

Arbeidsrechtelijke gevolgen van een AOW'er in de apotheek

Binnen 10 jaar gaat 25% van alle apothekersassistenten met pensioen. Dat blijkt uit het 'Brancherapport Openbare Apotheken in beeld 2025' van ABN Amro. Sommige medewerkers zullen wellicht willen of moeten doorwerken tijdens hun pensioen. Met oog op het groeiende personeelstekort kan dit voor werkgevers in de apotheekbranche een voordeel zijn. Maar wat betekent dit dan voor contracten, salaris en sociale lasten? In dit artikel lees je waar je als werkgever rekening mee moet houden.

Arbeidsrechtelijke zaken

In de Cao Apotheken staat dat een arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wanneer een werknemer de voor haar geldende pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Dit staat, als het goed is, ook zo vermeld in de arbeidsovereenkomst van de werknemer. Om de werknemer in dienst te houden ben je verplicht om een nieuw contract opstellen. Je kunt er in overleg met de medewerker voor kiezen om afspraken m.b.t. aantal werkuren, salaris, functie etc. hetzelfde te houden of je kunt die samen invullen naar wens.

Bij arbeidsovereenkomsten van AOW'ers gelden andere regels dan bij een reguliere arbeidsovereenkomst. Je mag de medewerker maximaal 6 tijdelijke contracten aanbieden verspreid over maximaal 4 jaar. Bij meer dan 6 contracten of na 4 jaar, wordt het tijdelijk contract automatisch een vast contract. De opzegtermijn voor een AOW'er is altijd 1 maand en ze moet in ieder geval het minimumloon ontvangen. Ook hoeft je als werkgever niet in te gaan op het verzoek om het aantal werkuren uit te breiden of te verminderen (Randstad, n.b.).

Voor een AOW'er in loondienst betaal je geen werkgeverspremies meer zoals WW, ZW, WAO, WIA en AOW. Ook hoeft er bij ontslag geen transitievergoeding te worden betaald.

Ziekteverzuim bij AOW

AOW'ers hebben een verhoogd verzuimrisico en kunnen sneller fysieke beperkingen hebben. Maar ook bij verzuim, gelden voor een AOW'er andere regels dan een regulier werknemer.

Bij ziekte betaal je een AOW'er maximaal 6 weken door en heb je in mindere mate inspanningsplicht bij re-integratie. Zo hoeft je geen plan van aanpak op te stellen. Wel ben je verplicht om de re-integratie van de werknemer binnen jouw apotheek te bevorderen en te zorgen dat de zieke werknemer zoveel mogelijk haar eigen of passend werk kan verrichten (UWV, n.b.)

Bonus: Checklist voor werkgevers

Overweeg om een **praktische checklist** toe te voegen, zoals:

- Heeft de werknemer de AOW-leeftijd bereikt?
- Is het dienstverband correct beëindigd en opnieuw gestart?
- Is het nieuwe contract schriftelijk vastgelegd?
- Zijn er duidelijke afspraken over taken, uren en ziekteregeling?
- Is de cao of interne regeling gecheckt?
- Zijn fiscale voordelen benut?

Let op dat je bij het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst nagaat of de functie-inhoud heroverwogen moet worden bij minder uren werk of op basis van (fysieke) belastbaarheid en de risico's die daar mee gemoeid zijn. Wijs de werknemer altijd op de veranderingen in bijvoorbeeld pensioenopbouw of aanvullende verzekeringen e.d. Het is altijd verstandig om dit te checken bij een arbeidsrechtadvocaat.

Kortom, een AOW'er in loondienst heeft voor jou als werkgever vooral een fiscaal voordeel. Wanneer een werknemer aangeeft te willen blijven doorwerken na de AWO, ga dan met haar in gesprek. Bedenk van tevoren goed welke voorwaarden jij als werkgever hebt op het gebied van het aantal uren per week, werkzaamheden en de duur van het arbeidscontract.

Meer informatie is beschikbaar bij het [Ondernemersplein](#).

Bronnen

Randstad (n.b.) Doorwerken na de AOW leeftijd. Randstad.nl (geraadpleegd op: 2 juli 2025) van [Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd - Werkpocket | Randstad](#)

UWV (n.b.) Werken en ziekte bij AOW. UWV.nl (geraadpleegd op: 2 juli 2025) van [Werk en ziekte tijdens AOW | UWV](#)