

Vergaderjaar 2014–2015

34 073

Aanpassing van enige arbeidsrechtelijke bepalingen die een belemmering kunnen vormen voor werknemers en ambtenaren die na de AOW-gerechtigde leeftijd willen blijven werken (Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd)

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

1. Inleiding

In maart 2006 heeft de Sociaal Economische Raad (SER) advies uitgebracht over het wegnemen van arbeidsrechtelijke belemmeringen om het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (toen nog 65 jaar) te faciliteren.¹ Dit advies werd gevolgd door een notitie van het toenmalige kabinet van 8 mei 2008 (getiteld «Men is zo oud als men zich voelt»), met daarin voorstellen tot het wegnemen van dergelijke belemmeringen.² In 2011 heeft het toenmalige kabinet wederom aangegeven het noodzakelijk te vinden om belemmeringen voor het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd weg te nemen en recent zijn in het Begrotingsakkoord 2014 (het zogenoemde Herfstakkoord) hierover afspraken gemaakt. Vervolgens is bij de Begrotingsbehandeling SZW 2014 een motie van het lid Hamer (PvdA) aangenomen waarin de regering onder meer wordt opgeroepen om bij het treffen van maatregelen rekening te houden met het risico van verdringing (van nog niet AOW-gerechtigde werknemers door AOW-gerechtigden) dat hierdoor zou kunnen ontstaan.³

Het SER-advies en de notitie van het kabinet uit 2008 zijn tot stand gekomen in een tijdsgewricht waarin wel discussie was over het verhogen van de AOW-gerechtigde leeftijd maar hierover geen besluiten zijn genomen. Die discussie werd mede gevoerd met het oog op de verwachte krapte op de arbeidsmarkt. Ook de hiervoor genoemde notitie ging daarvan uit en de daarin verwoorde voorstellen waren mede bedoeld om die krapte het hoofd te kunnen bieden. Inmiddels zijn maatregelen genomen tot verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd en zal zich naar verwachting binnen afzienbare tijd op macroniveau geen krapte op de arbeidsmarkt voordoen.

¹ SER-advies 2006/03, Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar

² Kamerstukken II 2007/08, 29 544, nr. 152

³ Kamerstukken II 2013/14, 33 750-XV, nr. 35

Dit neemt niet weg dat de regering het nog steeds wenselijk acht maatregelen te treffen die het (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd vergemakkelijken.⁴ De regering meent dat het faciliteren van het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd niet alleen van belang is voor de samenleving als geheel, die hierdoor langer gebruik kan maken van de ervaring en kennis van de generaties die nu aan het werk zijn, maar ook voor werknemers zelf die om uiteenlopende redenen behoefte kunnen hebben om te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Bijvoorbeeld om invulling te geven aan hun dagelijks bestaan, maar mogelijk ook om te voorzien in een aanvullend inkomen op een pensioen.

Tegelijkertijd echter heeft de regering oog voor het risico van verdringing waar in de hiervoor genoemde motie aandacht voor is gevraagd. Hieraan komt de onlangs doorgevoerde aanpassing van het Ontslagbesluit reeds tegemoet. Die aanpassing houdt in dat een werkgever ingeval van ontslag om bedrijfseconomische redenen (binnen een categorie uitwisselbare functies) eerst afscheid moet nemen van zijn AOW-gerechtigde werknemers alvorens andere werknemers voor ontslag in aanmerking komen. Bovendien is in de Wet werk en zekerheid (Wwz) reeds geregeld dat een werkgever de arbeidsovereenkomst van een pensioengerechtigde werknemer bij of na het bereiken van die leeftijd zonder tussenkomst van UWV of rechter kan opzeggen (mits de arbeidsovereenkomst voor die leeftijd is aangegaan) en dat hij ook geen transitievergoeding verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst bij of na de pensioengerechtigde leeftijd eindigt. Dat zorgt er mede voor dat de werkgever niet terughoudend hoeft te zijn om oudere (nog niet pensioengerechtigde) werknemers aan te nemen.

Ook dit wetsvoorstel kent maatregelen om verdringing van jongere werknemers door AOW-gerechtigden tegen te gaan. Dat betreft het van toepassing verklaren van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) op AOW-gerechtigde werknemers, het buiten toepassing verklaren van de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) op deze categorie werknemers en het feit dat van de ketenbepaling voor AOW-gerechtigde werknemers alleen kan worden afgeweken bij cao. Met deze maatregelen en de brief aan de Tweede Kamer over verdringing⁵ wordt tevens voldaan aan de motie van de leden Hamer en Kerstens⁶ over spelregels om verdringing van reguliere banen tegen te gaan.

Het kabinet heeft het CPB verzocht de werkgelegenheidseffecten van het wetsvoorstel door te rekenen en daarbij tevens in te gaan op mogelijke verdringing. Volgens het CPB zijn de werkgelegenheidseffecten van het wetsvoorstel naar verwachting gunstig voor AOW-gerechtigden en vindt er zeker op de langere termijn geen verdringing plaats van nog niet AOW-gerechtigden.⁷ De regering concludeert derhalve dat met het wetsvoorstel een goede balans wordt getroffen tussen enerzijds maatregelen om het arbeidsrechtelijk regime voor AOW-gerechtigden waar mogelijk te versoepelen en anderzijds maatregelen die erop zijn gericht om verdringing van nog niet AOW-gerechtigden tegen te gaan.

⁴ Met dit wetsvoorstel wordt mede invulling wordt gegeven aan de motie van de leden Ortega-Martijn en Van Hijum, die onder meer verzoekt om aanvullende maatregelen te nemen om het vrijwillig doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd mogelijk te maken (Kamerstukken II 2008/09, 31 700 XV, nr. 38)

⁵ Kamerstukken II 2014/15, 29 544, nr. 558

⁶ Kamerstukken II 2013/14, 33 750 XV, nr. 35

⁷ CPB, 2014, Werkgelegenheidseffecten wetsvoorstel «werken na de AOW-gerechtigde leeftijd». Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

Het wetsvoorstel beperkt zich tot de in hoofdstuk 3 van deze memorie van toelichting toegelichte maatregelen. In het licht van de motie van het lid Van Weyenberg (D66)⁸ heeft de regering bezien wat nog mogelijk is om het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd te faciliteren door een lichter arbeidsrechtelijk regime voor AOW-gerechtigden, voor zover nog niet geregeld in de Wwz en het onderhavige wetsvoorstel. Daarbij is in overweging genomen of verruiming van de contractmogelijkheden voor AOW-gerechtigden nodig en wenselijk is. Meer in het bijzonder is gekeken naar de mogelijkheden om het aangaan van oproep- ofwel nulurencontracten te verruimen en is er gekeken naar ruimere mogelijkheden tot afwijking van (dan wel buiten toepassing verklaren van) de zogenoemde ketenbepaling dan waar het onderhavige wetsvoorstel in voorziet. De regering is tot het oordeel gekomen dat beide maatregelen ongewenst zijn en licht dit als volgt toe.

In de Wwz is de mogelijkheid tot het aangaan van nulurencontracten beperkt. Een verruiming van die mogelijkheid voor AOW-gerechtigde werknemers gaat naar de mening van de regering niet alleen in te grote mate ten koste van hun arbeidsrechtelijke bescherming, een dergelijk voorstel is ook tegengesteld aan hetgeen is beoogd met de motie van het lid Hamer. Met betrekking tot de zogenoemde ketenbepaling merkt de regering op dat het geheel buiten toepassing verklaren van deze bepaling voor AOW-gerechtigden op gespannen voet staat met Europese regelgeving (waar door de Raad van State in zijn advies over het wetsvoorstel op is gewezen). Wel wordt aan de verruiming van de mogelijkheden tot afwijking van de ketenbepaling tegemoet gekomen door in het onderhavige wetsvoorstel te voorzien in de mogelijkheid tot afwijking van de ketenbepaling bij cao. Het aantal contracten alvorens een vast contract ontstaat en de periode waarna bij elkaar opvolgende contracten een vast contract ontstaat, kunnen worden gesteld op respectievelijk ten hoogste zes en ten hoogste 48 maanden (in aansluiting op de in de Wwz opgenomen mogelijkheid tot afwijking van de ketenbepaling). Bij die cao kan tevens worden bepaald dat voor de vaststelling van de periode van 48 maanden en het aantal contracten, alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking worden genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De regering heeft hierbij gekozen voor afwijking bij cao, zodat de bij die cao betrokken partijen zelf kunnen beoordelen of een dergelijke afwijking is aangewezen in het licht van de ontwikkelingen in een bepaalde sector (of een daartoe behorende onderneming). Als die ontwikkelingen wijzen op een tekort aan arbeidskrachten kunnen zij besluiten tot een ruimere toepassing van de ketenbepaling voor AOW-gerechtigde werknemers.

Ten slotte merkt de regering op dat bij gelegenheid van de Wwz ook maatregelen zijn getroffen om het (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd te vergemakkelijken. Dat betreft de regeling, zoals hiervoor reeds genoemd, op grond waarvan een werkgever de arbeidsovereenkomst van een pensioengerechtigde werknemer bij of na het bereiken van die leeftijd zonder tussenkomst van UWV of rechter kan opzeggen (mits deze werknemer voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd in dienst was). Dat maakt het niet alleen aantrekkelijker voor de werkgever om werknemers na de pensioengerechtigde leeftijd bij hem te laten doorwerken, de regeling zorgt er ook voor dat de werkgever niet terughoudend hoeft te zijn om oudere (nog niet pensioengerechtigde) werknemers aan te nemen. Hij heeft immers de zekerheid dat hij de arbeidsovereenkomst van deze werknemers bij of na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd kan opzeggen zonder het hoeven volgen van een ontslagprocedure. Voor werknemers die na het bereiken van de

⁸ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 45

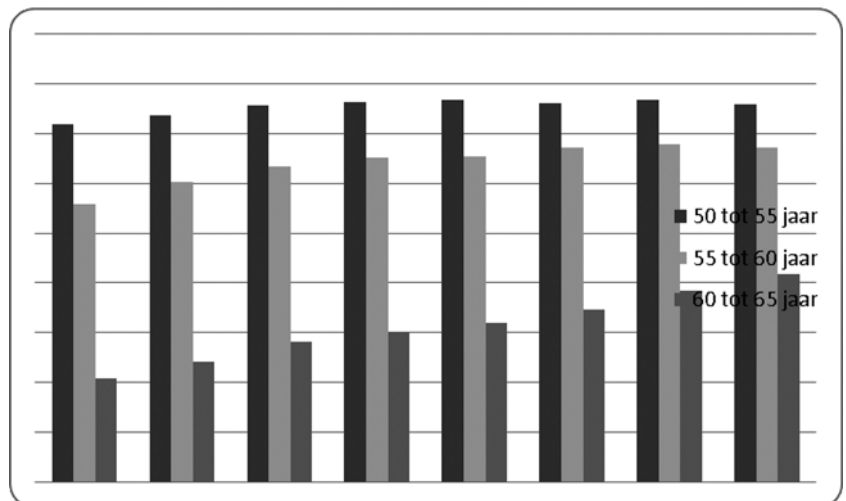
AOW-gerechtigde leeftijd door een werkgever in dienst zijn genomen gelden de normale regels voor opzegging (of ontbinding) van de arbeidsovereenkomst, omdat een werknemer die het betreft erop moet kunnen vertrouwen dat een werkgever die hiertoe overgaat de arbeidsovereenkomst niet zo maar op elk door hem gewenst moment kan opzeggen. Tevens is in de Wwz geregeld dat de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd is bij ontslag bij of na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Ook deze maatregel maakt het in dienst nemen van oudere werknemers of het laten (door)werken van werknemers na de pensioengerechtigde leeftijd aantrekkelijker. En ten slotte is in de Wwz geregeld dat de zogenoemde Ragetlieregels niet geldt als een werknemer, al dan niet op grond van een pensioenontslagbeding, bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt ontslagen en vervolgens bij dezelfde werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluit. Dat heeft tot gevolg dat die laatste arbeidsovereenkomst van rechtswege kan eindigen en opzegging of ontbinding daarvan (waar de genoemde regel toe strekt) niet nodig is.

In het vervolg van deze memorie van toelichting zal eerst worden ingegaan op de arbeidsmarktpositie van ouderen en op de kenmerken van de categorie werkende AOW-gerechtigden. Vervolgens worden de in het wetsvoorstel voorgestelde maatregelen besproken, en hoe deze zich verhouden tot de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgbl). Daarna komen de verwachte effecten van de maatregelen (waaronder arbeidsmarkteffecten) en de inwerkingtreding en het overgangsrecht aan bod. Tot slot wordt ingegaan op de reacties van de Stichting van de Arbeid, de Raad voor het overheidspersoneel en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).

