

Nieuwsbericht 24 maart 2017

Relevante zaken rondom de AOW

Iedereen in Nederland krijgt op enig moment te maken met de AOW. Er wordt in de media veel geschreven en gepraat over de AOW en de verschuiving van de AOW. In dit nieuwsbericht zetten we de relevante zaken rondom de AOW op een rij, zodat werkgevers en werknemers direct inzicht hebben in de actualiteit ten aanzien van de AOW.

De AOW stond tijdens de Tweede Kamerverkiezingen 15 maart 2017 onder andere centraal. Niet zo gek als je bedenkt dat de AOW voor de meeste mensen de helft van hun inkomen na pensionering inhoudt. Flexibilisering van de AOW is ook een van de thema's. Wat gebeurt er met je AOW als je eerder met pensioen gaat? Wanneer kun je überhaupt met pensioen? Of stel je wilt langer doorwerken na de AOW gerechtigde leeftijd; zijn hier dan mogelijkheden voor en heeft dit gevolgen voor je AOW?

De afgelopen jaren zijn er verschillende wetsvoorstellen ingediend die betrekking hebben op voorgaande vragen. Op 21 februari 2017 is de Wet flexibilisering ingangsdatum AOW echter verworpen. Een flexibele AOW was een speerpunt in veel verkiezingsprogramma's, de kans bestaat daarom dat er in de toekomst wel weer een soortgelijk wetsvoorstel wordt ingediend.

Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd is sinds 1 januari 2016 wel gemakkelijker geworden. In dit nieuwsbericht zullen wij inhoudelijk ingaan op de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd en het Wetsvoorstel flexibilisering ingangsdatum AOW, waarvan de laatste recentelijk afgewezen is.

Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd

Deze wet schrijft voor dat de AOW-leeftijd steeds stapsgewijs wordt verhoogd. De AOW-leeftijd gaat in de loop van de jaren telkens op 1 januari omhoog, met steeds grotere stappen. Vanaf 2023 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. Ook veranderen de fiscale regels voor het aanvullend pensioen. Opgebouwde pensioenrechten blijven wel intact. Zie hieronder een schema van de verhoging van de AOW-leeftijd.



© Copyright Swalef

Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

De Wet doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd is op 1 januari 2016 ingegaan. Deze wet moet doorwerken aantrekkelijker maken voor werkgevers en werknemers.

Werknemers

De wet heeft een aantal gevolgen voor werknemers. Het is voor werknemers om een aantal redenen nu aantrekkelijker om te blijven doorwerken na het bereiken van hun AOW-gerechtigde leeftijd, omdat:

1. Ze krijgen recht op minimumloon welke hetzelfde is als dat van de jongere werknemers
2. Ook wordt de drempel verlaagd om door te werken omdat een AOW'er straks zes tijdelijke contracten in vier jaar mag hebben in plaats van drie in twee jaar, voordat hem een vast contract moet worden aangeboden

De wet maakt géén einde aan het automatisch ontslag bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Het idee is dat een werkgever zijn werknemer na het automatisch ontslag bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd weer in dienst neemt, in plaats van hem in te huren als ZZP'er. In de Wet werk en zekerheid (WWZ) is al geregeld dat een werkgever het contract bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zonder tussenkomst van UWV of rechter kan opzeggen en er geen transitievergoeding verschuldigd is. Wanneer een AOW'er daarna in vaste dienst wordt genomen gelden wél weer de gewone ontslagregels

Werkgevers

1. Werkgevers hoeven een AOW-gerechtigde straks nog maar 6 weken door te betalen als ze ziek worden in plaats van 2 jaar
2. Om verdringing van jongere werknemers te voorkomen worden werkgevers verplicht doorwerkende AOW'ers als eerste te ontslaan bij reorganisaties.
3. Een werkgever is straks niet verplicht in te gaan op verzoeken van een AOW'er om het aantal te werken uren uit te breiden, zodat het niet ten koste kan gaan van andere werknemers. Zij hebben namelijk AOW-inkomsten en zijn niet volledig afhankelijk voor hun levensonderhoud van het loon dat zij verdienen uit hun werk
4. Een werkgever hoeft geen ontslagvergunning meer nodig en werkgevers hoeven AOW'ers ook geen transitievergoeding te betalen

Initiatiefvoorstel Wet flexibilisering ingangsdatum AOW

Dit initiatiefvoorstel van het Tweede Kamerlid Norbert Klein zou de AOW en de Participatiewet wijzigen. Het wetsvoorstel regelde dat de AOW op een zelf gekozen moment in kon gaan. Volgens het wetsvoorstel zou de ingangsdatum van de AOW maximaal vijf jaar kunnen worden vervroegd en zou de ingangsdatum ook vijf jaar kunnen worden uitgesteld. Bij een vervroeging van één jaar zou de AOW-uitkering met 6,5% worden gekort. Een jaar uitstel leidt tot een verhoging van de uitkering met 6,5%.

Het wetsvoorstel voorzag ook in de mogelijkheid om het ouderdomspensioen gedeeltelijk op te nemen waardoor bijvoorbeeld aangesloten zou kunnen worden bij de wens om geleidelijk minder te gaan werken in plaats van geheel stoppen.

Dit is niet de eerste keer dat er een dergelijk wetsvoorstel wordt ingediend. In het verleden is dit ook weleens gebeurd, echter zonder resultaat. Deze initiatiefwet van Kamerlid Klein is ingetrokken op 21 februari 2017.

Heeft u nog vragen over dit onderwerp? Neem dan contact op met info@swalef.nl. Wij beantwoorden graag je vragen.

Disclaimer

Swalef streeft er naar de informatie correct en actueel te houden. Aan de informatie die is verstrekt kunnen echter geen rechten worden ontleend. Swalef aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor de inhoud en informatie.