



Aan

Minister van SZW

nota

Nota Kamervragen van het lid Palland (CDA) over
'doorwerken na AOW-leeftijd naar aanleiding van het
commissiedebat Pensioenonderwerpen d.d. 21 juni 2023'

Aanleiding

Op 5 december 2023 heeft het lid Palland (CDA) Kamervragen gesteld over
'doorwerken na AOW-leeftijd naar aanleiding van het commissiedebat
Pensioenonderwerpen d.d. 21 juni 2023'. Op 19 december heeft u een uitstelbrief
verstuurd naar de Kamer omdat beantwoording in de gestelde termijn niet
mogelijk was.

Geadviseerd besluit

- U wordt geadviseerd in te stemmen met de beantwoording van de
Kamervragen en deze, gelet op de termijn van zes weken, te
ondertekenen en zo mogelijk voor dinsdag 16 januari naar de Kamer te
verzenden.

Kernpunten

- De vragen richten zich met name op de arbeidsrechtelijke positie van de
AOW-gerechtigde werknemer indien hij besluit na de AOW-leeftijd door te
werken. Specifiek gaat vraag 2 in op de gevolgen voor de inschaling
indien een werknemer, die werkzaam is in de txisector, na een lang
dienstverband besluit om na het bereiken van de AOW-leeftijd bij dezelfde
werkgever te blijven werken, alleen voor minder uren.
- Bij de beantwoording wordt verwezen naar de Wet werken na de AOW-
gerechtigde leeftijd. Door deze wet is het voor werkgevers aantrekkelijker
geworden om mensen die de AOW-leeftijd hebben bereikt in dienst te
nemen of te houden. Er geldt dan namelijk een verlicht arbeidsrechtelijk
regime.
- Verder wordt in de antwoorden verwezen naar de mogelijkheid dat er
bepalingen in de arbeidsovereenkomst en/of cao kunnen zijn opgenomen
die de arbeidsvoorwaarden regelen in geval de werknemer de AOW-
leeftijd heeft bereikt. In sommige gevallen is hierover niets geregeld en is
het aan de werkgever en werknemer, om binnen de grenzen van het
arbeidsrecht, hierover afspraken te maken.
- Gezien het feit dat arbeidsvoorwaarden een aangelegenheid is tussen
werkgever en werknemer, is het niet mogelijk om concreet een antwoord
te geven op de vraag wat de gevolgen zijn voor de arbeidsrechtelijke
positie (zoals inschaling) als de werknemer na het bereiken van de AOW-
leeftijd doorwerkt.

TER BESLISSING

Directie

Datum
8 januari 2024

Onze referentie
2024-

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Uiterlijk bij
16 januari 2024

Bijlage(n)
0

- Verder wordt in vraag 5 verwezen naar de publiekscommunicatie rondom werken na de AOW-leeftijd en de vraag of inzicht in de rechtspositie ten aanzien van de reeds opgebouwde arbeidsverleden kan worden betrokken bij de publiekscommunicatie.
- In het antwoord op de voorgenoemde vraag wordt verwezen aan de publiekscommunicatie 'Sommige werknemers zijn niet te stoppen' die per 7 september 2023 is gestart. Om eventuele drempels weg te nemen die werkgevers ervaren om met AOW'ers te werken en die werknemers ervaren om na de AOW-leeftijd door te werken, vormen zowel feitelijke informatie als inspirerende verhalen, onderdeel van de communicatie.
- Ook wordt verwezen naar informatie op Rijksoverheid.nl en Ondernemersplein.nl waar onder meer informatie te vinden is over de (financiële) gevolgen van het doorwerken na de AOW.
- U geeft aan dat er geen aanleiding is om de rechtspositie ten aanzien van de reeds opgebouwde arbeidsverleden te betrekken bij deze publiekscommunicatie. De informatie die de publiekscommunicatie nu biedt en de informatie die te vinden is op de pagina's van Rijksoverheid.nl en Ondernemersplein.nl bieden voldoende handvatten voor de werknemers om goed voorbereid het gesprek aan te kunnen gaan met de werkgever over de mogelijkheid om na de AOW-leeftijd door te werken en onder welke voorwaarden dat gebeurt. Ook omdat het afhankelijk is van de persoonlijke situatie wat er in de cao of in de arbeidsovereenkomst is geregeld, is het toevoegen van informatie over de specifieke onderdelen als arbeidsverleden aan de publiekscommunicatie niet informatief.
- Als het onderwerp rondom de opgebouwde rechtspositie (zoals het arbeidsverleden) toch onderdeel moet worden van de publiekscommunicatie zou dat bovendien betekenen dat er een geheel nieuw communicatietraject moet worden opgestart aangezien de publiekscommunicatie reeds van start is gegaan.
- Verder wordt de vraag gesteld of u bereid bent om met sociale partners de positie van doorwerken na de AOW-leeftijd, de rechtspositie en het in acht nemen van het arbeidsverleden van de werknemer bij dezelfde werkgever te bespreken.
- In het antwoord geeft u aan dat u hier geen rol voor uzelf ziet. U verwijst daarbij naar de mogelijkheid die werkgevers en werknemers hebben om te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden waaronder gewerkt wordt als de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt. Dit wel binnen de grenzen van de cao/arbeidsovereenkomst en het arbeidsrecht. Het betreft dus een aangelegenheid tussen de werkgever en werknemer.
- Daarnaast zijn sociale partners zelf aan zet als het aankomt op het onderhandelen over cao-bepalingen, waaronder de bepalingen die zien op arbeidsvoorwaarden die gelden na het bereiken van de AOW-leeftijd.

Datum

8 januari 2024

Onze referentie

2024-