2. Achtergrond

Mede als gevolg van het afschaffen van VUT en prepensioen is de arbeidsdeelname van ouderen het afgelopen decennium fors toegenomen (zie figuur 1). Zo verschilt de arbeidsdeelname van 50 tot 60 jarigen inmiddels niet meer wezenlijk van die van de totale beroepsbevolking. Ook de arbeidsdeelname van 60 tot 65 jarigen is fors gestegen, maar deze verschilt wel nog substantieel van de totale beroepsbevolking. Met name bij 60-plussers ligt nog veel onbenut arbeidspotentieel.

Figuur 1 Ontwikkeling netto arbeidsparticipatie 50-65 jarigen (2006 tot 2013)



Bron: CBS

Uit recente cijfers van het CBS blijkt dat de gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan de laatste jaren fors is opgelopen. In 2006 ging de grootste groep bij 60 jaar met pensioen, met nog een kleine piek bij 65 jaar. Ondertussen is dit patroon sterk gewijzigd. Pensionering bij 60 jaar komt nu relatief weinig meer voor. In 2013 was de gemiddelde pensioenleeftijd 63,9 jaar. De grootste uitstroompiek ligt nu al bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Om de duurzame inzetbaarheid van werkenden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd verder te bevorderen heeft de Stichting van de Arbeid de Beleidsagenda 2020 opgesteld.⁹ Sociale partners zijn overeengekomen dat er nieuwe loopbaanfaciliteiten ten behoeve van duurzame inzetbaarheid komen. Daarnaast krijgen bedrijven en organisaties faciliteiten om maatregelen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid toe te passen op de werkvloer. Het gaat dan met name om maatregelen rond gezondheid, scholing en van-werk-naar-werk. Ook wordt de arbeidsmarktpositie van ouderen van overheidswege ondersteund. Voor niet AOW-gerechtigde ouderen gebeurt dit bijvoorbeeld middels een premiekorting bij het vanuit een uitkering in dienst nemen van oudere werknemers. Vanaf 1 januari 2015 geldt hierbij een leeftijdsgrens van 56 jaar.

In de toekomst zal gelden dat steeds meer mensen langer door willen en kunnen werken, omdat zij langer in goede gezondheid leven. Zoervaart 63% van de ouderen in de leeftijd van 65–75 jaar hun gezondheid als goed tot zeer goed. Sommige AOW-gerechtigden wensen hun arbeidzame leven voort te zetten na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Het is nu al mogelijk om te blijven werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd als werkgever en werknemer het daarover eens zijn. Werkgever en werknemer kunnen afspraken maken over (de voorwaarden met betrekking tot) werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Ook zijn in een aantal collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) afspraken vastgelegd over werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Uit cao-onderzoek blijkt dat 43% van de werknemers de mogelijkheid wordt geboden om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.¹⁰

Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd gebeurt nog niet op grote schaal. In 2013 was de werkzame beroepsbevolking (mannen en vrouwen) in de leeftijdscategorie 65 tot 70 jaar 70.000 personen (bron: CBS). Dat is een netto arbeidsparticipatie van 7,4% in deze leeftijdscategorie. Ten opzichte van 2001 is de netto arbeidsparticipatie in 2013 meer dan verdubbeld (van 3,4% naar 7,4%). De gemiddelde arbeidsduur per week in de leeftijdscategorie 65 tot 70 jaar is 28,2 uren. Bij de genoemde cijfers gaat het om personen die minimaal 12 uur per week werken. Als ook de personen die minder dan 12 uur werken worden meegeteld, dan gaat het in deze leeftijdscategorie om 125.000 werkzame personen en is er sprake van een netto arbeidsparticipatie van 13,1% (bron: CBS). De gemiddelde arbeidsduur per week is dan 18,1 uren. Overigens blijkt uit de cijfers van CBS dat het merendeel van de werkende AOW-gerechtigden (57%) als zelfstandige werkzaam is.

Uit onderzoek rijst verder het beeld dat een deel van de werknemers die willen blijven werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, de voorkeur geeft aan andersoortig werk en aan meer flexibiliteit dan voor de AOW-gerechtigde leeftijd. Het kan daarbij gaan om werk met een kortere arbeidsduur, aangepaste werktijden en minder tijdsdruk. Sectoren die veel werken met AOW-gerechtigden zijn de vervoerssector (o.a. leerlingen-

⁹ Kamerstukken II 2010/11, 30 413, nr. 157

¹⁰ Najaarsrapportage cao-afspraken 2011, Ministerie van SZW

touringcar- en taxivervoer) en de uitzendsector (o.a. via uitzendbureaus die zijn gespecialiseerd in het bemiddelen van AOW-gerechtigden).¹¹

De cijfers van 2013 wijzen in elk geval op twee ontwikkelingen:

- werknemers zijn steeds vaker bereid en in staat om langer door te werken, ook na de huidige AOW-leeftijd. Niet-financiële redenen spelen vaak de belangrijkste rol bij de beslissing om door te werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Het gaat hierbij om sociale redenen zoals contact willen hebben met anderen, gevoel van eigenwaarde in stand houden of om behoud van vitaliteit. Minder dan één op de tien AOW'ers werkt vooral voor het geld. Er lijkt bovendien sprake van een groeiende stille arbeidsreserve: AOW-gerechtigden die niet actief op zoek zijn naar werk, maar op verzoek wel interesse hebben om weer aan het werk te gaan¹²;
- werkgevers zijn steeds vaker bereid om ouderen langer te laten werken. Werkgevers noemen financiële voordelen (o.a. het wegvallen van premies) als belangrijke motivering om AOW-gerechtigden in dienst te houden of te nemen. Daarnaast zijn werkgevers positief over de motivatie, het verantwoordelijkheidsgevoel, de plichtsgetrouwheid, de nauwkeurigheid en de omgang van AOW-gerechtigden met collega's en klanten. Toch heerst er een sterke perceptie onder werkgevers dat ouderen een hoger risico op langdurig verzuim hebben. Ook wijzen werkgevers op arbeidsrechtelijke belemmeringen voor het in dienst houden of nemen van AOW-gerechtigden.

Bovengenoemde ontwikkelingen hebben een opwaarts effect op het aandeel werkende AOW-gerechtigden. Daar staat echter tegenover dat de AOW-leeftijd de komende jaren zal toenemen. Het is onduidelijk of het aandeel werkende AOW-gerechtigden in de toekomst zal toenemen dan wel afnemen.

3. Inhoud van het wetsvoorstel

3.1 Hoofdpijnen

Bij het formuleren van het wetsvoorstel is mede rekening gehouden met de bijzondere (arbeidsmarkt)positie van AOW-gerechtigden. Deze positie heeft een dubbel karakter. Aan de ene kant geldt dat AOW-gerechtigden aanspraak kunnen maken op AOW als basisinkomen, veelal aangevuld met een pensioenuitkering. Daardoor hebben zij (in beginsel) niet langer de noodzaak om door arbeid in het eigen onderhoud te voorzien. Bovendien wordt hun arbeidsmarktpositie reeds gefaciliteerd door het wegvallen van de premies voor de werknemersverzekeringen, wat leidt tot lagere loonkosten voor de werkgever. Aan de andere kant geldt dat werkgevers niet alleen letten op directe loonkosten maar ook op de kosten die gemoeid zijn met een mogelijk ontslag (waar in het kader van de Wvz al maatregelen voor zijn getroffen) of bij ziekte. In combinatie met de wens om verdringing tegen te gaan, heeft dit geleid tot het volgende pakket aan maatregelen.

- De loondoorbetalingsplicht, de re-integratieverplichtingen van de werkgever en het opzegverbod bij ziekte worden beperkt tot zes weken, onder meer ter beperking van de kosten van werkgevers bij ziekte.

¹¹ Astri 2006 en Henkens, K., H. van Dalen en H. van Solinge, 2012, Doorwerken over de drempel van het pensioen, NIDI boek 87

¹² Henkens, K., H. van Dalen en H. van Solinge, 2012, Doorwerken over de drempel van het pensioen, NIDI boek 87, en K. Henkens en H. van Solinge, 2006, Oudere werkt langer door: arbeidsdeelname van 65-plussers: feiten, motieven en draagvlak. In: Gids voor personeelsmanagement, 85 (2), p. 22-24

- Voor AOW-gerechtigden die werken in een dienstbetrekking als bedoeld in de artikelen 4 en 5 van de Ziektewet (ZW), of van wie de arbeidsovereenkomst eindigt op of vlak na de eerste dag van ongeschiktheid tot werken, wordt een recht op ZW-uitkering geïntroduceerd voor de duur van maximaal zes weken. Dit is met name van belang voor uitzendkrachten die werken op basis van een uitzendovereenkomst met een uitzendbeding en voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt tijdens de loondoorbetalingsperiode van zes weken. Het ziekingeld wordt verhaald op de werkgever, omdat op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen geen premies werknemersverzekeringen zijn verschuldigd met ingang van de eerste dag van de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- De opzegtermijn voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer wordt beperkt tot 1 maand (in plaats van 1 tot 4 maanden, afhankelijk van de lengte van het dienstverband).
- De zogenoemde ketenbepaling wordt aangepast in die zin:
 - dat bij cao kan worden bepaald dat voor AOW-gerechtigde werknemers ten hoogste na 6 contracten of na 48 maanden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, waarbij tevens kan worden bepaald dat voor de vaststelling van de periode van 48 maanden, of het aantal contracten, alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking worden genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
 - dat er, wanneer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij een opeenvolgende werkgever volgt op een arbeidsovereenkomst die is geëindigd wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde of een andere pensioenleeftijd, laatstgenoemde overeenkomst buiten beschouwing wordt gelaten bij de vaststelling of de (wettelijke) periode van 24 maanden (of een bij cao te bepalen langere periode) is overschreden.
- De WML wordt ook van toepassing op AOW-gerechtigden.
- De WAA wordt buiten toepassing verklaard voor AOW-gerechtigde werknemers, zodat de werkgever die de AOW-gerechtigde tewerkstelt niet wordt verplicht in te gaan op verzoeken om uitbreiding (of vermindering) van het aantal te werken uren.

Om de bovenstaande wijzigingen – voor zover nodig – ook van toepassing te laten zijn op de overheidssector worden ook de Ambtenarenwet en de ZW gewijzigd.

Hierna worden de bovengenoemde onderdelen van het wetsvoorstel nader toegelicht.

3.2 Verplichtingen van de werkgever bij ziekte van de werknemer

3.2.1 Loondoorbetaling bij ziekte

De werkgever dient gedurende maximaal 104 weken 70% van het loon door te betalen indien de werknemer de bedongen arbeid niet kan verrichten vanwege ziekte. Deze verplichting geldt ongeacht de leeftijd van de werknemer, dus ook bij werknemers die ouder zijn dan de AOW-gerechtigde leeftijd. De doelstelling van de verplichting tot loondoorbetaling en de re-integratieverplichtingen bij ziekte van werknemers is drieledig. Ten eerste wordt langs deze weg voorzien in een inkomenswaarborg voor zieke werknemers. Ten tweede stimuleert het werkgevers tot preventie en re-integratie. Ten derde wordt daardoor het beroep op de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) beperkt. De laatste doelstelling is niet van belang bij de loondoorbetalingsverplichting voor zieke werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben

bereikt, omdat zij niet zijn verzekerd voor de WIA. De eerste doelstelling is voor deze groep in mindere mate van belang omdat zij recht hebben op een AOW-uitkering en vaak ook op een aanvullend pensioen. De verplichting tot loondoorbetaling van maximaal 104 weken kan naar het oordeel van de regering dan ook worden beperkt, zeker gelet op het feit dat werkgevers die verplichting, samen met het dan geldende opzegverbod, als een belemmering ervaren om werknemers na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst te houden of te nemen.¹³

In het onderhavige wetsvoorstel wordt daarom voorgesteld het recht op loondoorbetaling bij ziekte voor AOW-gerechtigde werknemers te beperken tot maximaal zes weken. Deze termijn beschermt de werknemer tegen een abrupte teruggang in inkomen. Een dergelijke termijn is voldoende en passend gezien het andere inkomen – in de vorm van een AOW-uitkering en mogelijk aanvullend pensioen – waarover werknemers vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen beschikken. Ten tweede is een termijn van maximaal zes weken een beperkt financieel risico voor de werkgever. Deze termijn zal voor werkgevers dan ook een veel minder grote belemmering zijn om werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt in dienst te nemen of te houden. Ten derde sluit deze termijn aan bij de termijn die in artikel 7:629, tweede lid, van het Burgerlijk Wetboek (BW) gehanteerd wordt voor huishoudelijk personeel. De loondoorbetalingsplicht voor deze groep is beperkt tot zes weken, omdat zij eveneens niet verzekerd zijn voor de WIA.

