

Let op: dit is een verkorte versie van **Handreiking voor uitvoering Regelingen Vervroegd Uittreden (RVU's)**. Het originele document is te vinden op: <https://www.mkb.nl/projects/rvu> & <https://www.vno-ncw.nl/projects/rvu>.

Richtsnoer voor uitvoering Regelingen Vervroegde uittreding (RVU's)

Wat houdt de tijdelijke aanpassing van de RVU in?

Werkgevers mogen van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 hun oudere werknemers die maximaal 36 maanden verwijderd zijn van hun AOW-leeftijd een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) aanbieden, waarbij er tot € 22.164 geen fiscale heffing hoeft te worden betaald.

Wat is het doel van de tijdelijke aanpassing van de RVU?

De tijdelijke aanpassing van de RVU-heffing heeft als doel de werknemers die zich onvoldoende hebben kunnen voorbereiden op de verhoging van de AOW-leeftijd en die niet in staat zijn gezond werkend de AOW-leeftijd te bereiken, bijvoorbeeld omdat ze zwaar werk doen, de mogelijkheid te bieden eerder te stoppen met werken.

Aan welke voorwaarden met voldaan worden?

1. **Maximaal drie jaar voor wettelijke AOW-leeftijd.** De werknemer mag niet meer dan 36 maanden verwijderd zijn van de voor hem geldende AOW-leeftijd. Als de RVU-uitkering voor een langere periode wordt afgesproken, geldt de fiscale vrijstelling niet voor de maanden die boven 36 maanden uitgaan. Over die extra maanden is de werkgever dus wel een RVU-heffing van 52% verschuldigd.
2. **Hoogte RVU is maximaal gelijk aan drempelvrijstelling.** De werkgever kan een werknemer maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd een bedrag meegeven ter hoogte van maximaal 36 maanden maal de drempelvrijstelling van € 1.847, zonder dat daarover de RVU-heffing van 52% verschuldigd is.
3. **RVU moet in de jaren 2021 – 2025 aanvangen.** De RVU-vrijstelling geldt alleen voor werknemers die in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 maximaal 36 maanden van hun wettelijke AOW-leeftijd verwijderd zijn.

Wat zijn de afspraken voor werknemers die deeltijd werken?

De werkgever kan ervoor kiezen om de hoogte van de RVU-uitkering te laten afhangen van de deeltijdfactor van de werknemer. Dit hoeft niet; ook voor een deeltijdwerker mag de maximale drempelvrijstelling worden gebruikt.

Is het ook mogelijk om minder dan het vrijgestelde bedrag uit te keren of de afspraak minder dan drie jaar te laten duren?

Als zij dat willen kunnen werkgever en werknemer ook een RVU-uitkering overeenkomen met een uitkeringshoogte die lager is dan het vrijgestelde bedrag of een uitkeringsduur van minder dan drie jaren.

Hoe kunnen afspraken worden gemaakt over RVU's?

Het is mogelijk om in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) afspraken te maken over RVU's. Dit is echter geen vereiste. Een werkgever kan ook een individuele RVU afspreken met een werknemer die daaraan behoefte heeft en kan daarbij gebruik maken van dezelfde fiscale vrijstelling. En sociale partners kunnen ook buiten een cao om collectief afspreken om een RVU- uitkering aan te bieden aan specifieke groepen werknemers.

Wat gebeurt er met de pensioenopbouw als een werknemer eerder uittreedt?

Als een werknemer ten hoogste drie jaar voor AOW-leeftijd met RVU gaat en het dienstverband wordt beëindigd, stopt ook de pensioenopbouw. Als een werkgever aan de werknemer die met RVU gaat een extra bedrag meegeeft als tegemoetkoming voor gestopte pensioenopbouw, dan telt dit mee voor de drempelvrijstelling RVU. Leidt de extra werkgeversbijdrage tot overschrijding van de drempelvrijstelling, dan wordt die dus belast met 52% RVU-heffing.

Wel kan een werkgever in sommige gevallen een eenmalige storting in de pensioenregeling doen wanneer deze werknemer uit dienst treedt. Dat kan alleen als de werknemer nog ongebruikte fiscale ruimte voor pensioenopbouw heeft; die mag dan worden benut voor extra pensioeninkoop op moment van uit treden. Dit is altijd een individuele berekening, in overleg met de pensioenuitvoerder, en het extra pensioen moet direct worden gestort bij de pensioenuitvoerder. Een dergelijke werkgeverbijdrage in de pensioenregeling kwalificeert niet als een RVU en is daarom geen onderdeel van het bedrag waaraan de RVU-drempelvrijstelling wordt getoetst.

Hoe ziet het RVU-ontslag eruit?

Werknemers die gebruik maken van een RVU waarop vanaf 2021 de RVU-drempelvrijstelling van toepassing is, zullen het dienstverband met de werkgever meestal volledig verbreken. Om in aanmerking te komen voor de subsidieregeling MDIEU is dit ook een voorwaarde; een RVU is alleen subsidiabel als het desbetreffende dienstverband is verbroken, aantoonbaar op initiatief van de werknemer. De intentie is immers om werknemers voor wie het doorwerken te zwaar is geworden, in staat te stellen om maximaal drie jaar voor AOW-leeftijd 'met pensioen' te gaan.

