig (ten minste een jaar voordat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt) bij de medewerker hoe hij of zij tegen langer doorwerken aankijkt.
 - a. Staat de medewerker hier voor open: ga door naar stap 4.
 - b. Staat de medewerker hier niet voor open: ga terug naar stap 2b.
4. De leidinggevende en de betrokken HR-adviseur(s) informeren de medewerker over de gevolgen van langer doorwerken op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsongeschiktheid, sociale zekerheid, beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de opties ten aanzien van pensioen (met eventuele doorverwijzing naar ABP). De leidinggevende en de betrokken HR-adviseur(s) bespreken – indien mogelijk – ook alvast hoe het dienstverband zal worden vormgegeven, wat voor soort overeenkomst de werkgever wil aanbieden en welke werkzaamheden de medewerker zal gaan verrichten.
5. De leidinggevende gaat circa een half jaar voordat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt met de medewerker in gesprek of hij of zij nog altijd de wens heeft om door te werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
 - a. Zo ja: ga door naar stap 6.
 - b. Zo nee: ga terug naar stap 2b.
6. Formaliseer de afspraken met de medewerker.

Bijlage 2:

Voorbeeldovereenkomsten

Voorbeeld 1: Brief tot bevestiging voortzetting arbeidsovereenkomst na AOW-leeftijd

Betreft: Bevestiging afspraken voortzetting arbeidsovereenkomst na AOW-leeftijd

Geachte/Beste [naam medewerker],

Hierbij bevestigen wij de afspraken over de voortzetting van uw arbeidsovereenkomst na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Volgens artikel 2.10 lid 1 van de Cao Gemeenten/SGO eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Artikel 2.10 lid 2 van de Cao Gemeenten/Cao SGO biedt de mogelijkheid om hiervan af te wijken. Wij hebben gezamenlijk afgesproken van die afwijking gebruik te maken en uw arbeidsovereenkomst na uw AOW-leeftijd voort te zetten.

Uw huidige arbeidsovereenkomst wordt voortgezet voor (on)bepaalde tijd, met ingang van [datum AOW-leeftijd] en eindigt op [einddatum, indien van toepassing, of vermelden dat verlenging mogelijk is]. U blijft werkzaam in uw huidige functie als [functie], met een overeengekomen arbeidsduur van [x uur] per [week/maand]. Alle overige voorwaarden van uw arbeidsovereenkomst blijven ongewijzigd van kracht, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Wij verzoeken u vriendelijk deze brief te ondertekenen ter bevestiging van uw akkoord met de genoemde afspraken. Wij ontvangen graag een ondertekend exemplaar retour voor [datum].

Mocht u vragen hebben over deze brief of over de voortzetting van uw arbeidsovereenkomst, neemt u dan gerust contact op met [contactpersoon] via [telefoonnummer of e-mailadres].

Wij zien uit naar de voortzetting van onze samenwerking.

Met vriendelijke groet,

[Naam ondertekenaar]

Voorbeeld 2: Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na AOW-leeftijd

ARBEIDSOVEREENKOMST

Ondergetekenden:

De gemeente [naam gemeente], gevestigd te [adres], hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door [naam], burgemeester, hierna te noemen 'de werkgever'; namens deze [naam en functie]

en

[de heer / mevrouw [naam]], geboren op [datum], op dit moment wonende te [plaats + adres], hierna te noemen 'de werknemer';

komen het volgende overeen:

ARTIKEL 1 ACHTERGROND

De werknemer heeft op [datum] de AOW gerechtigde leeftijd bereikt. Deze arbeidsovereenkomst betreft een (nieuwe) arbeidsovereenkomst die ingaat na de AOW-gerechtigde leeftijd.

ARTIKEL 2 FUNCTIE

De werknemer treedt met ingang van [datum] in dienst van de werkgever in de functie van [naam (norm)functie], bij [naam organisatieonderdeel].

ARTIKEL 3 PLAATS WERKZAAMHEDEN

De werknemer verricht zijn werkzaamheden in beginsel op of vanuit [naam en adres locatie]. Indien mogelijk kan de werknemer in overleg met de werkgever op of vanuit een andere locatie werken.