De mogelijkheid tot herverzekering van het ziekterisico van AOW-gerechtigde werknemers is afhankelijk van de dekking die via een verzekering wordt geboden, en die in de polisvoorwaarden is uitgewerkt. In de situatie dat verzekeraars geen dekking bieden hiervoor, zal dat worden gewijzigd wanneer de loondoorbetalingsverplichting op grond van het onderhavige wetsvoorstel op zes weken wordt gesteld. Overigens zullen veel werkgevers het risico op loondoorbetaling van zes weken zelf kunnen dragen. Veel werkgevers kiezen namelijk voor een eigen risico van zes weken bij verzekering van hun loondoorbetalingsrisico.

In de ZW wordt een overeenkomstige voorziening getroffen voor werkende AOW-gerechtigden die bij ziekte geen of korter dan zes weken aanspraak hebben op loondoorbetaling. Hieronder vallen bijvoorbeeld degenen die werken in een dienstbetrekking in de zin van artikel 4 of 5 ZW, uitzendkrachten voor wie een uitzendbeding geldt en werknemers van wie de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt tijdens de loondoorbetalingsperiode van maximaal zes weken. Zij krijgen bij ziekte gedurende maximaal zes weken recht op ziekingeld waarvan de hoogte 70% van het dagloon bedraagt. Hiermee wordt bereikt dat werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt bij ziekte gelijk worden behandeld, ongeacht of zij een vast of een flexibel contract hebben.

3.2.2 Re-integratie bij ziekte

Op grond van artikel 7:658a BW geldt een aantal verplichtingen voor de werkgever met betrekking tot re-integratie bij ziekte van de werknemer. Daarbij gaat het onder meer om het zoeken van passende arbeid binnen het eigen bedrijf of, indien passende arbeid in het eigen bedrijf niet voorhanden is, in het bedrijf van een andere werkgever. Verder dient de werkgever onder meer maatregelen te nemen opdat de werknemer in staat wordt gesteld de eigen of passende arbeid te verrichten en in overleg met de werknemer een plan van aanpak voor de re-integratie op

¹³ *U hoeft toch niet meer te werken?* Onderzoek naar belemmeringen voor 65-plussers bij betaalde arbeid, Astri 2006

te stellen (overeenkomstig de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de WIA).

In geval van ziekte heeft de werknemer zelf ook een aantal verplichtingen (artikel 7:660a BW). Het betreft onder meer het verlenen van medewerking aan door de werkgever getroffen maatregelen in het kader van de re-integratie en het opstellen van het bovengenoemde plan van aanpak door de werkgever.

In het onderhavige wetsvoorstel wordt bepaald dat onderdelen van de bovengenoemde artikelen 7:658a en 7:660a BW buiten toepassing worden gelaten in geval van re-integratie bij ziekte van een AOW-gerechtigde werknemer. Wat betreft de verplichtingen van de werkgever gaat het om het zoeken van passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever (artikel 7:658a, lid 1, BW) en het opstellen van een plan van aanpak voor de re-integratie (artikel 7:658a, lid 3, BW). Het opstellen en uitvoeren van een plan van aanpak en het re-integreren van werknemers buiten het eigen bedrijf is gelet op de korte termijn van zes weken geen reële optie en valt daarom buiten de re-integratieverplichtingen van de werkgever. Hieruit vloeit voort dat ook de verplichting voor de (AOW-gerechtigde) werknemer om mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak voor re-integratie komt te vervallen (artikel 7:660a, lid 1, onder b, BW).

Dit betekent dat een aantal verplichtingen van de werkgever bij ziekte van de AOW-gerechtigde werknemer in stand blijft, namelijk het bevorderen van re-integratie van de werknemer in het eigen bedrijf en het treffen van maatregelen opdat de werknemer in staat wordt gesteld de eigen of passende arbeid te verrichten, alsmede de verplichting van de werknemer om hieraan mee te werken.

3.2.3 Opzegverbod bij ziekte

In artikel 7:670, lid 1, onder a, BW is het opzegverbod bij ziekte van de werknemer geregeld. Dit artikel wordt aldus gewijzigd dat het opzegverbod bij ziekte van een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, gedurende zes weken geldt in plaats van twee jaar. Met de termijn van zes weken wordt aangesloten bij de termijn voor loondoorbetaling bij ziekte van de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt (zie onder 3.2.1).

3.2.4 Ontslag vanwege ziekte van de werknemer

Op grond van artikel 7:669, lid 3, onderdelen b en c, BW geldt dat bij ontslag wegens ziekte van de werknemer, de werkgever aannemelijk moet maken dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm zal kunnen worden verricht. Nu in onderhavig wetsvoorstel de termijn voor de loondoorbetalingsplicht wordt verkort en de re-integratieverplichtingen bij ziekte worden verlicht (zie onder 3.2.1 en 3.2.2), ligt het in de rede om ook minder zware eisen te stellen aan de herplaatsingsverplichtingen van de werkgever bij ontslag. De termijn van 26 weken wordt op grond van onderhavig wetsvoorstel daarom verkort tot 6 weken voor personen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Verder geldt op grond van artikel 7:669, lid 1, BW dat de werkgever tevens aannemelijk moet maken dat de werknemer niet binnen een redelijke termijn herplaatsbaar is op een andere passende functie binnen de organisatie van de werkgever, al dan niet met behulp van scholing. Die redelijke termijn is gelijk aan de wettelijke opzegtermijn. Deze zal voor werknemers die worden ontslagen na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een maand bedragen (zie hierna onder 3.4).

3.3 Ketenbepaling

Op grond van artikel 7:668a BW gaan onder bepaalde voorwaarden opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van rechtswege over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dat is het geval:

- als het aantal (opeenvolgende) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die elkaar met tussenpozen van zes maanden of minder opvolgen, meer is dan drie, of;
- als de totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd meer dan 24 maanden bedraagt.

Op grond van het onderhavige wetsvoorstel zal gelden – zoals toegelicht in de inleiding van deze memorie van toelichting – dat voor AOW-gerechtigde werknemers het aantal contracten alvorens een vast contract ontstaat en de periode waarna bij elkaar opvolgende contracten een vast contract ontstaat, bij cao kunnen worden gesteld op ten hoogste zes contracten respectievelijk ten hoogste 48 maanden. Hiermee wordt aangesloten bij de reeds voorziene mogelijkheid tot afwijking van het aantal contracten en de termijn waarbinnen een vast contract ontstaat. Tevens kan bij die cao worden bepaald dat voor de vaststelling van de periode van 48 maanden, of het aantal contracten, alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking worden genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Ook wordt ten aanzien van opvolgend werkgeverschap geregeld dat als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd volgt op een arbeidsovereenkomst die is geëindigd wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, of een andere pensioengerechtigde leeftijd, laatstgenoemde overeenkomst buiten beschouwing wordt gelaten bij de vaststelling of de (wettelijke) periode van 24 maanden (of een bij cao te bepalen langere periode) is overschreden. Dit vergemakkelijkt het in dienst nemen van AOW-gerechtigden op basis van een contract voor bepaalde tijd na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

3.4 Opzegtermijn

Artikel 7:672 BW regelt de termijnen voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Onderhavig wetsvoorstel bepaalt dat de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn een maand bedraagt indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. De termijn van een maand geldt ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst. Met de termijn van een maand wordt aangesloten bij de termijn die nu al wordt gehanteerd voor opzegging van de arbeidsovereenkomst die op het moment van opzegging korter dan vijf jaar heeft geduurd (artikel 7:672, lid 2, onder a BW). Een langere opzegtermijn wordt niet noodzakelijk geacht omdat de werknemers die het betreft kunnen terugvallen op hun AOW-uitkering en (in de regel) aanvullend pensioen.

3.5 Minimumloon

De WML geldt nu niet voor personen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. De leeftijdsgrens «de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet» wordt in de WML geschrapt. Dit zal voorkomen dat personen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt minder loon ontvangen dan het wettelijk minimumloon, en daardoor verdringing van personen die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt tegengaan.

3.6 Wet aanpassing arbeidsduur (WAA)

Voorgesteld wordt om de WAA buiten toepassing te laten voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Dit betekent dat deze werknemer geen recht heeft op aanpassing van de arbeidsduur op grond van de WAA. Een opwaartse aanpassing zou ten koste kunnen gaan van andere (jongere) werknemers bij de werkgever. Ook deze maatregel moet dus worden gezien in het licht van het voorkomen van mogelijke verdringing.

3.7 Publieke sector

Zoals hiervoor aangegeven zal de regering ook in de publieke sector (overheid en onderwijs) belemmeringen voor werken na de AOW-gerechtigde leeftijd wegnemen. Daartoe worden de Ambtenarenwet en de ZW gewijzigd. Deze wijzigingen worden hierna toegelicht.

3.7.1 Wijziging Ambtenarenwet

Het onderhavige wetsvoorstel beoogt voor alle werknemers die werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, materieel hetzelfde arbeidsrechtelijke regime tot stand te brengen. Dit geldt ook voor ambtenaren (overheidswerknemers). Ambtenaren met een publiekrechtelijke aanstelling hebben geen arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Opdat de wijzigingen van Boek 7, titel 10, van het BW ook op ambtenaren die na de AOW-gerechtigde leeftijd werken van toepassing worden, zorgt artikel II van dit wetsvoorstel ervoor dat materieel gelijke of in ieder geval gelijkwaardige rechten en verplichtingen voor hen worden opgenomen in de Ambtenarenwet. In de Ambtenarenwet wordt een nieuwe titel toegevoegd met betrekking tot ambtenaren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt (Titel IIIa). Deze bepalingen van materieel ambtenarenrecht blijven, net als andere bestaande bepalingen van materieel ambtenarenrecht (Titel III), buiten toepassing op de in artikel 2 van de Ambtenarenwet genoemde bijzondere categorieën ambtenaren en ambtsdragers.

Er is gekozen voor een wijziging van de Ambtenarenwet en niet voor een algemene delegatieopdracht aan de overheidssectoren. Hiervoor is gekozen omdat het naar aard en strekking om minimumrechten en -verplichtingen gaat. Het is doelmatig om die voor alle ambtenaren op één plaats te regelen, zoals het geval is bij de wettelijk geldende minimale verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte in artikel 75 en volgende van de ZW. De Ambtenarenwet is hiervoor de meest aangewezen plaats. De Ambtenarenwet is niet van toepassing op het onderwijspersoneel van het bijzonder onderwijs, voor deze groep geldt het BW.

3.7.2 Overige wijzigingen Ziektewet (ZW)

De verplichting tot doorbetaling van de bezoldiging bij ziekte gedurende 104 weken geldt op dit moment ook ten aanzien van overheidspersoneel dat de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Deze verplichting is vastgelegd in de ZW (artikel 76 jo. 76a ZW). In het onderhavige wetsvoorstel wordt deze loondoorbetalingsverplichting beperkt tot zes weken.

Artikel 76a ZW regelt de doorbetaling van de bezoldiging tijdens ziekte van de in artikel 76 ZW bedoelde personen. Artikel 76a ZW is de pendant voor overheidswerkgevers en -werknemers van hetgeen is geregeld in artikel 7:629 BW. Ook voor dat laatste artikel geldt dat er geen leeftijds-grens is. Het is nadrukkelijk de bedoeling van de wetgever geweest om

met artikel 76a ZW een regeling overeenkomstig artikel 7:629 BW tot stand te brengen.¹⁴

4. Relatie tot de Wgbl

Met een aantal onderdelen van het onderhavige wetsvoorstel wordt een «lichter arbeidsrechtelijk regime» tot stand gebracht voor personen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Enkele arbeidsrechtelijke bepalingen die vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van toepassing zijn, zullen niet langer (zoals de WAA) of in mindere mate (zoals de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte) gelden na het bereiken van die leeftijd. Daarmee wordt onderscheid op grond van (de AOW-gerechtigde) leeftijd gemaakt. De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgbl) staat onderscheid op grond van leeftijd alleen toe als er een objectieve rechtvaardiging voor het onderscheid is.

Een objectieve rechtvaardiging houdt in dat er sprake is van een legitiem doel voor het leeftijds onderscheid en van passende en noodzakelijke middelen om dat doel te bereiken (artikel 7, lid 1, onder c, Wgbl). Op grond van de Europese richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (Richtlijn 2000/78/EG), die aan de Wgbl ten grondslag ligt, kunnen verschillen in behandeling op grond van leeftijd onder meer het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid of bijzondere arbeidsvoorwaarden voor oudere werknemers omvatten.

Naar de mening van de regering is er sprake van een objectieve rechtvaardiging voor het in dit wetsvoorstel gehanteerde leeftijds onderscheid. De groep werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is naar de mening van de regering niet in alle opzichten vergelijkbaar met de groep werknemers die deze leeftijd nog niet heeft bereikt. Dit rechtvaardigt dat voor AOW-gerechtigden een lichter arbeidsrechtelijk regime wordt gehanteerd. Ook de sociale zekerheidswetgeving (WW, WIA, ZW) kent de leeftijdsgrens van de AOW-gerechtigde leeftijd.

