

**Datum:** Oktober 2024  
**Aan:** Alle medewerkers  
**Betreft:** Werken na AOW-leeftijd bij Roompot & Landal

---

Beste collega's,

Steeds vaker ontvangen wij de vraag of een medewerker mag blijven werken bij Roompot of Landal bij onze organisatie, na het bereiken van de AOW-leeftijd. Als werkgever vinden het belangrijk een bijdrage te leveren aan het medewerkersgeluk en willen hen onder voorwaarden een keuze bieden. Het werken na het bereiken van de AOW-leeftijd betekent echter voor zowel de medewerker als voor de werkgever een aantal veranderingen. Dit memo is bedoeld als managementinstructie<sup>1</sup> en is onderverdeeld in uitgangspunten, voordelen en afspraken.

### Uitgangspunten

- We zijn als werkgever niet verplicht gehoor te geven aan een verzoek om langer te blijven werken;
- De medewerker is intrinsiek gemotiveerd om langer door te werken;
- Wij willen graag het dienstverband met de medewerker verlengen. Het is ook van toegevoegde waarde voor Landal dat de medewerker in dienst blijft. Bijvoorbeeld vanwege zijn ervaring en kwaliteiten, etc;
- Zowel Landal als werknemer mogen in de breedste zin van het woord, niet slechter worden van een voortdurende samenwerking;
- Door mee te werken aan een dienstverband na het bereiken van de AOW-leeftijd, draagt Landal bij aan een gezond (lang) werkzaam leven en de mogelijkheid om te genieten van de oude dag op de manier waarop de medewerker dat wenst;
- Landal staat voor groot werkplezier en duurzame arbeidsrelaties het dienstverband na AOW-leeftijd moet hieraan een bijdrage leveren;
- HR beoordeelt de aanvraag en moet deze goedkeuren.

### Voordelen werknemer

- De werknemer ontvangt vanaf de dag dat hij de AOW-leeftijd bereikt naast zijn salaris een uitkering op grond van de AOW. Zijn salaris heeft geen gevolgen voor de AOW. Ook een eventueel aanvullend pensioen (de ingangsdatum hiervan kan later liggen dan de ingangsdatum AOW) wordt niet van de AOW afgetrokken. Het totale inkomen van de werknemer wordt hierdoor hoger.
- De werknemer hoeft geen werknemersbijdrage meer voor de AOW, (vanaf 67 jaar ook niet meer voor de aanvulling ouderdomspensioen) te betalen en indien dit van toepassing was, de werknemersbijdrage voor de WGA-gat verzekering<sup>2</sup>.
- Voor de werknemer zijn onder andere meer gunstige belastingtarieven<sup>3</sup> van toepassing, waardoor hij netto meer zal overhouden van zijn (gelijkblijvende) salaris van voor de AOW-leeftijd.
- Wanneer de werknemer ziek wordt, heeft hij net als nu recht op loondoorbetaling van de werkgever of een ziekteuitkering van het UWV. Hierbij geldt een maximum van 6 weken.

---

<sup>1</sup> Aan deze managementinstructie kunnen geven individuele rechten worden ontleend.

<sup>2</sup>De medewerker die de AOW-leeftijd heeft bereikt kan na ontslag niet meer terugvallen op een WW-uitkering. Hetzelfde geldt bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Hij komt niet meer in aanmerking voor een WGA-uitkering. De werknemer ontvangt immers al pensioen.

<sup>3</sup>[http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privewerk\\_en\\_inkomen/pensioen\\_en\\_andere\\_uitkering/en/u\\_hebt\\_de\\_aow\\_leeftijd\\_bereikt/](http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privewerk_en_inkomen/pensioen_en_andere_uitkering/en/u_hebt_de_aow_leeftijd_bereikt/)

N.B. De medewerker bouwt na de pensioenrichtleeftijd (67 jaar) geen pensioen meer op bij de huidige pensioenregelingen volgens pensioenfondsrecreatie.

