

Volgens het Burgerlijk Wetboek eindigt een arbeidsovereenkomst niet automatisch als een werknemer 65 wordt. Als de 65-plusser blijft werken hoeft geen nieuwe arbeidsovereenkomst te worden aangegaan.

Indien de werknemer een tijdelijk contract heeft dan moet rekening gehouden worden met de Flexwet. De Flexwet is onderdeel van het Burgerlijk Wetboek.

Uitgebreide informatie over deze bepalingen uit het BW zijn te vinden op de site van dit ministerie ([www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw](http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw)).

In het kort betekent de Flexwet dat automatisch een vast contract ontstaat na drie tijdelijke contracten en na een periode van 36 maanden.

**Attentie:**

Sommige CAO's kennen een leeftijdsgrens. Als iemand boven die leeftijdsgrens uitkomt, moet deze persoon wel een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaan. Dan kunnen bij het aangaan van een nieuwe overeenkomst nieuwe loonafspraken gemaakt worden en deze hoeven niet volgens de CAO te zijn.

Als de 65-plusser weer in dezelfde functie gaat werken, mag geen proeftijd worden afgesproken.

De 65-plusser is niet meer verzekerd voor WW, WAO en ZW. De werkgever hoeft daarbij geen premie voor werknemers- en volksverzekeringen af te dragen. Wel dient loonbelasting te worden betaald.

Voor informatie over de fiscale aspecten kan contact opgenomen worden met de Belastingtelefoon voor particulieren of voor ondernemers. Verder dient rekening gehouden te worden met alle bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek op het gebied van arbeidsrecht.

Met name is daarbij de verplichting tot loondoorbetaling van 52 weken bij ziekte belangrijk..