ARTIKEL 4 AARD DIENSTVERBAND

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd en eindigt van rechtswege op [datum].

Of

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van [tijdsduur project/ziekte vervanging van], maar eindigt uiterlijk op [datum].

Optie 1

De werkgever en werknemer kunnen de arbeidsovereenkomst voor het verstrijken van de termijn waarvoor deze is aangegaan opzeggen, met inachtneming van de opzegtermijn in de Cao Gemeenten.

Optie 2

Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zal na de overeengekomen einddatum niet worden voortgezet. Hiermee voldoet de werkgever aan zijn informatieplicht op grond van artikel 7:668 BW.

ARTIKEL 5 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

De (gemiddelde) arbeidsduur van de werknemer bedraagt [aantal] uren per week. Op de werknemer is de werktijdenregeling van de werkgever van toepassing. De werktijden worden na onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever vastgesteld.

Optie indien nu of in de toekomst mogelijk aan de orde bij deze functie of dit organisatie-onderdeel

De werknemer stemt in met:

- Het verrichten van beschikbaarheidsdiensten buiten de voor de werknemer geldende werktijden;
- Het verrichten van werkzaamheden buiten het dagvenster;
- Het op verzoek van de werkgever incidenteel verrichten van overwerk, buiten de voor de werknemer vastgestelde werktijden (bijzondere regeling werktijden);
- Het volgens rooster verrichten van werkzaamheden op onregelmatige uren (bijzondere regeling werktijden).

ARTIKEL 6 SALARIS

1. De functie is ingedeeld in salarisschaalnummer van de salaristabel behorend bij de Cao Gemeenten.
2. Uitgaande van de overeengekomen arbeidsduur, bedraagt het bruto salaris bij aanvang van het dienstverband € [bedrag] per maand.
3. De periodiekmaand betreft [maand].
4. Werkgever betaalt het salaris onder aftrek van de wettelijk voorgeschreven en de overeengekomen inhoudingen uiterlijk op de laatste dag van de kalendermaand.
5. De werknemer stemt in met het door de werkgever in digitale vorm verstrekken van de maandelijkse salarisspecificatie, de jaaropgave en overige berichten ten aanzien van de rechtspositie van de werknemer, zoals bedoeld in artikel 7:626 BW.

ARTIKEL 7 VAKANTIE EN VERLOF

1. Werknemer heeft elk kalenderjaar recht op betaalde vakantie. Het aantal wettelijke vakantie-uren bedraagt 4 keer de wekelijkse arbeidsduur. Aanvullende (bovenwettelijke) vakantieafspraken zijn geregeld in de Cao Gemeenten.
2. Voor de aanspraak op (deels) betaald dan wel onbetaald verlof waarop de werknemer recht heeft, wordt verwezen naar de Wet Arbeid en Zorg en naar de Cao Gemeenten.

ARTIKEL 8 INDIVIDUEEL KEUZE BUDGET

De werknemer heeft recht op een Individueel Keuzebudget (IKB) dat is opgebouwd uit diverse in de Cao Gemeenten [optioneel: en in het personeelsreglement / personeelshandboek] geregelde bronnen, waaronder de vakantietoelage. Het IKB wordt per maand opgebouwd en aan de werknemer ter beschikking gesteld.

ARTIKEL 9 PENSIOEN

Vanaf de datum van indiensttreding heeft de werknemer wel/geen recht op deelname aan de pensioenregeling van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).

ARTIKEL 10 ZIEKTE

In het geval waarin de werknemer ziek wordt, heeft de werknemer in afwijking tot niet de niet-pensioengerechtigde werknemer recht op loondoorbetaling voor de duur van maximaal zes weken.

Aanbevolen

ARTIKEL 11 VERPLICHTINGEN AMBTENARENWET 2017

In de hoedanigheid van ambtenaar gelden voor de werknemer de verplichtingen zoals genoemd in de artikelen 6 t/m 11 van de Ambtenarenwet 2017. Deze artikelen hebben onder meer betrekking op het gedrag van een goed ambtenaar, het afleggen van de ambtseed of -belofte, de geheimhoudingsplicht, het melden van nevenwerkzaamheden en financiële belangen en het aannemen van giften.