De regering acht de doelstelling (faciliteren van werken na de AOW-gerechtigde leeftijd) legitiem en de maatregel (wegnemen van belemmeringen) passend en noodzakelijk. Het in dienst nemen of houden van een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt wordt voor werkgevers aantrekkelijker gemaakt waardoor het voor werknemers die dat willen, makkelijker wordt om te blijven werken. Werknemers kunnen om uiteenlopende redenen behoefte hebben om te blijven werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Het motief om na pensionering door te werken is doorgaans van niet-financiële aard. Doorwerkers werken meestal een beperkt aantal uren per week en vaak in een andere baan dan hun «carrièrebaan».¹⁵

Bij de beoordeling van de vraag of de maatregelen passend zijn, is verder van belang dat voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt in beginsel niet langer de noodzaak geldt om door arbeid in eigen onderhoud te voorzien. AOW-gerechtigden kunnen aanspraak maken op de AOW als basisinkomen, veelal aangevuld met een pensioenuitkering. Zij hebben ook niet langer een sollicitatieplicht. Door het wegnemen van arbeidsrechtelijke belemmeringen zal werken na de AOW-gerechtigde leeftijd worden gefaciliteerd. Er is daarom sprake van een passend middel.

¹⁴ Zie Kamerstukken II 1995/96, 24 439, nr. 3, blz. 77

¹⁵ Zie ook de CPB-analyse van het wetsvoorstel: CPB, 2014, Werkgelegenheidseffecten wetsvoorstel «werken na de AOW-gerechtigde leeftijd»

In het kader van de beoordeling van de noodzaak van de maatregelen merkt de regering op dat het verschil in behandeling proportioneel is gelet op het feit dat er voor AOW-gerechtigden een vervangend inkomen is waarvoor geen arbeidsprestatie hoeft te worden geleverd. Er is daarom geen sprake van een «excessieve inbreuk» op de rechten van werknemers. Er zijn ten slotte geen alternatieve maatregelen om het doel te bereiken, die geen of minder vergaand onderscheid op grond van leeftijd tot gevolg hebben. Alleen door een lichter arbeidsrechtelijk regime kan werken na de AOW-gerechtigde leeftijd makkelijker worden gemaakt.

5. Verwachte effecten

5.1 Arbeidsmarkteffecten

Het wetsvoorstel beoogt het (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd te vergemakkelijken. Met het oog daarop worden de werkgeversplichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid voor AOW-gerechtigde werknemers verminderd. Bovendien krijgen werkgevers, voor zover bij cao afgesproken, meer ruimte om AOW-gerechtigde werknemers gedurende een langere tijd meer tijdelijke contracten aan te bieden, zonder dat er aanspraak op een vast contract ontstaat. Daarnaast wordt de opzegtermijn bij ontslag van AOW-werknemers verkort tot één maand. Deze maatregelen maken het voor werkgevers aantrekkelijker om AOW-gerechtigde werknemers in dienst te nemen dan wel te houden. De geringere bescherming maakt het voor AOW-gerechtigden anderzijds minder aantrekkelijk om te werken, maar dit effect is naar verwachting beperkt. AOW-gerechtigden werken doorgaans niet primair voor het geld en ontlenen al financiële zekerheid aan de AOW en een eventueel aanvullend pensioen. Genoemde maatregelen hebben dus per saldo een opwaarts effect op de werkgelegenheid van AOW-gerechtigden. Mogelijke keerzijde is wel dat dit leidt tot verdringing van niet-AOW-gerechtigden.

Daarom worden er tegelijkertijd maatregelen genomen om verdringing tegen te gaan. Het betreft het van toepassing verklaren van de WML op AOW-gerechtigden, de recent geïntroduceerde «first out»-bepaling van AOW-gerechtigden bij bedrijfseconomisch ontslag in het Ontslagbesluit, het buiten toepassing verklaren van de WAA en het feit dat van de ketenbepaling voor AOW-gerechtigde werknemers alleen kan worden afgeweken bij cao.

Het CPB is gevraagd de werkgelegenheidseffecten van het wetsvoorstel in kaart te brengen en daarbij aandacht te besteden aan mogelijke verdringing. Het CPB concludeert dat de maatregelen uit het wetsvoorstel per saldo leiden tot een toename van de werkgelegenheid onder AOW-gerechtigden, zonder dat er op de langere termijn sprake is van verdringing. Op korte termijn kan er volgens het CPB overigens wel sprake zijn van enige verdringing, maar dit risico wordt als beperkt ingeschat. Doordat bij bedrijfseconomisch ontslag AOW-gerechtigden als eerste voor ontslag in aanmerking komen is ook conjuncturele verdringing onwaarschijnlijk. De regering concludeert derhalve dat het wetsvoorstel een goede balans treft tussen enerzijds maatregelen om het (door)werken van AOW-werknemers te stimuleren en anderzijds om verdringing van niet AOW-gerechtigden tegen te gaan.

Het wetsvoorstel is niet alleen van invloed op de werkgelegenheid, maar ook op het aandeel werknemers en zelfstandigen. Momenteel werkt meer dan de helft van de AOW-gerechtigden als zelfstandige. Dat betekent dat zij geen enkele collectieve bescherming genieten bij ziekte of ontslag. De maatregelen in dit wetsvoorstel maken het voor werkgevers aantrekke-

lijker om AOW-gerechtigden als werknemers in de schakelen. Het CPB verwacht dan ook dat het aandeel zelfstandigen door het wetsvoorstel kan dalen.

5.2 Financiële effecten

Het wetsvoorstel zorgt voor een uitbreiding van de doelgroep van de ZW. De uitkeringslasten zullen hierdoor stijgen met naar verwachting 4 miljoen euro. Tegenover deze uitkeringslasten staat een verhaal ter grootte van hetzelfde bedrag door het UWV bij de betreffende werkgevers. Door dit verhaal worden werkgevers de facto eigenrisicodragers voor werkende AOW-gerechtigden die bij ziekte geen of korter dan zes weken aanspraak hebben op loondoorbetaling. De uitvoeringskosten zijn naar verwachting gering en zullen door het UWV binnen de eigen begroting opgevangen worden.

5.3 Regeldruk en administratieve lasten

Het wetsvoorstel heeft, afgezien van de hierna te noemen wijzigingen in de re-integratieverplichtingen bij ziekte en de ZW, geen gevolgen voor de «regeldruk» (administratieve lasten voor burgers en/of bedrijven, nalevingkosten voor bedrijven, effecten voor professionals en interbestuurlijke gevolgen). Het wetsvoorstel scheidt, eveneens afgezien van de hierna te noemen wijziging in de ZW, geen verplichtingen voor werkgevers jegens de overheid en heeft daarom geen (extra) administratieve lasten voor bedrijven tot gevolg.

Het wetsvoorstel leidt tot minder re-integratieverplichtingen voor de werkgever. Hij hoeft niet langer passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te zoeken, en geen plan van aanpak voor de re-integratie van een zieke AOW-gerechtigde werknemer op te stellen. Ook de verplichting voor de AOW-gerechtigde werknemer om mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak voor re-integratie komt te vervallen. Deze maatregelen zorgen voor enige afname in de nalevingkosten.

Het voorstel om de leeftijdsgrens in de ZW af te schaffen houdt in dat AOW-gerechtigden die werkzaam zijn in een dienstbetrekking in de zin van de ZW, gedurende maximaal zes weken recht krijgen op ziekgeld, tenzij ze recht hebben op loondoorbetaling. Dit recht brengt enkele informatie- en medewerkingsverplichtingen mee voor de AOW-gerechtigde verzekerde die zijn arbeid niet kan verrichten vanwege ziekte. Zo dient de verzekerde zich uiterlijk op de tweede dag van arbeidsongeschiktheid ziek te melden bij zijn werkgever (artikel 38a, eerste lid, ZW).

Bij de vraag of de administratieve lasten voor de werkgever toenemen, is van belang of hij een loondoorbetalingsverplichting heeft. Zo ja, dan gelden er in beginsel geen informatieverplichtingen jegens het UWV voor hem. Dat is slechts anders als de arbeidsovereenkomst eindigt tijdens voornoemde periode van zes weken. In dat geval dient de werkgever aangifte van de ziekmelding bij het UWV te doen op de laatste werkdag voordat de arbeidsovereenkomst eindigt (artikel 38, tweede lid, ZW). Als de werkgever geen loondoorbetalingsverplichting heeft (zoals uitzendbureaus of werkgevers van werknemers in de zin van artikel 4 of 5 ZW), dan dient hij aangifte van de ziekmelding bij het UWV te doen uiterlijk op de vierde dag van arbeidsongeschiktheid (artikel 38a, tweede lid, ZW). De ziekteaangifte is de enige verplichting die voor werkgevers voortvloeit uit de afschaffing van de leeftijdsgrens in de ZW. De extra administratieve lasten voor werkgevers zijn dus zeer beperkt.

Voor de AOW-gerechtigde verzekerde die een beroep doet op de ZW geldt, behalve dat hij zich ziek moet melden, dat hij alle feiten en omstandigheden aan het UWV moet meedelen die van invloed kunnen zijn op het recht op of de hoogte van het ziekengeld (artikel 49 ZW). Zo zal hij eventuele neveninkomsten en zijn herstel voor het verstrijken van de termijn van zes weken moeten melden aan het UWV. Voorts zal hij moeten meewerken aan een geneeskundig onderzoek door een verzekeringsarts (artikel 28 ZW). Deze informatie- en medewerkingsverplichtingen zijn noodzakelijk, omdat het UWV zodoende het (voort)bestaan van het recht op en de hoogte van het ziekengeld kan vaststellen. Dezelfde verplichtingen gelden ook voor verzekerden die jonger zijn dan de AOW-gerechtigde leeftijd. Anders dan voor laatstgenoemde verzekerden, hoeft door het UWV geen plan van aanpak voor de re-integratie te worden opgesteld. De verplichting om aan het opstellen daarvan mee te werken geldt dan ook niet voor AOW-gerechtigde verzekerden. Ook voor hen blijven de extra administratieve lasten dus tot het meest noodzakelijke beperkt.

6. Inwerkingtreding en overgangsrecht

6.1 Inwerkingtreding

De beoogde datum van inwerkingtreding van onderhavig wetsvoorstel is 1 januari 2016. De motie Klein¹⁶ verzocht om inwerkingtreding gelijk met het door de Wwz gewijzigde ontslagrecht (1 juli 2015). Aangezien de regering het niet wenselijk acht dat de inwerkingtreding van de Wwz wordt vertraagd, en invoering van de ZW-onderdelen van dit wetsvoorstel mogelijk is per 1 januari 2016, is dit de voorgenomen datum van inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel. Voorafgaand aan de inwerkingtreding zullen de Ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties informatie voor (overheids)werkgevers en (overheids)werknemers beschikbaar stellen via de website van de rijksoverheid.

6.2 Overgangsrecht

Deze paragraaf heeft betrekking op het overgangsrecht voor de verschillende onderdelen van het wetsvoorstel. Het overgangsrecht regelt welke rechtsgevolgen worden verbonden aan gebeurtenissen, handelingen, of tijdvakken die hebben plaatsgevonden of zijn verstreken vóór de inwerkingtreding van de nieuwe regels op grond van onderhavig wetsvoorstel.

De hoofdregel voor het overgangsrecht is «onmiddellijke werking». Dit houdt in dat de nieuwe regels van het onderhavige wetsvoorstel vanaf het moment van inwerkingtreding van toepassing zijn op werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Als onder omstandigheden bezwaren kleven aan onmiddellijke werking, kan gekozen worden voor terugwerkende kracht, eerbiedigende werking dan wel uitgestelde werking. Daarbij dient een zorgvuldige afweging te worden gemaakt tussen enerzijds het rechtsgelijkheidsbeginsel en anderzijds de eerbiediging van verkregen rechten (het rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel). Verder spelen de aard en doelstelling van het onderhavige wetsvoorstel en de groep die geraakt wordt door de wijzigingen een rol. De toepassing van het rechtsgelijkheidsbeginsel zou tot gevolg hebben dat voor alle werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, de nieuwe regels gaan gelden, ongeacht de situatie op het moment van inwerkingtreding (bijvoorbeeld ziekte van een werknemer). De toepassing

¹⁶ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 50

van het rechtszekerheidsbeginsel daarentegen pleit ervoor om rekening te houden met gerechtvaardigde verwachtingen en eerbiediging van verkregen rechten.

