

Uitzenden van 65-plussers

Wat zijn de specifieke
regelingen?



Het CBS voorspelt dat binnen vijf jaar de groep 65-plussers zal stijgen met 400.000 personen, de groep 65-70-jarigen zal met 210.000 personen stijgen. Er komt dus een groot potentieel aan ervaren werknemers beschikbaar. De werkende 65-plussers zijn vooral te vinden in de dienstverlening. Inmiddels zijn er meerdere uitzendondernemingen die zich in deze groep specialiseren. Werken met 65-plussers. Waar moet u op letten en wat zijn de specifieke regelingen rondom het tewerkstellen van deze groter wordende groep? In deze uitgave leest u er alles over.

Door steeds meer aandacht te besteden aan arbeidsomstandigheden op de werkvloer en een groeiend aantal minder-fysiek belastende banen, is de noodzaak om op 65-jarige leeftijd te stoppen met werken steeds minder groot. Daarnaast is er na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd minder tot geen noodzaak om door te gaan met werken door de steeds vollediger pensioenopbouw. De mensen die daar wel voor kiezen zijn dus over het algemeen zeer gemotiveerde werknemers.

Er bestaat een steeds grotere bereidheid om na de 65^{ste} verjaardag nog in (kleine parttime) banen door te werken. Uit onderzoek blijkt dat de toename in werkervaring de negatieve gevolgen van ouder worden ruimschoots compenseert voor wat betreft de productiviteit. Per saldo zijn ouderen hierdoor minstens even productief als jongeren.

Aan de motivatie en inzetbaarheid van de 65-plussers zal het niet liggen. Een groter struikelblok is het beeld dat werkgevers van ouderen hebben. De uitzendbranche is uitermate geschikt om dit beeld bij haar opdrachtgevers te veranderen. De uitzendformule biedt bedrijven de mogelijkheid om op vrijwel risicoloze wijze kennis te maken met oudere werknemers. CAO-partijen hebben in de CAO voor *Uitzendkrachten* regelingen opgenomen die het nog makkelijker en aantrekkelijker maken om werknemers van 65 jaar en ouder aan te nemen.

In deze uitgave vindt u informatie over de algemene wet- en regelgeving en de specifieke regelingen van de CAO voor *Uitzendkrachten* rondom de tewerkstelling van 65-plussers.

Wet- en regelgeving

Indien u uitzendkrachten uitzendt van 65 jaar of ouder blijven in beginsel de wettelijke regels omtrent de arbeidsovereenkomst zoals opgenomen in boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing. Ook de Arbowet, de Arbeidstijdenwet en het ontslagrecht zijn van toepassing op 65-plussers. Er is echter ook een aantal uitzonderingen:

Sociale verzekeringen

Voor uitzendkrachten van 65 jaar en ouder hoeven geen premies meer afgedragen te worden voor sociale verzekeringen als de WW, ZW, WAO, WIA en AOW. Een 65-plusser kan dan ook geen aanspraak maken op een uitkering uit hoofde van de WW, ZW, WAO of WIA. Wel moeten er voor 65-plussers nog premies worden afgedragen voor de ANW en de AWBZ. Ook de inkomensafhankelijke bijdrage van 4,95 procent volgens de Zorgverzekeringswet loopt gewoon door.

De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is niet van toepassing op de 65-plusser. Wel gelden de beloningsregels van de *CAO voor Uitzendkrachten*, 65-plussers moeten dus worden beloond volgens de instroom- of normtabel van de *CCAO voor Uitzendkrachten*.

Arbeidsongeschiktheid

Wanneer er sprake is van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding heeft een zieke 65-plusser geen recht op 70 procent ziekteuitkering. Daaruit voortvloeiend heeft de 65-plusser ook geen recht op de verplichting uit de CAO om 21 procent aan te vullen op de ziekteuitkering. Er mag dus ook geen premie ingehouden worden voor een verzekering voor de aanvullende ziekteuitkering. Bij een contract fase A bepaalde tijd, fase B en fase C geldt wel een verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte op grond van de Wvz (tot 91 procent gedurende het eerste ziektejaar, tot 80 procent gedurende het tweede ziektejaar).

AOW en pensioen

De AOW-uitkering blijft volledig behouden als de uitzendkracht werkt. De AOW kan vooralsnog niet worden uitgesteld en gaat altijd in op 65-jarige leeftijd. Er is inmiddels een wetsvoorstel ingediend dat het in de toekomst wel mogelijk zou maken voor degenen die na hun 65^{ste} willen doorwerken om hun AOW straks maximaal vijf jaar later in te laten gaan en dan een hogere AOW-uitkering te ontvangen. Zij zouden dan kunnen kiezen voor een gedeeltelijke AOW.

Het is afhankelijk van de pensioenregeling of een 65-plusser nog pensioen op kan bouwen. Bij StiPP eindigt de pensioenopbouw indien de uitzendkracht 65 jaar wordt. Voor uitzendkrachten van 65 jaar en ouder hoeft er dan ook geen pensioenpremie te worden afgedragen. De uitzendkracht kan er wel voor kiezen om de ingang van het pensioen uit te stellen, tot uiterlijk de 70-jarige leeftijd.