Aanbevolen

ARTIKEL 12 EENZIJDIG WIJZIGINGSBEDING

De werkgever heeft het recht om de arbeidsvoorwaarden van de werknemer eenzijdig te wijzigen indien de werkgever daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft, dat het

belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Aanbevolen

ARTIKEL 13 EIGENDOMMEN WERKGEVER

Bedrijfsmiddelen, van welke aard dan ook, die door de werkgever ter beschikking zijn gesteld aan de werknemer in het kader van de uitoefening van diens functie blijven eigendom van de werkgever. Deze dienen op eerste verzoek van de werkgever, en uiterlijk bij het einde van het dienstverband, direct en in goede staat bij de werkgever ingeleverd te worden.

ARTIKEL 14 VAN TOEPASSING OP DEZE OVEREENKOMST

Op deze overeenkomst is naast het Nederlands recht van toepassing:

1. De rechten en plichten die in de Ambtenarenwet 2017 staan.
2. De Cao Gemeenten, zoals deze ten tijde van het sluiten van deze overeenkomst luidt en in de toekomst zal komen te luiden; inclusief de opvolgende cao's waaraan de werkgever is gebonden.
3. Het **personeelsreglement/personeelshandboek** van de werkgever, zoals deze ten tijde van het sluiten van deze overeenkomst luidt en in de toekomst zal komen te luiden.

ARTIKEL 15 SLOTBEPALING

Aanbevolen

Nietigheid van een of meer bepalingen in deze arbeidsovereenkomst leidt niet tot nietigheid van de overige bepalingen. In geval van nietigheid van een bepaling zijn partijen gehouden om daarover zo spoedig mogelijk met elkaar in overleg te treden.

Zoals afgesproken, in tweevoud opgemaakt en ondertekend te **[plaats]** op **[datum]**.

De werknemer **[naam]**

De burgemeester van **[naam gemeente]**

Voorbeeld 3: Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na AOW-leeftijd

ARBEIDSOVEREENKOMST

Ondergetekenden:

De gemeente [naam gemeente], gevestigd te [adres], hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door [naam], burgemeester, hierna te noemen 'de werkgever'; namens deze [naam en functie]

en

[de heer / mevrouw naam], geboren op [datum], op dit moment wonende te [plaats + adres], hierna te noemen 'de werknemer';

komen het volgende overeen:

ARTIKEL 1 ACHTERGROND

De werknemer heeft op [datum] de AOW gerechtigde leeftijd bereikt. Deze arbeidsovereenkomst betreft een (nieuwe) arbeidsovereenkomst die ingaat na de AOW-gerechtigde leeftijd.

ARTIKEL 2 FUNCTIE

De werknemer treedt met ingang van [datum] in dienst van de werkgever in de functie van [naam (norm)functie], bij [naam organisatieonderdeel].

ARTIKEL 3 PLAATS WERKZAAMHEDEN

De werknemer verricht zijn werkzaamheden in beginsel op of vanuit [naam en adres locatie]. Indien mogelijk kan de werknemer in overleg met de werkgever op of vanuit een andere locatie werken.

ARTIKEL 4 AARD DIENSTVERBAND

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

ARTIKEL 5 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

De (gemiddelde) arbeidsduur van de werknemer bedraagt [aantal] uren per week. Op de werknemer is de werktijdenregeling van de werkgever van toepassing. De werktijden worden na onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever vastgesteld.

Optie indien nu of in de toekomst mogelijk aan de orde bij deze functie of dit organisatie-onderdeel

De werknemer stemt in met:

- Het verrichten van beschikbaarheidsdiensten buiten de voor de werknemer geldende werktijden;
- Het verrichten van werkzaamheden buiten het dagvenster;
- Het op verzoek van de werkgever incidenteel verrichten van overwerk, buiten de voor de werknemer vastgestelde werktijden (bijzondere regeling werktijden);
- Het volgens rooster verrichten van werkzaamheden op onregelmatige uren (bijzondere regeling werktijden).