Uit jurisprudentie met betrekking tot ontneming van eigendomsrecht in de zin van het Eerste protocol bij het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens vloeit een aantal criteria voort, aan de hand waarvan de bovengenoemde afweging kan worden gemaakt.¹⁷ Allereerst dient te worden beoordeeld of de inbreuk op de bestaande aanspraak bij wet is voorzien. Het gaat in dit geval om een wettelijke maatregel: het beperken van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte. Vervolgens dient te worden beoordeeld of de eigendomsontneming een legitieme doelstelling heeft in het algemeen belang en ten slotte of er een behoorlijk evenwicht is tussen de eisen van het algemeen belang van de samenleving en het recht op ongestoord genot van eigendom. Er moet voorts proportionaliteit zijn tussen de gekozen middelen en het beoogde doel, onder erkenning van een ruime beoordelingsmarge die de Staat heeft bij de hantering van deze criteria. Aan het proportionaliteitsvereiste wordt niet voldaan als het individu door de inbreuk een onevenredig zware last («an individual and excessive burdens») moet dragen. Een mogelijke aanspraak op een andere uitkering speelt een rol bij de beoordeling hiervan.

Het wetsvoorstel beoogt een «lichter arbeidsrechtelijk regime» tot stand te brengen voor AOW-gerechtigden. Daardoor zal werken na de AOW-gerechtigde leeftijd aantrekkelijker en makkelijker worden. In het wetsvoorstel wordt onderscheid op grond van de AOW-gerechtigde leeftijd gemaakt. Naar de mening van de regering is dit onderscheid gerechtvaardigd gelet op de bijzondere positie van AOW-gerechtigden. Zij hebben recht op een AOW-uitkering – en zo nodig op de aanvullende inkomensvoorziening ouderen (AIO) – en vaak ook op een aanvullend pensioen, en zijn niet langer aangewezen op een inkomen waarvoor een arbeidsprestatie moet worden verricht. Omdat er sprake is van een vervangend inkomen in de vorm van AOW, is er met de onderhavige nieuwe regels in beginsel ook geen sprake van een onevenredig zware last voor de groep die geraakt wordt door het wetsvoorstel. Dat kan echter wel het geval zijn voor een groep werknemers, die onevenredig zwaar (financieel) getroffen zou worden door onmiddellijke werking van de nieuwe regels. Het gaat dan enerzijds om werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt op het moment van inwerkingtreding en voor, tijdens en na inwerkingtreding ziek zijn. Anderzijds gaat het om werknemers die binnen korte tijd na inwerkingtreding van het wetsvoorstel de AOW-gerechtigde leeftijd zullen bereiken en voor, tijdens en na de inwerkingtreding ziek zijn. Daarbij wordt opgemerkt dat het om een beperkte groep gaat, aangezien in veel gevallen de arbeidsovereenkomst zal eindigen bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Volledige eerbiediging van verkregen rechten voor beide categorieën werknemers zou tot een grote financiële belasting van de werkgever leiden. De belangrijkste belemmering om afspraken te maken over werken na de AOW zou daarmee in stand blijven. Bovendien zou volledige eerbiedigende werking rechtsongelijkheid tussen werknemers tot gevolg hebben, namelijk tussen werknemers die voor en werknemers die na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel ziek worden. Daarom is voor een aantal onderdelen van het wetsvoorstel niet gekozen voor eerbiedigende werking, maar voor uitgestelde werking. Deze onderdelen zullen hierna worden toegelicht.

¹⁷ Zie bijvoorbeeld Centrale Raad van Beroep, 11 september 2007, BB 3760

6.3 Uitgestelde werking voor onderdelen met betrekking tot ziekte van de werknemer

Gelet op de bovenstaande afweging is voor de onderdelen die verband houden met verplichtingen van de werkgever in verband met ziekte van de werknemer (loondoorbetaling en opzegverbod gedurende ziekte), gekozen voor uitgestelde werking van de nieuwe regels. Uitgestelde werking van de genoemde onderdelen voor beide in de vorige paragraaf genoemde categorieën werknemers is wenselijk vanwege het feit dat het huidige arbeidsrechtelijk regime nu ook op hen van toepassing is en heeft geleid tot de verwachting dat zij recht hebben op 104 weken loondoorbetaling. Ook kunnen zij ervan uitgaan dat gedurende die termijn geen opzegging kan plaatsvinden. De regering heeft ervoor gekozen om tijdelijk, gedurende zes maanden, geen afbreuk aan deze verwachtingen te doen (uitgestelde werking). Dit houdt in dat de bovengenoemde onderdelen van het wetsvoorstel zes maanden na inwerkingtreding van de overige onderdelen van toepassing worden op (1) werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt op het tijdstip van inwerkingtreding en die vóór dat tijdstip en tevens, al dan niet na een onderbreking van minder dan vier weken, daarna arbeidsongeschikt zijn, en (2) werknemers die binnen zes maanden na inwerkingtreding van het wetsvoorstel de AOW-gerechtigde leeftijd zullen bereiken en die vóór dat tijdstip en tevens, al dan niet na een onderbreking van minder dan vier weken, daarna arbeidsongeschikt zijn.

6.4 Onmiddellijke werking

Voor de overige onderdelen van het wetsvoorstel is gekozen voor onmiddellijke werking van de nieuwe regels. Dit wil zeggen dat deze onderdelen niet alleen van toepassing zijn op hetgeen na de inwerkingtreding voorvalt, maar ook op hetgeen reeds bij de inwerkingtreding bestaat. De onmiddellijke werking geldt voor de maatregelen met betrekking tot de aanpassing van de ketenbepaling, de opzegtermijn, de WML, het verminderen van de re-integratieverplichtingen bij ziekte en de WAA. Dit betekent onder meer dat vanaf het moment van inwerkingtreding van onderhavig wetsvoorstel voor een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, de nieuwe opzegtermijn van een maand geldt. Ook kan de werknemer vanaf het moment van inwerkingtreding een beroep doen op de WML. Het is aan werkgevers en werknemers om te zorgen dat de op dat moment lopende contracten in overeenstemming met de nieuwe wetgeving zijn.

De onmiddellijke werking geldt ook voor het onderdeel dat regelt dat werkende AOW-gerechtigden die geen recht hebben op loondoorbetaling, gedurende maximaal zes weken recht op ziekgeld hebben. Dit brengt mee dat een recht op ziekgeld voor een werkende AOW-gerechtigde kan ontstaan, indien hij arbeidsongeschikt is geworden na inwerkingtreding van de nieuwe artikelen 3 en 29 ZW. Anders gezegd, er ontstaat niet alsnog een recht op ziekgeld als een AOW-gerechtigde bijvoorbeeld drie weken voor inwerkingtreding van die artikelen ziek is geworden en geen recht op ziekgeld kreeg vanwege zijn leeftijd. Dit berust op de opvatting dat iemand verzekerd moet zijn op de dag dat het verzekerde risico, te weten ongeschiktheid om zijn arbeid te verrichten, intreedt. Vóór de inwerkingtreding van het nieuwe artikel 3 ZW zijn AOW-gerechtigden echter niet verzekerd voor de ZW, zodat zij geen recht op ziekgeld kunnen ontlenen aan arbeidsongeschiktheid die is ontstaan voor die datum.

Voor de volledigheid wordt nog opgemerkt dat voor de wijziging van de ketenbepaling reeds bij de Wwz in overgangsrecht is voorzien. In artikel XXIIe van de Wwz is geregeld dat cao's die gelden op de datum van inwerkingtreding van de ketenbepaling in de Wwz (1 juli 2015) en die regelingen kennen met betrekking tot de ketenbepaling, worden gerespecteerd gedurende de duur van de looptijd daarvan, maar ten hoogste gedurende twaalf maanden na inwerkingtreding van de wijziging van de ketenbepaling in de Wwz (dus tot maximaal 1 juli 2016). Werknemers die werken na de AOW-gerechtigde leeftijd en voor wie een dergelijke cao geldt, vallen dus reeds onder dit overgangsrecht.

7. Reacties van derden

7.1 Stichting van de Arbeid

Een concept van het onderhavige wetsvoorstel is besproken met sociale partners in het overleg met de Stichting van de Arbeid. Uit het overleg zijn de volgende standpunten naar voren gekomen.

Werkgeversorganisaties zijn van mening dat het wetsvoorstel voorstellen bevat die passend zijn gelet op de bijzondere (arbeidsmarkt)positie van AOW-gerechtigden. Het voorgestelde lichtere arbeidsrechtelijk regime maakt het voor werkgevers duidelijker en eenvoudiger en zal drempelverlagend werken ten aanzien van het afsluiten van een arbeidsovereenkomst met degene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Het zal derhalve de arbeidsparticipatie van AOW-gerechtigden bevorderen. Tweezijdige vrijwilligheid is voor de werkgeversorganisaties van essentieel belang als het gaat om werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Met betrekking tot de ketenbepaling vinden werkgevers het minder geschikt dat wordt voorgesteld dat hiervan slechts bij cao kan worden afgeweken. Dit met name vanwege het feit dat niet alle werkgevers en werknemers gebonden zijn aan een cao. Werkgevers pleiten ervoor dat wettelijk wordt bepaald dat maximaal zes contracten in maximaal 48 maanden kunnen worden aangegaan met een AOW-gerechtigde werknemer.

De werknemersorganisaties constateren dat steeds meer werknemers – mede om financiële redenen – doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Tevens groeit de langdurige werkloosheid onder oudere werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. Dit duidt op verdringing en maakt een level playing field in de loonkosten voor en na de AOW-gerechtigde leeftijd steeds dringender noodzakelijk, aldus de werknemersorganisaties. Door het afschaffen van diverse loonkostensubsidies in de afgelopen jaren is dit level playing field steeds verder scheefgetrokken. Dit wetsvoorstel leidt per saldo tot een verdere scheefgroei door het verminderen van de inkomensbescherming bij ziekte en het oprekken van flexibele contracten voor AOW-gerechtigde werknemers. De werknemersorganisaties wijzen dit voorstel daarom af. Zij zouden graag geregeld zien dat werknemers na de AOW-gerechtigde leeftijd met behoud van rechten kunnen doorwerken, maar daar draagt dit wetsvoorstel niet aan bij. Een ander belangrijk doel van sociale partners, het bevorderen van de werkgelegenheid van werknemers ouder dan 55 jaar, raakt nog verder uit beeld. In de Beleidsagenda 2020 van de Stichting van de Arbeid zijn afspraken gemaakt over het verhogen van de arbeidsparticipatie van de groep werknemers ouder dan 55 jaar.¹⁸ De focus zou op die groep en op andere groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt moeten liggen, zo vinden werknemersorganisaties.

¹⁸ Kamerstukken II 2010/11, 30 413, nr. 157

Naar aanleiding van de bovengenoemde bezwaren van de werknemersorganisaties merkt de regering het volgende op. Naar de mening van de regering is er een objectieve rechtvaardiging voor het gemaakte leeftijds onderscheid. Voor AOW-gerechtigden geldt immers in principe niet langer de noodzaak om door arbeid in het eigen onderhoud te voorzien. Het beleid met betrekking tot duurzame inzetbaarheid van werknemers is in de eerste plaats gericht op doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Zoals hiervoor toegelicht, wordt het risico op verdringing als gering ingeschat en worden in het wetsvoorstel juist ook maatregelen getroffen om dat risico tegen te gaan, naast de reeds genomen maatregel betreffende de aanpassing van het Ontslagbesluit.

7.2 Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP)

Omdat sprake is van invoering of wijziging van voor private werknemers geldende wetgeving als bedoeld in artikel 1, derde lid, onderdeel a van de Regeling overleg Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid hoeft geen overeenstemming te worden bereikt met de centrales van overheidspersoneel over de invoering van deze (minimum)rechten en -verplichtingen. Wel geldt een overlegverplichting. Een concept van het onderhavige wetsvoorstel is voor overleg voorgelegd aan de ROP. De ROP heeft een schriftelijke reactie gegeven. De discussie tussen de sociale partners in de ROP heeft niet tot een gedeelde conclusie geleid.

De werkgeversorganisaties benadrukken het belang van tweezijdige vrijwilligheid bij werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Belemmeringen die zijn gelegen in de loondoorbetalingsverplichting, re-integratieactiviteiten en het opzegverbod bij ziekte dienen te worden verwijderd. De werkgeversorganisaties verwachten dat het voorgestelde lichtere regime zal leiden tot een hogere arbeidsparticipatie van AOW-gerechtigden.

De werknemersorganisaties zijn van mening dat de aanwezigheid van een terugvalscenario (de AOW) geen aanleiding kan vormen voor het maken van onderscheid in het arbeidsrechtelijk regime. Een lichter arbeidsrechtelijk regime zal werken na de AOW-gerechtigde leeftijd juist ontmoedigen, zo verwachten zij. Verder wijzen de werknemersorganisaties op het risico van verdringing van oudere werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt.

Naar aanleiding van de reactie van de ROP merkt de regering op dat er een objectieve rechtvaardiging is voor het gemaakte leeftijds onderscheid, zoals uiteen is gezet in paragraaf 4 van deze memorie. Het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd markeert nu en in de toekomst een grens in de maatschappij en de sociale zekerheid. Voor AOW-gerechtigden geldt na die leeftijd in principe niet langer de noodzaak om door arbeid in het eigen onderhoud te voorzien. Een lichter arbeidsrechtelijk regime sluit daar naar de mening van de regering bij aan. Zoals hiervoor is toegelicht, zal het risico op verdringing naar verwachting beperkt zijn. Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd gebeurt op basis van vrijwilligheid. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg afspraken maken over (de voorwaarden voor) werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit biedt de mogelijkheid om rekening te houden met persoonlijke omstandigheden.