Het dienstverband kan op meerdere manieren worden beëindigd. Wanneer het dienstverband eindigt met wederzijds goedvinden, door middel van een beëindigingsovereenkomst, worden alle afspraken rondom het ontslag en de RVU vastgelegd in de (tweezijdige) beëindigingsovereenkomst. Uit de beëindigingsovereenkomst dient in elk geval duidelijk naar voren te komen dat de overeenkomst is beëindigd op initiatief van de werknemer. Wanneer gekozen wordt voor een eenzijdige opzegging door de werknemer, verdient het aanbeveling dat de werkgever eerst schriftelijk de overeengekomen RVU-afspraken aan de werknemer bevestigt voordat de werknemer het ontslag indient. Ook wanneer de werknemer op grond van een cao automatisch voor een RVU in aanmerking zou kunnen komen.

Moet er maandelijks uitbetaald worden?

In de regel is voor een werknemer een maandelijkse RVU-uitkering de meest wenselijke optie. De RVU-uitkering is een vorm van inkomen en hierover is inkomstenbelasting verschuldigd. Wanneer de RVU-uitkering voor de hele periode in één keer wordt uitbetaald, is dit meestal fiscaal ongunstig voor de ex-werknemer. Door de algemene heffingskorting en inkomensafhankelijke regelingen, zoals toeslagen, leidt uitbetaling in één keer meestal tot een hogere belastingdruk en een lager netto-inkomen dan wanneer de RVU-uitkering maandelijks wordt uitbetaald. De ex-werknemer doet er goed aan met de werkgever of een onafhankelijk adviseur een bruto-netto berekening te laten maken van zijn specifieke situatie.

Er zijn twee manieren waarop een werkgever de maandelijkse uitkeringen aan de voormalig werknemer vorm kan geven:

1. Werkgever schakelt een derde partij in voor de uitbetaling van de RVU's aan werknemers. Het is belangrijk dat dit door een betrouwbare partij gebeurt. Hierbij zijn twee mogelijkheden:
 1. De voormalig werkgever stort de RVU-verplichting in één keer af bij een derde partij die vervolgens de maandelijkse uitkering aan naar de ex-werknemer verzorgt.
 2. De voormalig werkgever betaalt periodiek RVU-gelden aan een derde partij die vervolgens de maandelijkse uitkering aan naar de ex-werknemer verzorgt.
2. Werkgever betaalt zelf de RVU-uitkeringen uit aan ex-werknemers. Wanneer hiervoor gekozen wordt, verdient het aanbeveling dat de voor de RVU-uitbetalingen benodigde financiering zeker wordt gesteld. Werkgevers zullen deze verplichting in hun balans moeten opnemen in het jaar van aangaan van de verplichtingen. Aanvullend kan de werkgever meer zekerheid bieden door een bankgarantie te stellen ter hoogte van de uit te keren RVU.

Kan de uitvoering RVU ook door een sociaal fonds worden gedaan?

Ook een sociaal fonds kan een collectieve RVU-regeling uitvoeren. Door hiervoor te kiezen kunnen werkgevers risico's onderling delen en zo kan het risico dat een werkgever zijn betalingsverplichting niet kan voldoen, worden afgedekt. De uitvoering van een RVU kan gebeuren door een bestaand sociaal fonds of een nieuw op te richten fonds. Als de werknemer uit dienst gaat, krijgt de werknemer de RVU uitgekeerd van het fonds. Het fonds wordt inhoudingsplichtige voor de loonbelasting. De premies en bijdragen die de werkgever

doet aan het fonds vallen onder de RVU-vrijstelling. Als een RVU wordt ondergebracht bij een sociaal fonds moet worden voldaan aan een aantal regels. Die regels zijn opgenomen in het Besluit fondsen en spaarregelingen.

Subsidie voor RVU via subsidieregeling MDIEU

Werkgevers kunnen in aanmerking komen voor subsidie voor door hen overeengekomen RVU-uitkeringen. Zij kunnen hiervoor terecht bij een samenwerkingsverband van sociale partners dat in hun sector actief is. Een samenwerkingsverband kan namelijk subsidie aanvragen voor RVU's die aan de voorwaarden van de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) voldoen. Werkgevers kunnen vervolgens via het samenwerkingsverband in hun sector aanspraak maken op een gedeelte van de subsidie. Wel is het voor sectorale samenwerkingsverbanden verplicht om ook te investeren in duurzame inzetbaarheid in hun sector. Ten aanzien van de RVU zijn maandelijkse uitbetalingen van RVU-uitkeringen verplicht en moet kunnen worden aangetoond dat een werknemer het initiatief heeft genomen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook worden eisen gesteld aan de soliditeit van de financiering van de RVU-uitkeringen en er dient voor de subsidie een projectadministratie te worden bijgehouden, met hierin zowel een deelnemersadministratie als een financiële administratie.