ARTIKEL 6 SALARIS

1. De functie is ingedeeld in salarisschaal [nummer] van de salaristabel behorend bij de Cao Gemeenten.
Uitgaande van de overeengekomen arbeidsduur, bedraagt het bruto salaris bij aanvang van het dienstverband € [bedrag] per maand.
2. De periodiekmaand betreft [maand].
3. Werkgever betaalt het salaris onder aftrek van de wettelijk voorgeschreven en de overeengekomen inhoudingen uiterlijk op de laatste dag van de kalendermaand.

4. De werknemer stemt in met het door de werkgever in digitale vorm verstrekken van de maandelijkse salarisspecificatie, de jaaropgave en overige berichten ten aanzien van de rechtspositie van de werknemer, zoals bedoeld in artikel 7:626 BW.

ARTIKEL 7 VAKANTIE EN VERLOF

1. Werknemer heeft elk kalenderjaar recht op betaalde vakantie. Het aantal wettelijke vakantie-uren bedraagt 4 keer de wekelijkse arbeidsduur. Aanvullende (bovenwettelijke) vakantieafspraken zijn geregeld in de Cao Gemeenten.
2. Voor de aanspraak op (deels) betaald dan wel onbetaald verlof waarop de werknemer recht heeft, wordt verwezen naar de Wet Arbeid en Zorg en naar de Cao Gemeenten.

ARTIKEL 8 INDIVIDUEEL KEUZE BUDGET

De werknemer heeft recht op een Individueel Keuzebudget (IKB) dat is opgebouwd uit diverse in de Cao Gemeenten *[optioneel: en in het personeelsreglement / personeelshandboek]* geregelde bronnen, waaronder de vakantietoelage. Het IKB wordt per maand opgebouwd en aan de werknemer ter beschikking gesteld.

ARTIKEL 9 PENSIOEN

Vanaf de datum van indiensttreding heeft de werknemer wel/geen recht op deelname aan de pensioenregeling van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).

ARTIKEL 10 ZIEKTE

In het geval waarin de werknemer ziek wordt, heeft de werknemer in afwijking tot niet de niet-pensioengerechtigde werknemer recht op loondoorbetaling voor de duur van maximaal zes weken.

Aanbevolen

ARTIKEL 11 VERPLICHTINGEN AMBTENARENWET 2017

In de hoedanigheid van ambtenaar gelden voor de werknemer de verplichtingen zoals genoemd in de artikelen 6 t/m 11 van de Ambtenarenwet 2017. Deze artikelen hebben onder meer betrekking op het gedrag van een goed ambtenaar, het afleggen van de ambtseed of -belofte, de geheimhoudingsplicht, het melden van nevenwerkzaamheden en financiële belangen en het aannemen van giften.

Aanbevolen

ARTIKEL 12 EENZIJDIG WIJZIGINGSBEDING

De werkgever heeft het recht om de arbeidsvoorwaarden van de werknemer eenzijdig te wijzigen indien de werkgever daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft, dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Aanbevolen

ARTIKEL 13 EIGENDOMMEN WERKGEVER

Bedrijfsmiddelen, van welke aard dan ook, die door de werkgever ter beschikking zijn gesteld aan de werknemer in het kader van de uitoefening van diens functie blijven eigendom van de werkgever. Deze dienen op eerste verzoek van de werkgever, en uiterlijk bij het einde van het dienstverband, direct en in goede staat bij de werkgever ingeleverd te worden.

ARTIKEL 14 VAN TOEPASSING OP DEZE OVEREENKOMST

Op deze overeenkomst is naast het Nederlands recht van toepassing:

1. De rechten en plichten die in de Ambtenarenwet 2017 staan.
2. De Cao Gemeenten, zoals deze ten tijde van het sluiten van deze overeenkomst luidt en in de toekomst zal komen te luiden; inclusief de opvolgende cao's waaraan de werkgever is gebonden.
3. Het *personeelsreglement/ personeelshandboek* van de werkgever, zoals deze ten tijde van het sluiten van deze overeenkomst luidt en in de toekomst zal komen te luiden.