7.3 Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV)

Het UWV heeft een uitvoeringstoets uitgebracht over de onderdelen van dit wetsvoorstel die betrekking hebben op de introductie van een recht op ziekengeld van maximaal zes weken voor werkende AOW-gerechtigden

die geen recht hebben op loondoorbetaling¹⁹. Volgens het UWV is het wetsvoorstel alleen uitvoerbaar als de werkgever in de loonaangifte voor werknemers boven de AOW-gerechtigde leeftijd aangeeft dat zij verzekerd zijn voor de ZW én wat de hoogte is van hun sv-loon. Dit is nodig om de hoogte van het ZW-dagloon te kunnen vaststellen. Na overleg met de Belastingdienst is gebleken dat deze gegevens niet eerder dan 1 januari 2016 in de loonaangifte kunnen worden ingevuld door werkgevers. Het UWV heeft daarom verzocht om de ZW-onderdelen van het wetsvoorstel op 1 januari 2016 in werking te laten treden. Deze wens van het UWV is gehonoreerd. Voorts heeft het UWV in zijn uitvoeringstoets opgemerkt dat de incidentele uitvoeringskosten van de voorgestelde ZW-wijzigingen € 0,5 miljoen bedragen en de structurele uitvoeringskosten zullen oplopen naar € 0,1 miljoen. Tot slot heeft het UWV enkele wetstechnische opmerkingen gemaakt die tot aanpassing van de memorie van toelichting hebben geleid. Met betrekking tot de doorbelasting van ZW-lasten van AOW-gerechtigde werknemers wordt nog opgemerkt dat naar aanleiding van uitvoeringstoetsen van het UWV en de Belastingdienst is afgezien van invoering van premieheffing. Gekozen is voor het verhalen van het ziekengeld op de werkgever die geen eigenrisicodragers is. UWV zal hierop nog een uitvoeringstoets uitbrengen.

ARTIKELSGEWIJS

Artikel I (Wijzigingen van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek)

Onderdeel A (artikel 7:629)

Het nieuwe tweede lid, onderdeel b, beperkt het recht op loondoorbetaling bij ziekte tot zes weken voor personen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Het gaat om de leeftijd waarop recht op AOW ontstaat, ongeacht de vraag of het AOW-ouderdomspensioen daadwerkelijk – geheel of gedeeltelijk – wordt genoten.

Het is mogelijk dat er personen zijn die geen recht hebben op AOW-pensioen. Dit betreft personen die niet AOW-verzekerd zijn geweest, bijvoorbeeld omdat zij werkzaamheden hebben verricht terwijl zij geen ingezetene waren. Ook voor hen geldt dat, als zij na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, bij ziekte een loondoorbetalingstermijn van zes weken wordt aangehouden. Zoals ook uit de formulering van het onderhavige artikel blijkt, gaat het immers primair om het bereiken van genoemde leeftijd.

De tweede zin van het tweede lid heeft betrekking op de situatie dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt op een later tijdstip dan dat waarop het ziekteverzuim is ingegaan. Als de werknemer al geruime tijd ziek is, en wel zodanig lang dat hij bij een termijn van zes weken vanaf het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in totaal langer dan 104 weken loondoorbetaling zou krijgen, geldt een kortere loondoorbetalingsperiode dan zes weken. Deze situatie zal zich overigens in de praktijk niet vaak voordoen, maar is niet uit te sluiten. De termijn gedurende welke in een dergelijke situatie na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd het loon wordt doorbetaald is zoveel korter dan zes weken dat de totale termijn (dat wil zeggen de periode dat tot de AOW-gerechtigde leeftijd reeds het loon is doorbetaald, opgeteld met de termijn die daarna geldt) 104 weken bestrijkt.

Indien een zieke werknemer vlak voor- of nadat hij de AOW-leeftijd heeft bereikt, herstelt en binnen vier weken na herstel wederom de bedongen arbeid niet kan verrichten vanwege ziekte, is de zogenoemde samentel-

¹⁹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

lingsregeling van het tiende lid van artikel 629 van toepassing. Deze regeling brengt mee dat het recht op loondoorbetaling zoveel dagen later eindigt dan de maximale duur als de periode van de onderbreking heeft geduurd. De vraag is welke gevolgen dit heeft voor de uiterste datum (hierna: einddatum) waarop het recht op loondoorbetaling eindigt. Daarbij zijn drie situaties te onderscheiden. De periode van onderbreking vanwege herstel valt: (1) geheel voordat de AOW-leeftijd wordt bereikt, (2) geheel nadat de AOW-leeftijd wordt bereikt, en (3) gedeeltelijk voordat en gedeeltelijk nadat de AOW-leeftijd wordt bereikt. In de eerste situatie heeft de samentellingsregeling geen gevolgen voor de einddatum van het recht op loondoorbetaling; deze blijft liggen op zes weken na de datum waarop de AOW-leeftijd wordt bereikt. De periode van onderbreking vanwege herstel doet in dit geval de einddatum van het recht op loondoorbetaling dus niet verschuiven. In de tweede en de derde situatie heeft de samentellingsregeling wel gevolgen voor de einddatum van het recht op loondoorbetaling. In de tweede situatie verschuift deze met de periode van onderbreking vanwege herstel en in de derde situatie met het deel van deze periode dat is gelegen na de AOW-leeftijd. Overigens geldt in alle hiervoor geschetste situaties waarin de samentellingsregeling wordt toegepast dat de totale termijn van loondoorbetaling niet meer dan 104 weken bedraagt.

Onderdeel B (artikel 7:658a)

Met de voorgestelde bepalingen worden de re-integratieverplichtingen van de werkgever bij ziekte van een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, beperkt. De verplichting om – bij gebrek aan passende arbeid in het eigen bedrijf – de inschakeling van de werknemer in het bedrijf van een andere werkgever te bevorderen, vervalt (lid 1). Dat geldt ook voor de verplichting om een plan van aanpak op te stellen (lid 3). Voor alle duidelijkheid wordt opgemerkt dat deze verplichting ook is opgenomen in artikel 71a, tweede lid, Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en artikel 25, tweede lid, Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Deze bepalingen zijn echter niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, omdat deze werknemer geen verzekerde (meer) is in de zin van deze wetten.

Onderdeel C (artikel 7:660a)

Met het vervallen van de verplichting voor de werkgever om een plan van aanpak op te stellen vervalt eveneens de verplichting van de werknemer om mee te werken aan het plan van aanpak als hij de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Onderdeel D (artikel 7:668a)

In de aan het tweede lid toegevoegde zin is bepaald dat indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd volgt op een arbeidsovereenkomst die is geëindigd vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of een andere pensioenleeftijd bij een opvolgend werkgever, deze arbeidsovereenkomst voor de vaststelling of de in het eerste en tweede lid bedoelde periode van 24 maanden is bereikt, buiten beschouwing wordt gelaten.

Voorts is in het nieuwe onderdeel c van het vijfde lid geregeld dat voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt bij cao kan worden bepaald dat het tijdvak waarin overeenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd, maximaal 48 maanden mag bedragen (in afwijking van lid 1, onderdeel a), en dat het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd maximaal zes mag bedragen (in afwijking van lid 1,

onderdeel b), voordat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij cao kan tevens worden bepaald dat alleen arbeids-overeenkomsten die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van de periode van 48 maanden en het aantal van zes.

Onderdeel E (artikel 7:669)

Het onderdeel onder 1 is toegelicht in paragraaf 3.2.4 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting. Onderdeel 2 betreft, omwille van de uniformiteit, een technische aanpassing van de verwijzing naar de Algemene Ouderdomswet.

Onderdeel F (artikel 7:670)

Dit artikel regelt dat het opzegverbod bij ziekte wordt verkort van twee jaar tot zes weken wanneer het een werknemer betreft die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Hierbij is aangesloten bij de termijn van zes weken die in artikel 7:629, lid 2, ten aanzien van de periode van loondoorbetaling bij ziekte, is opgenomen.

De na onderdeel b van het eerste lid ingevoegde zin heeft – evenals artikel 7:629, lid 2, tweede zin – betrekking op de situatie dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt op een later tijdstip dan dat waarop het ziekteverzuim ingaat. Als de werknemer al geruime tijd ziek is, en wel zodanig lang dat met een opzegverbod van zes weken vanaf het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, het totale opzegverbod langer dan twee jaren zou duren, is de duur van het opzegverbod vanaf het bereiken van die leeftijd korter dan zes weken. De termijn gedurende welke in een dergelijke situatie na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd het opzegverbod geldt is zoveel korter dan zes weken dat de totale termijn (dat wil zeggen het tijdvak gedurende welke de werkgever niet kon opzeggen voor het tijdstip waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt opgeteld met de termijn die daarna geldt) twee jaren bestrijkt.

Onderdeel G (artikel 7:672)

Dit artikel regelt dat de opzegtermijn voor de werkgever ten aanzien van een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt een maand bedraagt. De afwijkingsmogelijkheden die het artikel biedt, blijven in stand.

Onderdeel H (artikel 673)

Dit onderdeel betreft, omwille van de uniformiteit, een technische aanpassing van de verwijzing naar de Algemene Ouderdomswet.

Artikel II (Wijzigingen van de Ambtenarenwet)

Onderdeel A (artikel 2)

In artikel 2, eerste lid, is Titel III, Bepalingen van materieel recht, buiten toepassing verklaard voor met name genoemde ambtenaren, waaronder bijvoorbeeld de benoemde politieke ambtsdragers, de voor het leven benoemde ambtenaren, zoals rechters, voor de Nationale ombudsman en notarissen en gerechtsdeurwaarders, en de voorzitters of leden van verschillende genoemde organisaties en militaire ambtenaren. Voor deze ambtenaren wordt nu geregeld dat Titel IIIa, die betrekking heeft op regelingen voor ambtenaren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, evenmin van toepassing is.

In artikel 2, tweede lid, wordt Titel IIIa eveneens voor rechterlijke ambtenaren die niet voor het leven benoemd zijn, buiten toepassing verklaard. Dit omdat er voor zowel voor het leven benoemde rechters als niet voor het leven benoemde rechterlijke ambtenaren is gekozen voor één systeem van rechtspositionele wet- en regelgeving.

Onderdeel B (de artikelen 127 tot en met 127e)

Artikel 127

In het eerste lid van het nieuwe artikel 127 van de Ambtenarenwet wordt geregeld dat indien een maximale periode of een maximaal aantal aanstellingen in tijdelijke dienst alvorens een aanstelling in vaste dienst ontstaat, gelden, dat deze ook voor de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt gelden. Voor deze formulering is gekozen omdat in de verschillende ambtelijke rechtspositieregelingen verschillende periodes gelden.

Een aanstelling in tijdelijke dienst bij een ander bevoegd gezag (bijvoorbeeld binnen de rijksdienst: een aanstelling in tijdelijke dienst bij een ander ministerie) betekent dat de keten opnieuw start.

In de sectorale rechtspositieregeling kan zijn geregeld dat de ketenregeling ook van toepassing is ingeval dezelfde werkzaamheden, voorafgaande aan een tijdelijke aanstelling dan wel tussen twee tijdelijke aanstellingen in, worden verricht bij hetzelfde bevoegd gezag op basis van een andere titel dan een aanstelling (hierna aangeduid met opvolgend ambtelijk werkgeverschap). Een voorbeeld hiervan is artikel 6, zevende lid, van het Algemeen rijksambtenarenreglement. Het voorgestelde tweede lid van artikel 127 van de Ambtenarenwet past de regeling van opvolgend ambtelijk werkgeverschap ook toe op ambtenaren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Voor beantwoording van de vraag of sprake is van opvolgend ambtelijk werkgeverschap wordt aangesloten bij de in de sector bestaande of gegroeide rechtspraktijk. Een voor de hand liggend voorbeeld is als dezelfde werkzaamheden voor hetzelfde bevoegd gezag worden verricht op basis van een uitzendovereenkomst met toepassing van een uitzendbeding.

In het derde lid van artikel 127 van de Ambtenarenwet wordt met het oog op de doorvertaling van het voorgestelde artikel 7:668a, lid 3, tweede volzin, van het BW naar de Ambtenarenwet geregeld dat de aanstellingen en de dienstbetrekkingen op een andere titel dan een aanstelling meetellen voor de toepassing van het eerste en tweede lid, tenzij de laatste aanstelling vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd wegens het bereiken van die leeftijd is geëindigd. In dat laatste geval start de keten van het eerste en tweede lid van artikel 127 Ambtenarenwet opnieuw bij een aanstelling op of na de AOW-gerechtigde leeftijd. Of een aanstelling wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt, wordt bepaald in de afzonderlijke sectorale rechtspositieregelingen. Bij sector Rijk wordt de aanstelling bijvoorbeeld niet beëindigd bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, bij andere sectoren eindigt de aanstelling van rechtswege of kan het bevoegd gezag besluiten de aanstelling te beëindigen. Er is vanwege de inhoudelijk afwijkende invullingen die de overheidssectoren hebben gegeven aan de gevolgen van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd voor lopende aanstellingen afgezien van een algemene bepaling op dit punt in de Ambtenarenwet.

