





AMSTERDAM, XX-XX-2021

Bedrijf BV
tav. Afdeling HR
Personeelstraat
1234 AB Werkendam

Geachte,

Dank voor het aanvragen van de Doorwerk-Voorwaarden-Scan.

Nu doorwerken geen uitzondering meer is, heeft u en uw doorwerker(s) naar alle waarschijnlijkheid behoefte aan passende voorwaarden die deze regel voor uw organisatie op duurzame wijze bevestigt.

Wij zijn Doorwerkgever, uitvoeringsorganisatie van de doorwerkregeling.

Uit onze ervaringen, opgedaan in de afgelopen jaren, is gebleken dat doorwerken moet gaan over het hebben van arbeidsvoorwaarden waarbij u de beschikking houdt over die doorwerktalenten die willen en kunnen doorwerken op een wijze dat u geen zorgen meer heeft over de oude werkgeverrisico's.

Dit is mogelijk als u gebruik maakt van het pensioenontslag én interessant voor doorwerkers omdat zij dan naast hun pensioenuitkering flexibel en zorgeloos bij uw organisatie kunnen doorwerken.

Dit is precies waar Doorwerkgever en de doorwerkregeling voor staan.

Er is veel onwetendheid bij organisaties en doorwerkers over hoe doorwerken past in wettelijk kader. Dat is waarom wij de Doorwerk-Voorwaarden-Scan hebben gemaakt. Op een eenvoudige en overzichtelijke manier worden uw huidige doorwerkvoorwaarden vergeleken met de doorwerkregeling.

De uitkomst helpt u de samenwerking met en inzet van doorwerkers op een juiste manier vorm te geven in uw organisatie.

Met vriendelijke groet,
I.E. van Heukelum
Directeur Doorwerkgever.



Initiatiefnemers

De Doorwerk-Voorwaarden-Scan wordt u aangeboden door Doorwerkgever, Nationale-Nederlanden en OTIS Advocaten, ieder vanuit zijn eigen expertise op het thema 'Pensioen + Werk'.

Doorwerkgever is al tien jaar gespecialiseerd in de ontwikkeling en afhandeling van de doorwerkregeling. Ook heeft zij aan de basis gestaan van de eerste specifieke wetgeving gericht op doorwerken na bereiken AOW-leeftijd.

Nationale-Nederlanden is de grootste pensioenverzekeraar in Nederland en ziet dat pensioen meer is dan alleen een verzekering. Op basis van haar pensioendata wil zij ook op andere wijze van toegevoegde waarde zijn.

OTIS Advocaten is specialist op het gebied van arbeidsrecht. Van daaruit zet zij zich in met juridische ondersteuning van bedrijven als zij willen blijven werken met een werknemer na pensionering.

Onze Missie

Het is ons streven om werknemers, die vrijwillig willen en kunnen, na pensionering beschikbaar te houden voor de arbeidsmarkt, zodat zij hun talenten nog even kunnen blijven inzetten.

Onze Visie

Doorwerker:

- jij blijft van waarde na pensionering
- je hebt je jaren ontwikkeld in competenties en ervaringen
- dus kan je geheel vrijwillig doorwerken als je zelf wil en kan

Opdrachtgever:

- arbeidsmarktkrapte oplossen kan ook beginnen aan het eind
- de juiste werknemer na pensionering vragen beschikbaar te blijven voor afmaken project, kennisoverdracht en/of de flexibele schil
- samenwerken met borging op wederzijds belang



Onze Aanpak

Nationale-Nederlanden brengt u in contact met Doorwerkgever, die samen met OTIS Advocaten voor u een vergelijking maakt tussen de huidige arbeidsvoorwaarden en de Doorwerkregeling, voor een werknemer die na pensionering doorwerkt.

De doorwerker krijgt in de meeste gevallen een nieuw arbeidscontract als werknemer. Aangezien u werknemers gelijk moet behandelen mag u alleen afwijken van arbeidsvoorwaarden als u daar bij wet of cao de mogelijkheid voor krijgt. In de praktijk betekent het dat de doorwerker arbeidsvoorwaarden krijgt van een werknemer die geen recht doet aan de nieuwe levensfase van de doorwerker.

OTIS Advocaten vergelijkt de doorwerkregeling van Doorwerkgever met uw huidige arbeidsvoorwaarden waardoor u een goed beeld krijgt van de verschillen.

Doorwerken gebeurt op verschillende manieren

Een werknemer kan op diverse manieren doorwerken, als:

- werknemer
- zelfstandige
- detachering
- payroll
- doorwerkregeling

Werknemer

De gepensioneerde krijgt een nieuw arbeidscontract gebaseerd op wet Werken na bereiken AOW-leeftijd dan wel cao.

Zelfstandige

De werknemer schrijft zich in bij de KvK en komt weer werken bij werkgever als een zogenaamde zzp-er.



Detachering

De werknemer gaat in dienst bij een detacheringsbedrijf en wordt naar werkgever terug gedetacheerd.

Payroll

De werknemer gaat in dienst bij de payroller en daarmee worden de werkgeversverplichtingen voor de werkgever uit handen genomen.

Doorwerkregeling

Werknemer gaat Opting-in bij Doorwerkgever en kan van daaruit op een flexibele manier werkzaamheden verrichten bij werkgever.