### Voordelen werkgever

- Er zijn al jaren geluiden dat er een groot tekort ontstaat van (kundige) werknemers op de arbeidsmarkt. Werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt maar in dienst blijven, kunnen een bijdrage leveren om het tekort op te vangen. Als werkgever verlies je ook niet direct een grote hoeveelheid kennis en een ingewerkte kracht.
- Collega's met een zekere leeftijd dragen bij aan onze diversiteit en toont (aan gasten) aan dat alle generaties zijn vertegenwoordigd in onze organisatie.
- Bij het bereiken van de AOW-leeftijd hoeft er geen transitievergoeding te worden betaald. Ook niet als de werknemer doorwerkt na deze leeftijd en dus later uit dienst gaat.
- Er hoeven geen werkgeverspremies meer te worden betaald waardoor de loonheffing van Landal daalt.
- Wanneer een medewerker ziek wordt geldt slechts een doorbetalingsverplichting van 6 weken<sup>4</sup> en niet 2 jaar. Indien de nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt en de werknemer hierdoor ziek uit dienst gaat, krijgt hij van het UWV 6-weken ziekteuitkering<sup>4</sup>. Deze uitkering wordt verhaald op de werkgever.
  - Gedurende deze 6 weken<sup>4</sup> geldt een opzegverbod, daarna niet meer.
  - De werkgever hoeft geen duurzaam passend werk aan te bieden of een plan van aanpak te maken. Wel moet de werkgever actief meewerken aan de re-integratie en voor de periode van maximaal 6 weken<sup>4</sup> aangepast werk aanbieden, indien van toepassing. De werknemer moet het aangepaste werk accepteren.
  - Er hoeft geen probleemanalyse, plan van aanpak en/of re-integratieverslag opgesteld te worden.

### Afstemming & afspraken

- In de CAO Recreatie is opgenomen dat het dienstverband eindigt zonder nadere opzegging op de dag dat de betrokken werknemer recht heeft op een uitkering op grond van de AOW tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen<sup>4</sup>.
- Doordat het huidige dienstverband eindigt, mogen we een nieuwe overeenkomst afsluiten. Deze overeenkomst wordt voor bepaalde tijd aangegaan, ongeacht of de medewerker voorheen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had.
- Er is geen restrictie tot een maximum leeftijd, in tegenstelling tot het verleden. De huidige verzekeringen van Landal dekt ongevallen en schade, zonder een leeftijdsbeperking. NB Franchiseparken uitgezonderd. Dit is maatwerk.
- Een werknemer kan vanaf de AOW leeftijd maximaal 6 keer een tijdelijk contract aangeboden krijgen binnen een periode van maximaal 4 jaar. Hierbij geldt dat alleen de overeenkomsten die zijn aangegaan na bereiken van de AOW-leeftijd meetellen.
- Daarnaast is het belangrijk om er rekening mee te houden dat na meer dan 6 opvolgende contracten óf na 4 jaar een contract automatisch een contract voor onbepaalde tijd wordt. Ook hier zit geen belemmering. De arbeidsovereenkomst kan nadien door de werkgever altijd met inachtneming van een opzegtermijn van 1 maand worden beëindigd (middels een vaststellingsovereenkomst). Hiervoor is geen ontslagvergunning van het UWV benodigd. Ook is geen transitievergoeding verschuldigd
- Zodra er een nieuw contract wordt afgesloten mogen de uren en werkzaamheden opnieuw worden overeengekomen. Indien er andere werkzaamheden worden afgesproken mag je ook opnieuw kijken naar het salaris zodat dit past bij de nieuwe

---

<sup>4</sup>CAO Recreatie, Artikel 8, lid 2C

## Werken na AOW-leeftijd bij Roompot & Landal



taken en verantwoordelijkheden. Echter bij ongewijzigde uren en werkzaamheden, blijft het salaris gelijk. De enige uitzondering hierop zijn de senioren-uren, deze komen altijd bij het bereiken van de AOW-leeftijd te vervallen.

Van belang is dat er wel rekening wordt gehouden met de (blijvende) gezondheid van de werknemer. Om die reden adviseren wij een werknemer in een fysiek zware functie niet meer fulltime te laten werken en wellicht ook niet meer alle werkzaamheden uit te laten voeren. Dit kan in onderling overleg verder worden uitgewerkt. Op dat moment mag er wel een nieuw salarisvoorstel worden gedaan.

Elk nieuw contract<sup>5</sup> moet telkens worden voorgelegd aan de voor jou geldende HR Business Partner;

Vragen hierover? [Neem](#) dan gerust contact op met jouw HR Business Partner

Hartelijke groet,  
Team HR

---

<sup>5</sup>Voor een volledige nieuwe indiensttreding van een werknemer die de AOW-leeftijd heeft bereikt, gelden dezelfde uitgangspunten, voordelen en afspraken.