Belastingen

65-Plussers hoeven geen AOW-premie te betalen. De AOW-premie wordt geheven over de eerste twee belastingschijven (tot een bedrag van € 32.127) en bedraagt 17,9 procent. Daardoor blijft er van het bruto-inkomen meer over dan vóór het 65^{ste} levensjaar. Wel dienen 65-plussers de ANW-premie (1,10 procent) en de AWBZ-premie (12,15 procent) te betalen.

Vanaf het 65^{ste} jaar bedraagt de algemene heffingskorting € 925. De arbeidskorting bedraagt maximaal € 1.057. Als het verzamelinkomen niet meer bedraagt dan € 34.934 heeft een 65-plusser recht op een ouderenkorting van € 684. Een 65-plusser heeft recht op een alleenstaande ouderenkorting als hij recht heeft op een AOW-uitkering voor alleenstaanden. De alleenstaande ouderenkorting bedraagt € 418.

65-Plussers ontvangen sinds 2009 een doorwerkbonus. 65-Plussers die blijven werken, ontvangen deze doorwerkbonus die als heffingskorting via de aanslag inkomstenbelasting wordt toegekend. De hoogte van de doorwerkbonus wordt berekend door een leeftijdsafhankelijk percentage toe te passen op het inkomen uit werk tussen € 8.859 en € 54.775. Dit percentage bedraagt voor 65-jarigen tien procent, voor 66- en 67-jarigen twee procent en voor 68-jarigen één procent.

Voorbeeld:

U bent geboren in 1945. Uw inkomen uit uw huidige werk is € 38.000. De doorwerkbonus is tien procent van € 29.141 (€ 38.000 min € 8.859) = € 2.914.

Via de website www.belastingdienst.nl is alle informatie hierover te downloaden.

De CAO voor Uitzendkrachten

De CAO voor Uitzendkrachten bepaalt dat elke uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt op de dag voorafgaand aan de maand waarop de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Hiervan kan per individuele arbeidsovereenkomst worden afgeweken, doorwerken na 65 jaar is dus mogelijk.

De regels van de CAO zijn gewoon van toepassing op de uitzendovereenkomst (fase A, B en C) met een 65-plusser. Wel kent de CAO voor 65-plussers een ruimere regeling voor flexibiliteit: fase A is uitgebreid van 78 gewerkte weken naar 130 gewerkte weken. Uitzendkrachten van 65 jaar en ouder kunnen dus langer in fase A werken. Eventuele arbeidsrisico's kunnen zo tot een minimum worden beperkt.

Ook bij opvolgend werkgeverschap is het tewerkstellen van 65-plussers vergemakkelijkt. Ongeacht de duur van het arbeidsverleden bij de vorige werkgever, kan een uitzendkracht van 65 jaar en ouder altijd nog ten minste 52 weken in fase A worden uitgezonden.

Er is een tweetal situaties te onderscheiden bij opvolgend werkgeverschap:

1. De uitzendkracht heeft **minder** dan 130 weken gewerkt bij de vorige opdrachtgever, dan geldt een fase A van 130 weken. Een voorbeeld:

Een uitzendkracht heeft bij zijn voormalige Werkgever X gedurende 50 weken onafgebroken gewerkt in een bepaalde functie. Hij blijft vervolgens dezelfde functie uitoefenen, maar nu via uitzendonderneming Y. Bij indiensttreding bij de uitzendonderneming geldt een fase A van 130 weken. Uitzendonderneming Y is opvolgend werkgever van Werkgever X voor 50 weken. Deze weken worden ingepast in fase A (130 weken.) De uitzendkracht mag dus nog $(130 - 50 =) 80$ weken worden uitgezonden door Uitzendonderneming Y in fase A.

2. De uitzendkracht heeft **meer** dan 130 weken gewerkt bij de vorige werkgever. Ongeacht de duur van zijn arbeidsverleden kan de uitzendkracht altijd nog 52 weken in fase A worden uitgezonden. Een voorbeeld:

Een uitzendkracht heeft bij zijn voormalige Werkgever X gedurende tien jaar onafgebroken gewerkt in een bepaalde functie. Hij blijft vervolgens dezelfde functie uitoefenen, maar nu via de uitzendonderneming. Bij indiensttreding bij de uitzendonderneming kan de uitzendkracht nog 52 weken worden uitgezonden in fase A.

Bij contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd zonder uitzendbeding gelden de normale regels van de CAO. In fase B kan de uitzendkracht maximaal acht contracten worden aangeboden in maximaal twee jaar, in fase C krijgt de uitzendkracht een contract voor onbepaalde tijd. Het ontslagrecht is op dezelfde wijze van toepassing; een ontslagvergunning is nodig in geval van opzegging. Verder geldt er een ontslagverbod tijdens ziekte indien de ziekte nog geen twee jaar heeft geduurd.

Uitbetaling reserveringen

In afwijking van de normale systematiek voor uitbetaling van reserveringen is voor uitzendkrachten van 65 jaar en ouder de mogelijkheid gecreëerd om de reserveringen voor de bovenwettelijke vakantiedagen, kort verzuim, feestdagen en vakantiebijslag op verzoek van de uitzendkracht wekelijks/maandelijks/per periode uit te betalen.



ABU
Postbus 144
1170 AC BADHOEVEDORP
www.abu.nl

versie augustus 2010