De Doorwerk-voorwaarden-scan

Arbeidsvoorwaarden	Organisatie	Doorwerkregeling	
Contractvorm	<p>Max. zes contracten in vier jaar. Voorwaarde is AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt.</p> <p>Let op: i.g.v oproepcontracten kan iedere oproep voor één contract gelden.</p>	Opdrachtgever heeft met Doorwerkgever een Overeenkomst van Opdracht voor inzet van doorwerker. De doorwerker is onbeperkt inzetbaar.	<p>Algemene opmerking:</p> <p>De doorwerkregeling geeft uw organisatie maximale flexibiliteit bij de inzet van doorwerkers en de doorwerker maximale vrijheid op zijn beschikbaarheid.</p> <p>U blijft natuurlijk verantwoordelijk als goed opdrachtgever voor de samenwerking met de doorwerker(s), maar daarbij heeft u geen enkele werkgeversrisico meer.</p> <p>Samen met de doorwerker maakt u individuele afspraken over de samenwerking daarbij rekening houdend met de mogelijkheid dat deze afspraken in goed overleg altijd tussentijds gewijzigd kunnen worden door beide partijen.</p> <p>Door gebruik te maken van de doorwerkregeling scheidt u ook géén precedentwerking binnen uw organisatie. Immers iedereen mag vrijwillig doorwerken alleen niet iedere doorwerker kan dat doen in uw organisatie. Voor degene die niet in uw organisatie kan doorwerken zijn er leuke bijbanen bij andere opdrachtgevers.</p> <p>Dat is zoals de doorwerkregeling is bedoeld: wederzijdse vrijwilligheid!</p>
Opzegtermijn	<p>1 maand</p> <p>Let op: AOW'ers moeten als eerste ontslagen worden bij ontslag van medewerkers op basis van sociaal plan.</p>	De inzet van de doorwerker kan op ieder moment door opdrachtgever gestopt worden.	
Loondoorbetaling bij ziekte	13 weken	Doorwerkgever betaalt de doorwerker bij ziekte 6 weken door.	
Re-integratie	Re-integratieverplichting is versoepeld en beperkt tot de eerste 13 weken	Niet van toepassing	
Kosten werkgever op inzet doorwerker	<p>vaste kosten</p> <ul style="list-style-type: none"> • loon + vakantie-/atv-/feest-/kortverzuimdagen • vakantiegeld/-dagen • emolumenten • werkgeverpremies • organisatie-/uitvoeringskosten <p>variabele kosten</p> <ul style="list-style-type: none"> • doorbetaling loon bij ziekte • re-integratiekosten <p>indicatie werkgeverlasten</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1,4 over loon (+ variabele kosten) 	<p>vaste kosten</p> <ul style="list-style-type: none"> • te betalen een all-in vergoeding <p>variabele kosten</p> <ul style="list-style-type: none"> • geen <p>indicatie kosten gebruik doorwerkregeling</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1,29 over all-in loon 	

Verplichtingen werkgever/opdrachtgever in relatie tot arbeidscontract:

	Doorwerk regeling	Arbeids- overeenkomst	Uitzend- overeenkomst	ZZP
Burgerlijk Wetboek (BW)				
1. Proeftijd	✗	✓	✓	✗
2. Vakantie	✗	✓	✓	✗
3. Opzegtermijnen	✗	✓	✓	✗
4. Ontslag	✗	✓	✓	✗
Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)				
1. Minimale oproeptermijn	✗	✓	✓	✗
2. Aanbod voor vaste uren na twaalf maanden	✗	✓	✓	✗
3. Transitievergoeding vanaf 1e werkdag	✗	✓	✓	✗
Wet aanpak schijnconstructies (WAS)				
1. Ketenaansprakelijkheid voor loon	✗	✗	✗	✓
Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)				
1. Langer doorbetalen bij verzuim	✗	✓	✓	✗
2. Extra verlofdagen	✗	✓	✓	✗
3. Pensioenpremie	✗	✓	✓	✗
Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag	✗	✓	✓	✗
Arbeidstijdenwet (ATW)	✓	✓	✓	✓
Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)	✓	✓	✓	✓
Wet Arbeid en Zorg (WaZo)	✗	✓	✓	✗
Algemene wet Gelijke behandeling	✓	✓	✓	✓
Flexibiliteit	✓	✗	✗ / ✓	✓



Meer informatie

Bekijk de informatie brochure: 'De Doorwerkregeling van Doorwerkgever: uitleg en werking'

Contact

Voor meer informatie over de doorwerkregeling neem gerust contact op met de Zakelijk Adviseurs Doorwerkregeling.

Marlon Boekling 06 - 10 09 01 11 / 020 - 41 24 248 / marlon@doorwerkregeling.nl

Sjaak van Heukelum 06 - 22 54 50 01 / 020 - 41 24 248 / sjaak@doorwerkregeling.nl

Voor meer informatie over de juridische zaken:

mr. Frank Penders penders@otisadvocaten.nl

Voor meer informatie over uw pensioenzaken:

uw pensioenadviseur



Bij de Doorwerk-Voorwaarden-Scan zijn de volgende partijen betrokken:

www.doorwerkgever.nl

www.nn.nl

www.otisadvocaten.nl

 **Doorwerkgever**

 **nationale
nederlanden**

OTIS
advocaten