



# DOORWERKEN NA JE **PENSIOEN**

Aandachtspunten en  
wettelijke bepalingen

**WAARDEVOL  
WERKGEVERSCHAP  
DAT WERKT!**

**Sigma**   
Pensioen & Inkomen

# INLEIDING

Steeds meer werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, zijn nog vitaal genoeg om na hun pensioen door te werken. Zij willen vaak helemaal niet stoppen als zij AOW (of een ander pensioen) krijgen of kunnen het zich financieel niet verantwoorden te stoppen. Voor werkgevers kunnen deze oudere werknemers zeer waardevol zijn, als leermeester of vanwege hun kennis en ervaring.

In deze whitepaper lees je meer over onderstaande aandachtspunten:

- De overheid stimuleert door een aantal bijzondere regels het (laten) doorwerken van oudere werknemers.
- Waar moet je als werkgever en HR-professional op letten als steeds meer werknemers na de AOW-gerechtigde leeftijd blijven doorwerken? Check de regels én heb aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers.
- Kijk naar de pensioenrechtelijke consequenties van het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

## **Inhoudsopgave**

[Verlicht arbeidsrechtelijk regime voor AOW-gerechtigde werknemers](#)

[Wat betekent het begrip 'pensioengerechtigde leeftijd'?](#)

[Beëindiging arbeidsovereenkomst pensioengerechtigde werknemer](#)



# VERLICHT ARBEIDSRECHTELIJK REGIME VOOR AOW-GERECHTIGDE WERKNEMERS

Voor AOW-gerechtigde werknemers geldt op een aantal vlakken een verlicht arbeidsrechtelijk regime. Zo kun je AOW-gerechtigde werknemers meestal gemakkelijker ontslaan, geldt een kortere loondoorbetalingsperiode tijdens ziekte en geldt een ruimere ketenregeling.

In de wet wordt zowel 'pensioengerechtigde leeftijd' als 'de in de AOW bedoelde leeftijd' genoemd.

## WAT BETEKENT HET BEGRIP 'PENSIOENGERECHTIGDE LEEFTIJD'?

Met de pensioengerechtigde leeftijd wordt in beginsel bedoeld:

- de AOW-gerechtigde leeftijd
- of een 'geldende afwijkende pensioenleeftijd'.

Een geldende afwijkende pensioenleeftijd is een andere pensioengerechtigde leeftijd dan de AOW-gerechtigde leeftijd. Het kan daarbij gaan om een:

- hogere (dan de AOW-) pensioengerechtigde leeftijd; of
- lagere (dan de AOW-) pensioengerechtigde leeftijd.

Houd hierbij wel rekening met het volgende: als het ontslag betrekking heeft op het bereiken van een lagere pensioengerechtigde leeftijd (dan de AOW-leeftijd), dan kan dat alleen als dat niet in strijd is met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Op grond van die wet geldt dat ontslag in verband met het bereiken van een lagere pensioengerechtigde leeftijd alleen is toegestaan als daarvoor een objectieve rechtvaardiging is. Deze uitzonderingssituatie doet zich niet snel voor. Een voorbeeld hiervan is de vervroegde pensionering van piloten.

### AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd is in 2024 verhoogd naar 67 jaar. In de periode van 2025 tot en met 2027 blijft de AOW-leeftijd 67 jaar. In 2028 gaat deze met drie maanden omhoog naar 67 jaar en 3 maanden. De AOW-leeftijd blijft zo gekoppeld aan de levensverwachting.

Op de site van de [SVB](#) kun je door het invullen van een geboortedatum berekenen wat de AOW-leeftijd is.

# BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST PENSIOENGERECHTIGDE WERKNEMER

Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer staan in de wet bijzondere bepalingen. Partijen mogen bijvoorbeeld overeenkomen dat het dienstverband van rechtswege (automatisch) eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (pensioenontslagbeding, zie hierna). Ook gelden minder strenge opzegbepalingen.

## Opzeggen arbeidsovereenkomst in verband met of na het bereiken van de AOW-leeftijd

Je kan zonder voorafgaande toestemming van UWV en zonder instemming van de werknemer de arbeidsovereenkomst opzeggen in verband met of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of een andere overeengekomen leeftijd. Het bereiken van die leeftijd is een redelijke grond voor opzegging van het dienstverband. Bij de opzegging moet je wel de geldende opzegtermijn in acht nemen. Hoewel niet verplicht, is het verstandig de arbeidsovereenkomst schriftelijk op te zeggen.

Je kan de arbeidsovereenkomst ook op een later moment, dus (ver) na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zonder voorafgaande toestemming van UWV en zonder instemming van de werknemer opzeggen.

Dit kan echter alleen als de arbeidsovereenkomst al is ingegaan vóórdat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd had bereikt. Voor de werknemer die ná zijn AOW-leeftijd in dienst treedt, geldt dit niet.

## Grond voor opzegging

De grond voor opzegging tegen of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is opgenomen in artikel 7:669 lid 4 BW.

### Let op!

Je kan deze ontslaggrond maar één keer gebruiken om tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. Voorwaarde is dan ook dat de arbeidsovereenkomst vóór het bereiken van die leeftijd is ingegaan.

Het voordeel van deze regeling is dat je er ook voor kan kiezen om de werknemer na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd door te laten werken en op een later moment alsnog gebruik te maken van de mogelijkheid om het dienstverband zonder procedure, met slechts een maand opzegtermijn, op te zeggen.

### **Arbeidsovereenkomst gesloten na AOW-leeftijd**

Is de arbeidsovereenkomst ingegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd? Dan is het gewone ontslagrecht van toepassing en kan je de arbeidsovereenkomst alleen (doen) beëindigen als je hiervoor een redelijke ontslaggrond hebt. Daarbij moet je, afhankelijk van de ontslaggrond, eerst toestemming van UWV krijgen of bij de rechtbank een ontbindingsverzoek indienen. Wel geldt ook in deze situatie dat de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn één maand bedraagt en de werkgever geen transitievergoeding is verschuldigd (zie hieronder).

### **Ontslag op bedrijfseconomische gronden**

Om op de arbeidsmarkt verdringing van niet-AOW-gerechtigden te voorkomen, ben je (ook in de publieke sector) verplicht om doorwerkende AOW'ers bij een reorganisatie als eersten te ontslaan. Bij het toepassen van het afspiegelingsbeginsel moet je hiermee goed rekening houden. Bij het afspiegelingsbeginsel worden werknemers met vergelijkbare functies ingedeeld in leeftijdsgroepen. Binnen elke leeftijdsgroep wordt bekeken wie het laatst is aangenomen. Deze werknemers worden dan als eerste ontslagen.

### **Opzegtermijn en transitievergoeding**

Ook in geval van opzegging in verband met of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd moet je de geldende opzegtermijn in acht nemen. Bij opzegging tegen de AOW-gerechtigde leeftijd geldt de normale opzegtermijn. Deze is afhankelijk van de duur van het dienstverband. Heeft de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd al bereikt, dan bedraagt de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn één maand (art. 7:672 lid 3 BW), ongeacht de duur van het dienstverband.

De transitievergoeding is niet verschuldigd als je de arbeidsovereenkomst opzegt in verband met of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of een andere rechtsgeldig overeengekomen leeftijd (art. 7:673 lid 7 onderdeel b BW). Deze uitzondering geldt voor de beëindiging van alle arbeidsovereenkomsten bij of na het bereiken van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd, ongeacht het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst is ingegaan.



**Heb je een werknemer die blijft doorwerken na zijn pensioen? En wil je meer weten over de aandachtspunten en wettelijke bepalingen waar je rekening mee moet houden? Neem dan contact op met onze pensioen- en inkomen-specialisten. Zij denken graag met je mee en geven je passend advies.**

### **Over Sigma**

Heb je een werknemer die blijft doorwerken na zijn pensioen? En wil je meer weten over de aandachtspunten en wettelijke bepalingen waar je rekening mee moet houden? Neem dan contact op met onze pensioen- en inkomenspecialisten. Zij denken graag met je mee en geven je passend advies.

**Wilt je meer informatie?**

**Neem dan vrijblijvend contact op met één van onze adviseurs.**



[linkedin.com/company/sigma-personeelsdiensten](https://www.linkedin.com/company/sigma-personeelsdiensten)



[facebook.com/sigma-personeelsdiensten](https://www.facebook.com/sigma-personeelsdiensten)