ARTIKEL 15 BEEINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Opzegging van de arbeidsovereenkomst dient schriftelijk plaats te vinden tegen het einde van de kalendermaand.
2. Op deze arbeidsovereenkomst is de opzegtermijn in de cao van toepassing.

ARTIKEL 16 SLOTBEPALING

Aanbevolen

Nietigheid van een of meer bepalingen in deze arbeidsovereenkomst leidt niet tot nietigheid van de overige bepalingen. In geval van nietigheid van een bepaling zijn partijen gehouden om daarover zo spoedig mogelijk met elkaar in overleg te treden.

Zoals afgesproken, in tweevoud opgemaakt en ondertekend te [plaats] op [datum].

De werknemer [naam]

De burgemeester van [naam gemeente]

Bijlage 3: Gezichtspunten Hoge Raad zelfstandigen

1. De aard en duur van de werkzaamheden;
2. De wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald;
3. De inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht;
4. Het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
5. De wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen;
6. De wijze waarop de beloning wordt bepaald en de wijze waarop deze wordt uitgekeerd;
7. De hoogte van de beloning(en);
8. De vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt;
9. Het gewicht dat toekomt aan een contractueel beding bij beantwoording van de vraag of een overeenkomst als arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt, hangt mede af van de mate waarin dat beding daadwerkelijk betekenis heeft voor de partij die de werkzaamheden verricht;
10. De vraag of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen (bijvoorbeeld bij het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, fiscale behandeling, het aantal opdrachtgevers en de duur waarvoor hij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt).

Deze gezichtspunten zijn door de Hoge Raad geformuleerd in het Deliveroo-arrest en zijn opgenomen in Bijlage 3 van het Handboek Loonheffingen 2024.

Bijlage 4: Q&A

1. Welke soorten arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten na de AOW-leeftijd en wat betekent dit voor de pensioenopbouw?

Als de AOW-gerechtigde medewerker doorwerkt op basis van een arbeidsovereenkomst, dan kunnen er drie situaties worden onderscheiden.

- Laten doorlopen van de bestaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
In de situatie waarin de medewerker al een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, kunnen de werkgever en de medewerker er voor kiezen om de arbeidsovereenkomst te laten doorlopen. De pensioenopbouw blijft dan hetzelfde als voor de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Nieuwe arbeidsovereenkomst na AOW-leeftijd in dezelfde functie
Mogelijk is ook dat de arbeidsovereenkomst van de medewerker van rechtswege afloopt wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, maar de medewerker in dienst blijft van de werkgever in dezelfde functie en er een nieuwe (al dan niet tijdelijke) arbeidsovereenkomst wordt gesloten. In dat geval moet de werkgever de medewerker afmelden bij het ABP en kan de werkgever de medewerker vervolgens per de AOW-leeftijd opnieuw aanmelden bij het ABP. Op die manier loopt de pensioenopbouw door, gelijk aan de situatie voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Medewerker blijft in dienst na AOW-leeftijd, maar in andere functie of een nieuwe medewerker treedt in dienst na de AOW-leeftijd.
Als een nieuwe medewerker na de AOW-leeftijd in dienst treedt bij de werkgever of een medewerker in dienst bij de werkgever blijft na de AOW-leeftijd, maar een andere functie gaat uitvoeren dan wordt er een nieuwe (al dan niet tijdelijke) arbeidsovereenkomst gesloten. In dat geval stopt de pensioenopbouw. Wel kan de medewerker ervoor kiezen om de pensioenopbouw vrijwillig te laten doorlopen, maar de volledige premie (werknemer- en werkgeversdeel) komt dan ten laste van de medewerker zelf.

2. Gelden de afwijkende regels voor AOW-gerechtigden ook voor raadsleden?

Nee. De rechtspositie van raadsleden is dermate verschillend van reguliere medewerkers dat de afwijkende regels die in deze handreiking zijn benoemd niet op raadsleden kunnen worden toegepast.

3. Is het goedkoper om een AOW-gerechtigde medewerker in dienst te hebben?

Voor een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt hoeft de werkgever geen premies voor de ZW, WAO, WIA en AOW te betalen. De werkgever is voor de hoogte van het salaris van de medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt gebonden aan de salarisschalen zoals opgenomen in de Cao Gemeenten/Cao SGO en kan de bedragen die normaal gesproken verschuldigd zijn aan premies daar niet bij optellen. Dit betekent dat het goedkoper is voor de werkgever om een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt in dienst te nemen of te houden. Als de medewerker werkt op basis van een uitzendovereenkomst dan wel een detacheringsovereenkomst, zou dit er in de praktijk toe kunnen leiden dat het uitzendbureau dan wel detacheringsbureau een lager uurtarief vraagt voor deze medewerker. Het uitzendbureau dan wel detacheringsbureau is echter niet verplicht om de medewerker tegen een lager uurtarief aan te bieden.

4. Moet de werkgever in het geval van een reorganisatie altijd eerst de AOW-gerechtigde medewerker ontslaan, zelfs als de medewerker een cruciale rol vervult in de organisatie?

Ja, volgens de wet moet de werkgever de arbeidsovereenkomst van AOW-gerechtigde medewerkers als eerste beëindigen bij een reorganisatie, ongeacht de rol die de medewerker vervult. Dit geldt zelfs als de medewerker essentieel is voor de organisatie. Er

geldt alleen een uitzondering, als sprake is van tijdelijke werkzaamheden (minder dan 26 weken). Bij het vaststellen van de overtolligheid blijven medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst binnen 26 weken na die peildatum eindigt buiten beschouwing. Deze werkzaamheden vallen niet onder het begrip 'uitwisselbare functie'. Als de medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt een arbeidsovereenkomst heeft die binnen 26 weken eindigt, dan wordt deze medewerker buiten beschouwing gelaten voor het afspiegelingsbeginsel. De medewerker hoeft niet als eerst te worden ontslagen, maar zijn of haar arbeidsovereenkomst loopt binnen de 26 weken (op de afgesproken einddatum) alsnog af.

5. Hoe moet een AOW-gerechtigde medewerker worden meegenomen in het afspiegelingsbeginsel bij een reorganisatie als hij/zij een project van meer dan 26 weken uitvoert?

Als de AOW-gerechtigde medewerker een project van meer dan 26 weken uitvoert, dan worden deze werkzaamheden aangemerkt als 'uitwisselbare functie'. De medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, moeten als eerste worden ontslagen volgens het afspiegelingsbeginsel.

6. Tot welke leeftijd mag de AOW-gerechtigde medewerker blijven doorwerken?

Er is geen wettelijke einddatum verbonden aan het langer doorwerken. Dit mag dus onbeperkt.

7. Wat gebeurt er als het maximaal aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor een AOW-gerechtigde medewerker overeen zijn gekomen?

Voor de medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt een afwijkende ketenregeling. De werkgever mag met de AOW-gerechtigde medewerker maximaal 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangaan in een periode van 4 jaar. Na meer dan 6 opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of na verloop van 4 jaar wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voor de keten van arbeidsovereenkomsten tellen alleen de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mee die zijn aangegaan ná het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De tijdelijke arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd tellen niet mee.

8. Hoe moet artikel 2.10 lid 2 Cao Gemeenten/SGO worden toegepast in de praktijk?

De hoofdregel is dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op het moment waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.²⁸ Hiervan kunnen de werkgever en de medewerker afwijken op grond van artikel 2.10 lid 2 Cao Gemeenten/SGO. In dat geval loopt de arbeidsovereenkomst door na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd onder dezelfde arbeidsvoorwaarden. Dit betekent dat ook de pensioenopbouw van de medewerker doorloopt. Als de werkgever en de medewerker besluiten dat de medewerker doorwerkt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd op basis van dezelfde arbeidsovereenkomst, dan kan worden volstaan met een overeenkomst om deze afspraak te bevestigen. Een voorbeeld hiervoor is opgenomen in bijlage 2.

²⁸ Artikel 2.10 lid 1 Cao Gemeenten/SGO.



**Vereniging van
Nederlandse Gemeenten**

Nassaulaan 12
2514 JS Den Haag
+31 70 373 83 93

info@vng.nl

februari 2025