Artikel 127a

Het nieuwe artikel 127a strekt ertoe om te bereiken dat overal waar thans sprake is van een opzegtermijn van de ambtelijke aanstelling, die opzegtermijn standaard een maand bedraagt voor de ambtenaar die doorwerkt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 127b

Het nieuwe artikel 127b regelt dat bij reorganisatieontslag (binnen aangegeven categorieën uitwisselbare functies) voorrang wordt gegeven aan ambtenaren die blijven werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Binnen die groep wordt weer voorrang gegeven aan de ambtenaar met de kortste diensttijd, daarna aan de ambtenaar met de op één na kortste diensttijd, enzovoorts, enzovoorts. Met betrekking tot de bepaling en de berekening van de in aanmerking te nemen diensttijd (bijvoorbeeld alleen diensttijd bij de overheidswerkgever, diensttijd in de sector, diensttijd voor de ABP-pensioenregeling of zelfs diensttijd buiten de overheid), voorziet het tweede lid van deze bepaling in een opdracht aan de sectoren om in hun rechtspositieregelingen nader te bepalen wat daar voor hun sector onder moet worden verstaan. Het ligt voor de hand dat sectoren daarbij aansluiten bij de regeling die in hun sector normaal gebruikelijk is of het meest wordt gehanteerd. Als minimum geldt de diensttijd bij de eigen werkgever.

Artikel 127c

Het nieuwe artikel 127c is het pendant van het gewijzigde artikel 7:670 BW, maar wijkt daar deels vanaf vanwege formele verschillen in arbeidsrecht-systemen. Voor ambtenaren geldt thans een afwijkend geformuleerde en ook inhoudelijk afwijkende ontslagbepaling met betrekking tot ziekte. Ook voor ambtenaren geldt een beperking van de loondoorbetalingverplichting bij ziekte tot zes weken. Na ommekomst van die periode kunnen zij worden ontslagen op de wijze en onder de voorwaarden als opgenomen in artikel 127c. De procedure en voorwaarden voor ontslag zijn, afgezien van de kortere periode, materieel gelijk of gelijkwaardig aan die voor de groep ambtenaren jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd en zijn ook ontleend aan wat voor die groep geregeld is in het merendeel van de sectorale rechtspositieregelingen: het bevoegd gezag kan een onderzoek naar en een oordeel over het bestaan van ongeschiktheid tot werken als bedoeld in artikel 32 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aanvragen. In artikel 127c is ook rekening gehouden met de beperkte re-integratieverantwoordelijkheid voor de werkgever, doordat de toets aan herplaatsingsmogelijkheden voor deze categorie achterwege kan worden gelaten.

Artikel 127d

In het nieuwe artikel 127d wordt een deel van het voor het overheidsper-soneel geldende overgangsrecht geregeld: uitgestelde werking van de termijn van zes weken gedurende welke de ambtenaar niet kan worden ontslagen. Deze uitgestelde werking geldt voor twee categorieën ambtenaren die vóór het tijdstip van inwerkingtreding van het wetsvoorstel ziek zijn geworden en van wie het ziekteverzuim doorloopt na dat tijdstip:

- de ambtenaren die vóór de inwerkingtreding van het wetsvoorstel de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt;
- de ambtenaren die na dat tijdstip in de loop van de zes maanden uitgestelde werking de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken).

Het overgangsregime voor het overheidspersoneel stemt overeen met dat voor de werknemers in de private sector. Voor het overige verwijzen wij dan ook naar de toelichting op artikel IX: hetgeen daar met betrekking tot deze werknemers is gesteld geldt mutatis mutandis ook voor het overheidspersoneel.

Artikel 127e

In artikel 127e is geregeld dat het bepaalde in de artikelen 127 tot en met 127d geldt als minimumnorm, waarvan (voor wat het eerste lid betreft) bij of krachtens publiekrechtelijke rechtspositieregeling (gebaseerd op artikel 125 van de AW en op artikel 47 van de Politiewet 2012) ten gunste van ambtenaren mag worden afgeweken. In het tweede lid is tevens opgenomen dat bij rechtspositieregeling, binnen gestelde maxima, van de ketenbepaling van artikel 127 kan worden afgeweken ten nadele van de ambtenaar. Daartoe is in artikel 127e is bepaald dat bij publiekrechtelijke rechtspositieregeling het aantal verlengingen kan worden verhoogd tot maximaal zes en de periode kan worden verlengd tot maximaal 48 maanden.

Artikel III (Wijzigingen van de Ziektewet)

Onderdeel A (artikel 3)

Het wetsvoorstel maakt een recht op ziekengeld mogelijk voor onder meer werkende AOW-gerechtigden die bij ziekte geen recht (meer) hebben op loondoorbetaling. De huidige leeftijdsgrens om als werknemer, en dus als verzekerde, te worden aangemerkt dient daarom te worden geschrapt. De onderhavige wijziging strekt hiertoe.

Onderdeel B (artikel 29)

De wijzigingen in het vierde en vijfde lid strekken ertoe dat ook ziekengeld kan worden uitgekeerd als een verzekerde na de AOW-gerechtigde leeftijd ziek wordt, met dien verstande dat deze periode beperkt blijft tot zes weken. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat het recht op ziekengeld eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, indien de verzekerde ziek is geworden voor die leeftijd.

Dit laatste is een verschil ten opzichte van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte. Indien een werknemer in de zin van het BW – vlak vóórdat hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt – de bedongen arbeid niet kan verrichten vanwege ziekte, dan heeft hij vanaf het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd nog recht op maximaal zes weken loondoorbetaling, mits de dienstbetrekking voortduurt. Een overeenkomstige regeling is niet in de ZW getroffen. Dat heeft als reden dat bij de ZW, anders dan bij de loondoorbetalingsverplichting, geen onderscheid kan worden gemaakt tussen het wel of niet voortduren van de dienstbetrekking, omdat het tot ongelijke behandeling van gelijke gevallen zou leiden. Zo'n onderscheid zou immers meebrengen dat een verzekerde die ziek wordt vlak voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wiens dienstbetrekking (in de zin van de ZW) vanwege die ziekte is geëindigd, zoals bij uitzendkrachten met een uitzendbeding, geen recht meer zou hebben op ziekengeld vanaf het bereiken van voornoemde leeftijd, terwijl eenzelfde verzekerde wiens dienstbetrekking (in de zin van de ZW) wel voortduurt bij ziekte, vanaf die leeftijd recht zou behouden op ziekengeld. De voorwaarde dat «de dienstbetrekking moet voortduren» kan, anders dan in het BW, in de ZW dus niet worden gehanteerd. Een overeenkomstige regeling in de ZW zou moeten inhouden dat iedere verzekerde recht heeft op maximaal zes weken ziekengeld als hij nog steeds ziek is bij het

bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Een dergelijke regeling heeft echter twee bezwaren. Ten eerste zou die regeling meebrengen dat een werknemer in de zin van het BW wiens dienstbetrekking tijdens ziekte eindigt door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, wat een veelvoorkomende situatie zal blijven, recht zou krijgen op maximaal zes weken ziekingeld (artikel 29, tweede lid, onder c, ZW). Ten tweede zou die regeling meebrengen dat een WW-gerechtigde die ziek is bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, recht zou krijgen op maximaal zes weken ziekingeld (artikel 29, tweede lid, onder d, ZW). Dit strookt niet met de bedoeling van de onderhavige wijziging van de ZW, te weten het bieden van dezelfde inkomensbescherming bij ziekte aan alle werkende AOW-gerechtigden ongeacht de aard van hun arbeidsverhouding of de aard van het contract op basis waarvan zij hun werkzaamheden verrichten.

De wijzigingen in het vierde en vijfde lid hebben de volgende gevolgen voor de toepassing van de in het vijfde lid neergelegde samentellingsregeling. Deze regeling houdt in dat periodes van arbeidsongeschiktheid worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Dit brengt mee dat ingeval het recht op ziekingeld is geëindigd vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en de verzekerde vervolgens gaat werken maar binnen vier weken na voornoemde leeftijd weer ziek wordt, er geen nieuw recht op ziekingeld ontstaat. Evenzo ontstaat er geen nieuw recht op ziekingeld als een zieke verzekerde herstelt, kort daarna de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en binnen vier weken na zijn herstel weer ziek wordt. Immers, in deze gevallen moet de nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid op grond van artikel 29, vijfde lid, ZW worden samengeteld bij de arbeidsongeschiktheidsperiode die is aangevangen voor de AOW-gerechtigde leeftijd. Het daarop gebaseerde ziekingeld wordt vanaf die dag echter niet meer uitgekeerd op grond van artikel 29, vierde lid, ZW.

Onderdeel C (artikel 45)

Met de voorgestelde wijzigingen wordt voorkomen dat er bepaalde re-integratieverplichtingen zouden ontstaan voor de verzekerde die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Het gaat hierbij onder meer om het opstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 26, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), en om het nakomen van de in zo'n plan opgenomen verplichtingen. Gelet op de ZW-uitkeringstermijn van zes weken zou dit geen reële optie zijn. Een vergelijkbare bepaling is opgenomen in artikel 7:660a BW.

Onderdelen D en E (artikelen 63e, 63f, 63g en 73b)

Met betrekking tot de artikelen 63e, 63f en 63g van de Ziektewet hebben de artikelen 79, 80 en 81 van de Werkloosheidswet met betrekking tot het verhaal van werkloosheidsuitkering door het UWV op de overheidswerkgever en de artikelen 39a, 39b en 39c van de Ziektewet met betrekking tot het verhaal van ziekingeld door het UWV op de werkgever bij niet nakoming van de re-integratieverplichtingen model gestaan. Hierbij gaat het om regelingen voor het verhaal van uitkeringen waarmee het UWV bekend is en door het UWV worden toegepast, op verhaal van WW-uitkeringen van overheidswerknemers op overheidswerkgevers en van WGA-uitkeringen op eigenrisicodragers WGA.

In artikel 63e is geregeld dat het UWV het betaalde ziekingeld aan de doorwerkende AOW'er verhaalt op de werkgever. Bij het verhaal geldt een uitzondering voor het betaalde ziekingeld op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel e, van de Ziektewet (ziekingeld wegens orgaandonatie)

artikel 29, tweede lid, onderdeel f, j° artikel 29a, van de Ziektewet (ziekengeld bij ongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap), artikel 29, tweede lid, onderdeel g, j° artikel 29b, van de Ziektewet (ziekengeld in verband met de no-riskpolis) en artikel 29, tweede lid, onderdeel g, j° artikel 29d, van de Ziektewet (ziekengeld aan werknemers die geboren zijn voor 8 juli 1954 en voorafgaande aan de dienstbetrekking een werkloosheidsuitkering hadden). Het verhaal vindt plaats overeenkomstig bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te stellen regels. Hierbij worden regels gegeven over de techniek van het verhaal bijvoorbeeld met betrekking tot verrekening van onverschuldigd betaald ziekengeld, en eventueel de kosten van uitvoering.

Wanneer de werkgever niet meer bestaat dan wordt op grond van het tweede lid het ziekengeld verhaald op de rechtsopvolger van de werkgever, behalve wanneer de werkgever failliet is verklaard. Artikel 63e is niet van toepassing wanneer de werkgever eigenrisicodrager is voor de betaling van ziekengeld. Hij zal het ziekengeld aan de AOW-gerechtigde werknemers zelf betalen overeenkomstig de werkwijze bij de werknemers die niet AOW-gerechtigd zijn, met dien verstande dat de duur van het ziekengeld is beperkt tot maximaal zes weken.

In artikel 63f zijn grenzen gesteld aan het verhalen van ziekengeld, de invordering van het verhaalde ziekengeld en de verjaring van de rechtsvordering tot terugbetaling van een onverschuldigd betaald bedrag in verband met verhaal van ziekengeld.

In artikel 63g is geregeld dat de vordering van het UWV in verband met het verhaal van ziekengeld een bevoorrechte vordering is waarmee de kans op een succesvol verhaal wordt bevorderd.

In artikel 73b is geregeld dat bezwaar en beroep tegen de in dat artikel vermelde beslissingen, zoals verhaal van ziekengeld door het UWV bij een eigenrisicodrager, niet kan worden gebaseerd op de grief dat een uitkering op grond van de Ziektewet ten onrechte of tot een te hoog bedrag is vastgesteld. Hieraan is toegevoegd de beslissing tot verhaal van ziekengeld op grond van artikel 63e.

Onderdeel F (artikel 76a)

Het nieuwe achtste lid beperkt de aanspraak op bezoldiging bij ziekte tot zes weken voor personen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Voor een verdere toelichting wordt verwezen naar de toelichting bij artikel I, onderdeel A.

Onderdeel G (artikel 76b)

In dit onderdeel wordt voorgesteld een nieuw vijfde lid aan artikel 76b toe te voegen. Dit vijfde lid hangt samen met het op grond van onderdeel C beperken van de re-integratieverplichtingen van de werkgever bij ziekte van een werknemer, die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. De werkgever hoeft onder meer geen plan van aanpak voor deze werknemer op te stellen. Op grond van artikel 76b, tweede lid, onderdeel i, kan bij algemene maatregel van bestuur worden geregeld dat de aanspraak op bezoldiging vervalt bij het niet meewerken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak. Nu voor de werknemer, die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geen plan van aanpak hoeft te worden opgesteld, is in het nieuwe vijfde lid geregeld dat het tweede lid, onderdeel i, in deze situatie niet van toepassing is.

Onderdeel H (artikel 76e)

Met de voorgestelde bepalingen worden de re-integratieverplichtingen van de werkgever bij ziekte van een werknemer, die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, beperkt. De verplichting om – bij gebrek aan passende arbeid in het eigen bedrijf – de inschakeling van de werknemer in het bedrijf van een andere werkgever te bevorderen, vervalt (eerste lid). Dat geldt ook voor de verplichting om een plan van aanpak op te stellen (derde lid). Voor alle duidelijkheid kan worden opgemerkt dat de verplichting, vervat in de artikelen 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, evenmin van toepassing is ten aanzien van de werknemer, die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, aangezien deze werknemer geen verzekerde meer is in de zin van deze wetten.

Onderdeel I (artikel # Ziektewet)

In dit artikel wordt voorgesteld de Ziektewet aan te vullen met een nieuw artikel #. In artikel # is het resterende gedeelte van het voor het overheids-personeel geldende overgangsrecht opgenomen: uitgestelde werking voor zes maanden van de verkorte periode gedurende welke voor overheidspersoneel recht op loondoorbetaling bij ziekte bestaat. In de toelichting op artikel 127d van de Ambtenarenwet is al ingegaan op de categorieën ambtenaren op wie het overgangsrecht van toepassing is. Voorts wordt ook op deze plaats verwezen naar de toelichting op artikel IX (Overgangsrecht Burgerlijk Wetboek): hetgeen daar is gesteld geldt mutatis mutandis ook voor het overheidspersoneel.

Artikel IV (Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag)

De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) geldt nu niet voor personen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt of ouder zijn. Destijds is bij de behandeling van deze wet in de Tweede Kamer nog wel de nodige aandacht aan de leeftijdsgrens (toen 65 jaar) geschonken. Zo is in de memorie van antwoord aan de Tweede Kamer het volgende opgenomen (zie Kamerstukken II 1967/68, 9574, nr. 5, pagina 3): «Voor zover arbeid, door laagstbetaalden verricht, een relatief zware lichamelijke inspanning vergt, kan worden aangenomen, dat in de desbetreffende functies relatief weinig bejaarde werknemers op de arbeidsmarkt een concurrerende factor van betekenis vormen. Het lijkt de ondergetekende verder op de weg van partijen bij collectieve arbeidsovereenkomsten te liggen om desgewenst terzake regelen te treffen.» Door het lid Wiebinga c.s. is destijds een amendement ingediend om genoemde leeftijdsgrens te schrappen (Kamerstukken II 1967/68, 9574, nr. 24), doch de toenmalige regering achtte dit geen vraagstuk waarvoor een dringende bescherming werd gevraagd. Bovendien wilde de regering de indruk vermijden dat personen ook na de 65-jarige leeftijd nog arbeid in loondienst zouden verrichten.²⁰ Nu het gebruikelijker wordt ook na de AOW-gerechtigde leeftijd te werken en om verdringing en oneerlijke concurrentie zoveel mogelijk te voorkomen wordt genoemde leeftijdsgrens geschrapt.

²⁰ Handelingen II 1967/68, 66^{ste} vergadering – 4 september 1968, pagina 2870 en Handelingen II 1968/69, 4^{de} vergadering – 24 september 1968, blz. 142 e.v.

Artikel V (Wijziging van de Wet aanpassing arbeidsduur)

In dit artikel is geregeld dat de Wet aanpassing arbeidsduur niet van toepassing is op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel VI (Wijziging van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)

Door de voorgestelde wijzigingen van artikel 3 ZW zouden werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt ook onder de reikwijdte van de WIA vallen. Om dat te voorkomen wordt artikel 8 WIA gewijzigd in die zin dat een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, niet als werknemer, en dus verzekerde, wordt aangemerkt. Het nieuwe onderdeel b van artikel 8 voorziet hierin.

Artikel VII (Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen)

Onderdeel A (artikel 50b)

De wijziging van artikel 50b, eerste lid, brengt met zich mee dat de premiekorting oudere werknemers op grond van artikel 47 en de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer op grond van artikel 49 niet meer kunnen worden toegepast ten aanzien van een werknemer met ingang van de eerste dag van de maand waarin hij de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Dit wetsvoorstel beoogt belemmeringen weg te nemen om AOW-gerechtigde werknemers in dienst te nemen of te houden, niet om het in dienst nemen extra te stimuleren met een premiekorting.

Onderdelen B en C (artikelen 114 en 115)

In artikel 114, onderdeel j, is toegevoegd dat de ontvangen verhaalde bedragen aan ziekengeld op grond van artikel 63e van de Ziektewet ten gunste komt van het Arbeidsongeschiktheidsfonds. In artikel 115, onderdeel e, is toegevoegd dat het betaalde ziekengeld aan de werkende AOW'er ten laste komt van het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

Artikel VIII (Wijziging van de Toeslagenwet)

Zonder nadere regeling zou een AOW-gerechtigde met een ZW-uitkering of met recht op loondoorbetaling recht kunnen hebben op toeslag indien zijn inkomen lager is dan het voor hem geldende sociale minimum. Dat is in dit geval niet nodig, omdat de AOW voorziet in inkomensbescherming op het minimumniveau. Bovendien bestaan er aanvullende regelingen, zoals de Algemene inkomenvoorziening ouderen, voor de enkele AOW-gerechtigde met een inkomen onder het voor hem geldende sociale minimum. Daarom wordt in de onderhavige bepaling geregeld dat geen recht op toeslag bestaat voor degene die ouder is dan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel IX (Overgangsrecht Burgerlijk Wetboek)

In dit artikel wordt uitgestelde werking voor zes maanden geregeld van een aantal onderdelen van het wetsvoorstel: de verkorte periode gedurende welke recht op loondoorbetaling bij ziekte bestaat en het verkorten van de termijn gedurende welke de werkgever niet mag opzeggen tijdens ziekte van de werknemer.

Deze uitgestelde werking geldt op grond van het eerste lid, onderdeel a, voor twee categorieën werknemers die vóór het tijdstip van inwerking-treding van het wetsvoorstel ziek zijn geworden en van wie het ziekte-verzuim doorloopt na dat tijdstip (van «doorlopen» is ook sprake bij een onderbreking van de arbeidsongeschiktheid van minder dan vier weken):

- de werknemers die vóór de inwerkingtreding van het wetsvoorstel de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt;
- de werknemers die na dat tijdstip in de loop van de zes maanden de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.

Volledigheidshalve wordt er op gewezen dat de uitgestelde werking niet zal gelden voor de huishoudelijke hulpen voor wie immers reeds een loondoorbetalingsperiode van zes weken geldt. Dit is in het eerste lid tot uitdrukking gebracht met de zinsnede «en op wie op die dag het in artikel 629, lid 1, van Boek 7 genoemde tijdvak van 104 weken van toepassing is».

Voor deze categorieën werknemers blijft gedurende zes maanden na de inwerkingtreding van het wetsvoorstel de termijn van 104 weken gedurende welke het loon wordt doorbetaald en het opzegverbod tijdens ziekte geldt, van toepassing (artikel 7:629, lid 1, BW (artikel 7:670, lid 1, onderdeel a, BW).

Voor de goede orde zij er op gewezen dat het nadrukkelijk niet om verlenging van de loondoorbetalingstermijn gaat. Dit betekent dat de werknemer die onder artikel IX valt, maar ten aanzien van wie de 104 weken-termijn eindigt op een tijdstip gelegen in de zes maanden uitgestelde werking, na dat tijdstip geen recht op loondoorbetaling meer heeft. Ook is in dat geval het opzegverbod niet meer van kracht.

De formulering van artikel IX heeft tot gevolg dat deze bepaling van toepassing is op de genoemde categorieën werknemers van wie de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor het moment van inwerkingtreding, en doorloopt tot na dat moment. De uitgestelde werking geldt, als gezegd, voor twee categorieën werknemers die op de dag voor inwerkingtreding van het wetsvoorstel ziek zijn. Ook de werknemer die op dat tijdstip niet ziek is maar vlak daarvoor wel en vlak daarna opnieuw ziek wordt, waarbij geldt dat de periode van herstel korter dan vier weken heeft geduurd, valt onder de uitgestelde werking van dit wetsvoorstel.

In het tweede lid is geregeld wat na afloop van de zes maanden uitgestelde werking voor de onder het overgangsrecht vallende werknemers geldt waar het gaat om de periode dat het loon wordt doorbetaald en gedurende welke het opzegverbod wegens ziekte geldt: zes weken tenzij daarmee de totale termijn meer dan 104 weken zou worden overschreden. Van een kortere termijn dan zes weken is sprake in de situatie dat de werknemer al geruime tijd ziek is, en wel zodanig lang dat hij bij een termijn van zes weken in totaal langer dan 104 weken loondoorbetaling zou krijgen. Deze situatie zal zich overigens in de praktijk bij de in het eerste lid bedoelde werknemers niet vaak voordoen, maar is niet uit te sluiten. Het tweede lid voorkomt dat iemand die al langer ziek is aldus de termijn van 104 weken zou overschrijden: in dat geval is de termijn gedurende welke het loon wordt doorbetaald zoveel korter dan zes weken, dat de totale termijn 104 weken bedraagt. De totale termijn wil zeggen: de periode dat reeds het loon is doorbetaald opgeteld met de termijn die geldt na afloop van de zes maanden uitgestelde werking.

Indien een zieke werknemer vlak voor- of nadat de zes maanden uitgestelde werking zijn verstreken, binnen vier weken na herstel wederom de bedongen arbeid niet kan verrichten wegens ziekte, dan is de

zogenoemde samentellingsregeling van het tiende lid van artikel 629 van toepassing. De vraag is welke gevolgen dit heeft voor de uiterste datum (hierna einddatum) waarop het recht op loondoorbetaling eindigt. Daarbij zijn drie situaties te onderscheiden. De periode van onderbreking vanwege herstel valt: 1. geheel voordat de zes maanden van uitgestelde werking zijn verstreken, 2. geheel nadat de zes maanden van uitgestelde werking zijn verstreken, en 3. gedeeltelijk voordat en gedeeltelijk nadat deze termijn is verstreken. Uit het tweede lid van artikel 213 vloeit voort dat na afloop van deze termijn van zes maanden het tijdvak gedurende welke de werknemer recht heeft op loondoorbetaling 6 weken bedraagt. In de eerste situatie heeft de samentellingsregeling geen gevolgen voor de einddatum van het recht op loondoorbetaling; deze blijft liggen op 6 weken na afloop van de zes maanden van uitgestelde werking. De periode van onderbreking vanwege herstel doet in dit geval de einddatum van het recht op loondoorbetaling dus niet verschuiven. In de tweede en de derde situatie heeft de samentellingsregeling wel gevolgen voor de einddatum van het recht op loondoorbetaling. In de tweede situatie verschuift deze met de periode van onderbreking vanwege herstel en in de derde situatie met het deel van deze periode dat is gelegen na het einde van de zes maanden termijn van uitgestelde werking. Overigens geldt in alle hiervoor geschetste situaties waarin de samentellingsregeling wordt toegepast dat de totale termijn van loondoorbetaling van vóór en na de inwerkingtredingsdatum niet langer dan 104 weken bedraagt.

Artikel X (Samenloop met het initiatiefwetsvoorstel tot wijziging van de Wet aanpassing arbeidsduur ten einde flexibel werken te bevorderen)

Ingevolge het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet aanpassing arbeidsduur ten einde flexibel werken te bevorderen wordt de citeertitel van de Wet aanpassing arbeidsduur gewijzigd in: Wet flexibel werken. Deze samenloopbepaling is nodig indien dat wetsvoorstel eerder in werking treedt dan artikel V van het onderhavige wetsvoorstel.

Deze memorie van toelichting is door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ondertekend, mede namens de Minister van Veiligheid en Justitie en de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher