



Handreiking voor uitvoering Regelingen voor vervroegd uittreden (RVU's) vanaf 2026

Versie 20 mei 2025

1. Inleiding

Op 18 oktober 2024 hebben kabinet, werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties een akkoord bereikt over het vraagstuk '[Gezond naar het pensioen](#)'. In dit akkoord is overeenstemming bereikt over een breed pakket aan maatregelen, waaronder een gezamenlijke inzet op duurzame inzetbaarheid en een structurele RVU-drempelvrijstelling met ijkmomenten. Kabinet en sociale partners hebben afgesproken om de RVU-drempelvrijstelling na 2025 voort te zetten, onder de voorwaarde dat RVU's beheerst en meer gericht worden ingezet voor werknemers die door de zwaarte van hun werk niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd. Het akkoord geeft opvolging aan de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling en de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU), die volgden uit het Pensioenakkoord (2019). De subsidieregeling loopt eind 2025 af.

Met de RVU-drempelvrijstelling mogen werkgevers aan oudere werknemers, die 36 maanden of minder van hun AOW-leeftijd zijn verwijderd, uitkeringen uit hoofde van een RVU doen van ten hoogste € 2.273 per maand (bedrag 2025), zonder dat hierover een pseudo-eindheffing (hierna: RVU-heffing) hoeft te worden betaald.¹ Sinds de introductie van de RVU-heffing in 2006 kunnen werkgevers vanaf 2021 RVU's aanbieden zonder dat die worden belast met 52%² RVU-heffing. Hiermee kunnen werknemers die door de zwaarte van het werk niet in staat zijn gezond werkend de AOW-leeftijd te bereiken de mogelijkheid worden geboden eerder te stoppen met werken.

Tegelijkertijd blijven kabinet en sociale partners zich inzetten zodat zoveel mogelijk mensen gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken. Dit gebeurt onder meer door het opstellen van een gezamenlijke agenda voor duurzame inzetbaarheid. Kabinet en sociale partners houden via jaarlijkse monitoring en driejaarlijkse ijking gezamenlijk de vinger aan de pols bij het hele pakket aan afspraken uit het akkoord, waaronder de gerichte en beheerste inzet van de RVU-drempelvrijstelling.

Deze handreiking is bedoeld voor werkgevers- en werknemers(vertegenwoordiging) die gebruik willen maken van de mogelijkheid die de Wet op de loonbelasting 1964 biedt om RVU's af te spreken zonder RVU-heffing. De handreiking geeft handvatten om op een zorgvuldige en solide manier volgens de nieuwe regels RVU's af te spreken en uit te voeren. De sociale partners in de Stichting van de Arbeid adviseren werkgevers en werknemers dan ook deze handreiking te volgen bij het ontwerpen van een passende regeling voor de betreffende cao of arbeidsvoorwaardenregeling. Het is belangrijk dat de mogelijkheid tot RVU terechtkomt waar dat nodig en verantwoord is.

¹ Artikel 32ba, zevende lid, Wet op de loonbelasting 1964

² Voor financiële dekking van de voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling heeft het kabinet gekozen voor een stapsgewijze verhoging van het heffingspercentage vanaf 2026 tot 65% in 2028.

Let op! Deze handreiking is informatief van karakter en biedt praktische handvatten. Op verschillende plaatsen wordt verwezen naar achterliggende wet- en regelgeving. Bij onduidelijkheid over de uitleg van deze handreiking is deze wet- en regelgeving altijd leidend.

In dit document komen de volgende onderwerpen aan bod:

2. **Achtergrond RVU-drempelvrijstelling;**
3. **Fiscale voorwaarden RVU-drempelvrijstelling;**
4. **Afspraken over gerichte toepassing RVU door cao-partijen;**
5. **Monitoring en ijking;**
6. **Vormgeving beëindiging arbeidsovereenkomst;**
7. **Maandelijks uitbetalen is wenselijk;**
8. **Vroegtijdig overlijden RVU-deelnemer;**
9. **Vormgeving maandelijkse uitbetalingen;**
10. **Uitvoering RVU door een sociaal fonds.**

2. Achtergrond RVU-drempelvrijstelling

In het Pensioenakkoord tussen kabinet en sociale partners uit 2019 is afgesproken dat RVU's van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 onder voorwaarden niet belast worden met een RVU-heffing. In de Wet op de loonbelasting 1964 is daarvoor een drempelvrijstelling opgenomen.³ Door deze RVU-drempelvrijstelling kunnen werkgevers aan hun werknemers die aan de voorwaarden voldoen, een of meerdere uitkeringen doen zonder dat hierover een RVU-heffing hoeft te worden betaald. In het akkoord 'Gezond naar het pensioen' van 18 oktober 2024 is afgesproken om deze fiscale mogelijkheid gericht en beheerst voort te zetten, en gelijktijdig in te zetten op duurzame inzetbaarheid.

De vrijstelling van de RVU-heffing heeft als doel de werknemers die door de zwaarte van het werk niet in staat zijn gezond werkend de AOW-leeftijd te bereiken de mogelijkheid te bieden eerder te stoppen met werken. Het is aan decentrale sociale partners om hun RVU-regeling te richten op de werknemers die door de zwaarte van het werk niet gezond kunnen doorwerken. De hoogte van de fiscaal vrijgestelde bruto RVU-uitkering leidt tot een nettobedrag vergelijkbaar met de maandelijkse netto AOW-uitkering voor alleenstaanden. Vanaf 2026 is het mogelijk om het fiscaal vrijgestelde bedrag met € 300 bruto per maand⁴ te verhogen om extra ruimte te bieden voor mensen in knellende situaties. Het is aan sociale partners om af te wegen en te onderbouwen of gebruikmaken van de additionele fiscale ruimte nodig is; dit is geen vanzelfsprekendheid. Hiermee is het mogelijk voor iedereen die een RVU aangeboden krijgt, ook voor werknemers met een lager inkomen, om eerder te stoppen met werken. De werknemer kan dit bedrag eventueel zelf aanvullen, bijvoorbeeld door zijn of haar pensioen naar voren te halen, spaargeld in te zetten of door middel van verlofsparen.

3. Fiscale voorwaarden RVU-drempelvrijstelling

De RVU-drempelvrijstelling is een fiscaal instrument.⁵ Om (geheel) onder de RVU-drempelvrijstelling te vallen, moet een RVU aan twee voorwaarden voldoen.

Voorwaarde 1: Maximaal drie jaar voor wettelijke AOW-leeftijd

De RVU-drempelvrijstelling kan worden toegepast vanaf het moment dat de werknemer niet meer dan 36 maanden verwijderd is van de voor hem of haar geldende AOW-leeftijd. Als de RVU voor een langere periode wordt afgesproken, geldt de fiscale vrijstelling niet voor uitkeringen die

³ Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen (<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2021-20.html>)

⁴ Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd op de in fiscale wetgeving gebruikelijke wijze.

⁵ Het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen van de Belastingdienst heeft een [handreiking](#) gepubliceerd die toelicht wanneer fiscaal sprake is van een RVU.

worden gedaan in de maanden die vóór deze 36 maanden liggen. Over die eerdere maanden is de werkgever dus wel een RVU-heffing van 52%⁶ verschuldigd.

Voorwaarde 2: Hoogte RVU is maximaal gelijk aan RVU-drempelvrijstelling

Voor zover de afgesproken RVU-uitkering gelijk is aan of lager is dan het drempelbedrag, geldt de vrijstelling van de RVU-heffing over de volledige uitkering. In 2025 komt dit neer op een RVU-drempelvrijstelling van € 2.273 bruto per maand (€ 27.275 bruto per jaar) voor maximaal 36 maanden. Met andere woorden, de werkgever kan een werknemer maximaal 3 jaar direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd een bedrag meegeven ter hoogte van maximaal 36 maanden maal de drempelvrijstelling, zonder dat daarover de RVU-heffing verschuldigd is.

Vanaf 2026 wordt, naast het huidige vrijgestelde drempelbedrag, de fiscale ruimte voor RVU's vergroot met € 300 bruto per maand (bedrag 2026). Dit is bedoeld om gericht extra ruimte te bieden voor mensen in knellende situaties. Kabinet en sociale partners spreken af dat het gebruiken van deze extra fiscale ruimte geen vanzelfsprekendheid is. Op veel plekken biedt immers het huidige drempelbedrag, vaak aangevuld vanuit het arbeidsvoorwaardelijk pensioen, genoeg mogelijkheid om eerder met pensioen te gaan. Werkgevers en werknemers wegen de noodzaak van benutting van de additionele fiscale ruimte af.

De hoogte van de totale (cumulatieve) RVU-drempelvrijstelling hangt af van het al dan gebruikmaken van de additionele fiscale ruimte en van de lengte van de periode tot de AOW-datum. Resteren er 36 maanden tot het bereiken van de AOW-leeftijd, dan is de RVU-drempelvrijstelling €2.273 (eventueel verhoogd met maximaal € 300) maal 36. Resteert er nog maar één maand tot de AOW, dan is de RVU-drempelvrijstelling eenmaal €2.273 (eventueel verhoogd met maximaal € 300).

Als de RVU-uitkering hoger is dan het vrijgestelde drempelbedrag, dan is over het meerdere de RVU-heffing verschuldigd. De hoogte van de RVU-drempelvrijstelling is gekoppeld aan de hoogte van de netto-AOW en wordt jaarlijks herzien, zodat deze blijft aansluiten bij de hoogte van de netto-AOW. Ook de additionele fiscale ruimte van € 300 per maand (vanaf 2026) wordt jaarlijks geïndexeerd op de in fiscale wetgeving gebruikelijke wijze.⁷

Keuzes bij de vormgeving van een vrijgestelde RVU

In hun afspraken over een RVU kunnen werkgever en werknemer desgewenst overeenkomen dat de RVU-uitkering meestijgt met de jaarlijkse herziening van de RVU-drempelvrijstelling. Als zij dat willen, kunnen zij ook een RVU-uitkering overeenkomen met een uitkeringshoogte die lager is dan het vrijgestelde bedrag of een uitkeringsduur van minder dan drie jaren. Ook kan ervoor worden gekozen de hoogte van de RVU-uitkering te laten afhangen van de deeltijdfactor van de werknemer. Dit hoeft niet; ook voor een deeltijdwerker mag dezelfde drempelvrijstelling worden gebruikt. Verder is het gezien het doel van de RVU – werknemers die door de zwaarte van het werk niet in staat zijn gezond werkend de AOW-leeftijd te bereiken de mogelijkheid bieden vervroegd uit het arbeidsproces te treden – het uitgangspunt dat werkgever en werknemer overeenkomen dat de RVU-deelnemer volledig uit dienst treedt. Voor werknemers die in de aanloop naar de AOW-leeftijd minder willen werken (ten hoogste 50% van de arbeidsduur) ligt het voor de hand om gebruik te maken van een generatie- of vitaliteitspact, bijvoorbeeld een 80-90-100 regeling. Daarbij werkt de werknemer 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur, tegen een salaris van 90% en volledige pensioenopbouw. Een verdere verlaging van de arbeidsduur (meer dan 50% vermindering van de arbeidsduur) wordt fiscaal aangemerkt als een RVU. Daarnaast kunnen werkgever en werknemer desgewenst afspraken maken over eventuele nevenwerkzaamheden tijdens de RVU-periode.

1. Collectieve en individuele afspraken

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

⁶ Voor financiële dekking van de voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling heeft het kabinet gekozen voor een stapsgewijze verhoging van het heffingspercentage vanaf 2026 tot 65% in 2028..

⁷ Deze herziening wordt jaarlijks bekendgemaakt via de bijstellingsregeling directe belastingen die eind december gepubliceerd wordt in de Staatscourant.

vrijstelling. En sociale partners kunnen ook buiten een cao om collectief afspreken om een RVU-uitkering aan te bieden aan specifieke groepen werknemers. Ook bij deze (individuele) afspraken wordt verwacht dat de afspraken over gerichtheid (hoofdstuk 4) worden gevolgd.

2. Pensioenopbouw

Als een werknemer met RVU gaat en het dienstverband wordt beëindigd, stopt in principe ook de pensioenopbouw. De RVU-deelnemer kan de pensioenopbouw vrijwillig voortzetten door zelf de pensioenpremie aan de pensioenuitvoerder te betalen als dit is opgenomen in de pensioenregeling.

Als een werkgever aan de werknemer die met RVU gaat een extra, bruto bedrag meegeeft als tegemoetkoming voor de gestopte pensioenopbouw, dan telt dit mee voor de RVU-drempelvrijstelling. Leidt deze extra tegemoetkoming tot overschrijding van de RVU-drempelvrijstelling, dan is dus RVU-heffing verschuldigd voor zover de RVU-drempelvrijstelling wordt overschreden.

Een werkgever kan in sommige gevallen een eenmalige storting in de pensioenregeling van de werknemer 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 pensioeninhaal of -inkoop op moment van uittreden. Dit is altijd een individuele berekening, in overleg met de pensioenuitvoerder, met afstemming van de Belastingdienst en het extra pensioen moet direct worden gestort bij de pensioenuitvoerder. Een dergelijke werkgeverbijdrage in de pensioenregeling kwalificeert niet als een RVU⁸ en is daarom geen onderdeel van het bedrag waaraan de RVU-drempelvrijstelling wordt getoetst. Ook is het aan te raden dat de werknemer zich financieel laat adviseren over deze fiscale ruimte.

4. Afspraken over gerichte toepassing RVU door cao-partijen

In het hoofdstuk 3 zijn de fiscale kaders van de RVU-drempelvrijstelling beschreven. Aanvullend op de fiscale kaders zijn afspraken gemaakt tussen kabinet en sociale partners om de RVU-drempelvrijstelling aan de cao-tafels gericht in te zetten voor werknemers met zwaar werk die niet gezond kunnen doorwerken. Deze voorwaarden staan in dit hoofdstuk beschreven.

In het akkoord 'Gezond naar het pensioen' (d.d. 18 oktober 2024) hebben kabinet en sociale partners onder meer afgesproken om de RVU-drempelvrijstelling vanaf 2026 structureel voort te zetten met ijkmomenten. En onder de voorwaarde dat sociale partners aan de cao-tafel de RVU gericht en verantwoord toepassen. De RVU-drempelvrijstelling zelf blijft een generieke fiscale maatregel, zoals deze ook gold in de periode 2021-2025. Tussen kabinet en sociale partners is afgesproken dat decentrale sociale partners aan de cao-tafel de RVU-drempelvrijstelling gericht inzetten op de groep werknemers binnen hun sector of bedrijf die door de zwaarte van het werk niet gezond werken de AOW-leeftijd kan bereiken. Via jaarlijkse monitoring houden sociale partners en SZW bij of de RVU-drempelvrijstelling volgens de afspraken wordt ingezet.

Wanneer cao-partijen overwegen om tot een RVU-regeling te komen vanaf 2026, dan dienen zij rekening te houden met de onderstaande afspraken over een gerichte en beheerste toepassing:

- Onderbouwde definiëring van bezwarende werkomstandigheden en afbakening van de doelgroep op basis van objectieve criteria: Cao-partijen die tot een RVU-regeling willen komen, moeten deze gericht inzetten op de werknemers die door de zwaarte van het werk niet gezond werkend de AOW-leeftijd kunnen bereiken. De doelgroep van de RVU moet gericht zijn op belastende functies of werkzaamheden en onderbouwd aan de hand van objectieve criteria. Het expertisebureau zwaar werk van TNO heeft een [kader](#) opgesteld met objectieve criteria om belastende functies of werkzaamheden binnen de sector of het

⁸ Zie artikel 32ba, zesde lid, laatste volzin, van de Wet op de loonbelasting 1964.

bedrijf te identificeren. Hiermee kunnen sociale partners aan de cao-tafel aan de slag om tot een onderbouwde afbakening te komen.

- Overweging inkomensgrens door cao-partijen: Om tot een afbakening van de RVU-doelgroep te komen kunnen cao-partijen overwegen om een inkomensgrens toe te passen. Of iemand eerder kan stoppen met werken, hangt immers ook samen met het inkomen. Hogere inkomens, ook als ze zwaar werk hebben, hebben meer handelingsperspectief om vervroegd uit te treden met inzet van eigen middelen. Het kan voor de hand liggen om de RVU-regeling met name te richten op de groep die dat gezien de aard van het werk en de hoogte van het inkomen het meest nodig heeft. SZW monitort de toepassing van inkomensgrenzen in cao-afspraken.
- Periodieke herziening van de afbakening: De aard van functies of werkzaamheden kan over tijd veranderen door bijvoorbeeld technologische of organisatorische ontwikkelingen. Om te blijven aansluiten bij die ontwikkelingen herzien cao-partijen periodiek de afbakening van de RVU-doelgroep. Dit draagt eraan bij dat de RVU gericht blijft op werknemers die door bezwarend werk niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd.
- Koppeling met duurzame inzetbaarheid: Het is belangrijk dat cao-partijen met een RVU-regeling investeren in duurzame inzetbaarheid zodat zoveel mogelijk werknemers gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken; juist ook de werknemers die voor RVU in aanmerking komen. Daarom is afgesproken dat een afspraak over RVU wordt gekoppeld aan een inzet op duurzame inzetbaarheid, in ieder geval voor de doelgroep die in aanmerking komt voor RVU. In de cao-afpraak wordt naar de betreffende duurzame inzetbaarheidsmaatregelen verwezen. Deze mitigerende maatregelen zijn bijvoorbeeld gericht op het verlichten van zwaar werk met zoveel mogelijk bronaanpak, het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en de blootstelling aan zwaar werk verminderen en het tijdig begeleiden van zwaar naar lichter werk.
- Validering van afbakening door derde partij (TNO): Cao-partijen dienen de onderbouwde afbakening van de RVU-doelgroep in bij het expertisecentrum zwaar werk van TNO ter validering. Om tot een afbakening te komen, benutten cao-partijen het kader met criteria voor een onderbouwde beoordeling van belastende functies/werkzaamheden dat TNO beschikbaar stelt. Voor de beoordeling kijkt het TNO expertisecentrum naar het gevolgde beoordelingsproces of gebruikte methodiek, de ingezette expertise, het resultaat en de onderbouwing daarvan, en de inzet van beschikbare aanpakken om geconstateerde risico's te verminderen. De uitkomst van de validering is een advies aan cao-partijen. Cao-partijen bepalen zelf wie uiteindelijk voor de RVU-regeling in aanmerking komt. Meer informatie over de validering van RVU-afbakeningen is beschikbaar op de [website van TNO](#). Hier staat onder meer beschreven naar welke belastende werkelementen TNO kijkt bij de validering en welke documenten zij nodig hebben om de beoordeling uit te kunnen voeren.

Na de zomer van 2025 is het expertisecentrum zwaar werk van TNO operationeel om afbakening van RVU-regelingen te valideren. Op 1 januari 2026 is waarschijnlijk een groot deel van de RVU-regelingen nog niet door TNO beoordeeld. Aangezien alle tijdelijke RVU-regelingen eind 2025 aflopen, werken cao-partijen allemaal rond dezelfde periode aan de gerichtheid van hun RVU en zullen rond dezelfde tijd validering aanvragen. Dit leidt tot een concentratie aan werk voor TNO vanaf de tweede helft 2025. Cao-partijen kunnen echter in aanloop naar de validatie toe hun RVU-regeling alvast aanpassen aan de hand van de nieuwe afspraken uit het akkoord en het kader van TNO, ook als ze nog in de wachtrij voor validatie staan. Daarbij kunnen zij afspreken dat herziening van de doelgroep na een jaar mogelijk is, als de validatie is afgerond en daar aanleiding toe is. De validatie hoeft kortom niet afgewacht te worden om een RVU-regeling onder voorbehoud al in te laten gaan, mits deze RVU-regeling voldoet aan de afspraken uit het akkoord over gerichtheid. Het voortzetten van ongerichte RVU-regelingen vanaf 2026 (ook in afwachting van validatie door TNO) is wél strijdig met de afspraken uit het akkoord 'Gezond naar het pensioen'.

Het proces rond validering door TNO als derde partij zal terugkomen in de jaarlijkse monitoring en driejaarlijkse ijking van SZW en sociale partners. TNO zal jaarlijks rapporteren over de valideringsfunctie en het kennisprogramma over zwaar werk en duurzame inzetbaarheid.

5. Monitoring en ijking

Jaarlijkse monitoring

SZW en sociale partners houden gezamenlijk een vinger aan de pols bij de uitvoering van de afspraken uit het akkoord. De jaarlijkse monitoring vindt elk jaar voor de zomer plaats. Hierin komen alle onderdelen van het akkoord 'Gezond naar het pensioen' aan bod: voortgang van de gezamenlijke duurzame inzetbaarheidsagenda, inzet van maatregelen rond verlofsparen en vitaliteitspacten, de feitelijke vormgeving van (collectieve) RVU-afspraken, profiel van RVU-deelnemers, totale RVU-gebruik (ook ten opzichte van de signaalwaarde van 15.000 jaarlijkse RVU-deelnemers) en de koppeling van duurzame inzetbaarheid aan collectieve RVU-regelingen. Bij de monitoring worden ook de TNO-rapportages benut, met daarin informatie over welke RVU-afbakeningen het expertisecentrum heeft beoordeeld. Ten behoeve van de jaarlijkse monitoring wordt gerapporteerd over de vormgeving van RVU-regelingen in cao's⁹. Het onderstaande kader beschrijft waar SZW onder meer naar kijkt bij de monitoring van cao-afspraken over RVU.

3. Waarop worden cao-afspraken op RVU gemonitord?

Het ministerie van SZW monitort de vormgeving van cao-afspraken over RVU. Voor een zo volledig mogelijke monitoring is het belangrijk dat deze elementen herkenbaar en goed vindbaar in de cao's worden opgenomen. Er wordt onder meer gekeken naar de volgende onderdelen:

- Duur van de uitkering (RVU-periode)
- Uitkeringshoogte, inclusief toepassing deeltijdfactor en jaarlijkse indexatie
- In het geval van toepassing extra ruimte € 300 bruto per maand: gebruik (voor welke groepen) en onderbouwing
- Wijze van uitbetaling (maandelijks of anders) RVU-uitkering
- Afbakening RVU-doelgroep (criteria en onderbouwing), inclusief eventuele toepassing- inkomensgrens, wederzijdse vrijwilligheid en maximum budget/aantal deelnemers
- Looptijd van de RVU-regeling en periodieke herziening van RVU-doelgroep
- Koppeling met duurzame inzetbaarheid (DI)
 - Wat voor maatregelen worden er voor de RVU-doelgroep genomen op het vlak van DI? Zijn deze maatregelen nieuw/uitgebreid of bestaand? Denk bijvoorbeeld aan:
 - Maatregelen om zwaar werk minder zwaar te maken
 - Maatregelen om de blootstelling aan zwaar werk te verminderen
 - Het verbeteren van de arbeidsomstandigheden
 - Van werk-naar-werk: Loopbaanpaden van zwaar naar lichter werk
 - Ontziemaatregelen
 - Vitaliteitsregeling/generatiepact
 - Verlofsparen
 - Pre-mobiliteit en/of (om)scholing
- Eventuele maatregelen voor mitigeren van het faillissementsrisico
- Vastlegging dat het dienstverband aantoonbaar vrijwillig en op initiatief van de werknemer wordt beëindigd bij RVU-deelname

Driejaarlijks ijkmoment

Op het ijkmoment vormen kabinet en sociale partners een beeld van de ontwikkeling van het pakket aan afspraken uit het akkoord en wordt bepaald of de maatregelen zich volgens de afspraken ontwikkelen. Het eerste ijkmoment is in 2028. Als we op het gewenste pad zitten, loopt de RVU-drempelvrijstelling door en is het volgende ijkmoment in 2031. De conclusies bij het ijkmoment kunnen ook leiden tot bijsturing, bijvoorbeeld door een gerichtere inzet van de RVU aan cao-tafels of meer inzet op duurzame inzetbaarheid. Bij het ijkmoment kan het kabinet ook

⁹ Voor het onderzoek worden naast reguliere cao's, ook fonds- en RVU-cao's onderzocht.

beslissen om de fiscale RVU-drempelvrijstelling aan te passen of te beëindigen. Het is aan te raden dat decentrale sociale partners het jaar van het ijkmoment aanhouden als voorlopige einddatum van hun RVU-regeling (31-12-2028) of om in de cao een dergelijke formulering op te nemen dat de RVU-regeling alleen geldt wanneer de fiscale RVU-drempelvrijstelling bestaat. Op die manier wordt voorkomen dat werkgevers een heffing betalen over nieuwe deelnemers van een RVU-regeling die doorloopt na eventuele beëindiging van de RVU-drempelvrijstelling.

Uitlooperperiode

De RVU-vrijstelling geldt voor uitkeringen aan werknemers die maximaal 36 maanden van hun wettelijke AOW-leeftijd verwijderd zijn. Als op centraal niveau wordt besloten tot het beëindigen van de drempelvrijstelling, volgt er een uitlooperperiode van 3 jaar. Stel dat het ijkmoment in 2028 aanleiding geeft tot het beëindigen van de drempelvrijstelling per 1 januari 2029: als uiterlijk op 31 december 2028 een RVU contractueel wordt overeengekomen met een werknemer die uiterlijk op 31 december 2031 de AOW-leeftijd bereikt, dan kan tot en met 31 december 2031 de RVU-drempelvrijstelling worden toegepast op die RVU.

6. Vormgeving beëindiging arbeidsovereenkomst

De achtergrond van de RVU-drempelvrijstelling is de wens van kabinet en sociale partners om werknemers die door de zwaarte van het werk niet in staat zijn gezond werkend de AOW-leeftijd te bereiken, de mogelijkheid te bieden eerder te stoppen met werken. Met een RVU van hun werkgever kunnen deze werknemers als het ware drie jaar eerder een met de AOW vergelijkbare inkomenssituatie bereiken. Kabinet en sociale partners achten het daarom passend dat de werknemers die een vrijgestelde RVU-uitkering ontvangen volledig stoppen met werken en de beëindiging van het dienstverband vrijwillig en aantoonbaar op initiatief van de werknemer plaatsvindt. Om dit te borgen hanteren sociale partners dit als uitgangspunt bij het opstellen van een cao-bepalingen over RVU. Wanneer de werknemer het dienstverband eenzijdig opzegt, verdient het aanbeveling dat de werkgever eerst schriftelijk de overeengekomen RVU-afspraken aan de werknemer bevestigt voordat de werknemer het ontslag indient. Dit geldt ook wanneer de werknemer op grond van een cao-afpraak automatisch kan deelnemen aan een RVU.

Volledig stoppen met werken is voor de werknemer namelijk een grote stap. De inkomsten uit loondienst zullen stoppen en een beëindiging van een dienstverband op eigen verzoek heeft als gevolg dat de werknemer in principe geen aanspraak meer kan maken op een WW-uitkering voor de desbetreffende dienstbetrekking. Ook stopt in principe de pensioenopbouw (zie hierover paragraaf 3). Gezien de juridische gevolgen voor de werknemer, is het belangrijk dat de werkgever de werknemer goed voorlicht en erop wijst dat het verstandig kan zijn dat hij of zij zich juridisch en/of financieel laat adviseren. Ook is het wenselijk dat de afspraken over de RVU-uitkering(en) schriftelijk worden vastgelegd. Een werknemer die ervoor kiest om eerder uit te treden met een RVU, moet er op kunnen rekenen dat zijn of haar RVU-uitkering tot aan de AOW-leeftijd doorloopt. Zie hiervoor ook paragraaf 9.

7. Maandelijks uitbetalen is wenselijk

De fiscale wet- en regelgeving schrijft niet voor hoe de uitbetaling van een RVU eruit moet zien. Aan de tijdelijke subsidiemaatregel MDIEU was een voorwaarde van maandelijkse betalingen van de RVU-uitkering verbonden. Ook na het eindigen van deze subsidie blijft een maandelijkse RVU-uitkering het meest wenselijk. De RVU-uitkering is inkomen waarover inkomstenbelasting is verschuldigd. Zou een RVU-uitkering voor de hele periode in één keer worden uitbetaald, dan is dit meestal fiscaal ongunstig voor de ex-werknemer. Door de toepassing van de loonbelastingtabel bijzondere beloningen leidt uitbetaling in één keer meestal tot een hogere belastingdruk en een lager netto-inkomen dan wanneer de RVU-uitkering bijvoorbeeld maandelijks wordt uitbetaald. De zogenaamde middelingsregeling, waarbij de belastingdruk over eenmalige uitkeringen kon worden getemperd in de jaarlijkse aangifte inkomstenbelasting is vanaf 2023 afgeschaft. Daarnaast heeft een betaling ineens een groter effect op inkomensafhankelijke regelingen, zoals toeslagen, dan

een gespreide betaling over meerdere jaren. Bij twijfel zou de werknemer met zijn of haar werkgever of een onafhankelijk adviseur een bruto-netto berekening kunnen laten maken van zijn of haar specifieke situatie.

Daarnaast vraagt uitbetaling van een RVU-uitkering in één keer aan de ex-werknemer veel van het zogenoemde 'doenvermogen'¹⁰ van deze RVU-deelnemer; hij of zij dient het ontvangen bedrag enigszins gelijkmatig over de jaren te verdelen. Wanneer dit niet goed lukt en het RVU-bedrag is uitgeput voordat de AOW-datum is bereikt, kan de werknemer alleen nog terugvallen op de bijstand – als hij of zij tenminste aan de voorwaarden voor het verkrijgen van een bijstandsuitkering voldoet. Op een WW-uitkering kan de werknemer in principe geen aanspraak maken, wanneer hij of zij vrijwillig en op eigen initiatief vervroegd uit het arbeidsproces is getreden.

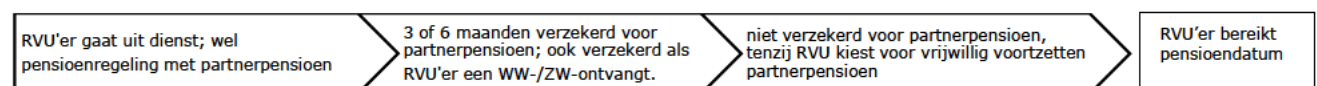
Het ministerie van SZW monitort RVU-regelingen op maandelijkse uitbetalingen van RVU's.

8. Vroegtijdig overlijden RVU-deelnemer

Het kan voorkomen dat een RVU-deelnemer overlijdt voordat zij of hij de AOW-leeftijd heeft bereikt. Mogelijk is de partner medeafhankelijk van de RVU-uitkering. Desgewenst kunnen werkgever en werknemer afspreken dat bij overlijden voor de AOW-leeftijd de RVU-uitkering overgaat naar de nabestaanden. Daarnaast is relevant of de RVU-deelnemer een pensioenregeling heeft en hoe partnerpensioen daarbij is geregeld.¹¹ Als de RVU-deelnemer overlijdt voordat zij of hij de pensioenleeftijd heeft bereikt, ontvangt de partner¹² mogelijk een partnerpensioen vanuit de pensioenregeling. Dit hangt ervan af of er op moment van overlijden een verzekering¹³ van partnerpensioen is.

De RVU-deelnemer gaat uit dienst nadat de pensioenuitvoerder is overgestapt naar het nieuwe pensioenstelsel.

Onder het nieuwe pensioenstelsel is het partnerpensioen vóór pensioendatum op risicobasis. De verzekering van dit partnerpensioen stopt in principe als de RVU-deelnemer uit dienst gaat. Vanaf de uitdiensttreding blijft de RVU-deelnemer nog drie of zes maanden verzekerd voor het partnerpensioen, ook wel uitlooperperiode. In de pensioenregeling staat hoe lang dit precies is. Een RVU-deelnemer is ook verzekerd voor partnerpensioen als hij of zij direct aansluitend bij de uitdiensttreding een WW- of Ziektewet-uitkering ontvangt.¹⁴ Zodra de drie of zes maanden voorbij zijn of de WW-/ZW-uitkering stopt, stopt ook de verzekering voor het partnerpensioen. De RVU-deelnemer kan na afloop van deze periode ervoor kiezen om de verzekering van het partnerpensioen vrijwillig voort te zetten. Dit partnerpensioen wordt gefinancierd vanuit (een deel van) het pensioenkapitaal voor het ouderdomspensioen (ook wel uitruil genoemd). Het ouderdomspensioen wordt hierdoor lager.¹⁵



¹⁰ Doenvermogen is het vermogen van mensen om in actie te komen, plannen te maken, vol te houden en om te gaan met verleidingen en tegenslag.

¹¹ Niet in iedere pensioenregeling is een partnerpensioen opgenomen.

¹² De partnerdefinitie staat in de pensioenregeling.

¹³ Onder 'verzekering' wordt hier 'dekking' bedoeld.

¹⁴ Een beëindiging van een dienstverband op eigen verzoek heeft als gevolg dat de werknemer in principe geen aanspraak meer kan maken op een WW-uitkering voor de desbetreffende dienstbetrekking.

¹⁵ In het wetsontwerp toezeggingen pensioenonderwerpen dat van 1 juni 2024 tot en met 27 juli 2024 de openbare internetconsultatie heeft doorlopen is voorgesteld ook voortzetting van het wezenpensioen mogelijk te maken. Verder is voorgesteld de financiering van de voortzetting van het partner- en wezenpensioen vóór de pensioendatum aan te passen door deze financiering vanuit het (gehele) pensioenkapitaal te doen (ook wel uitruil genoemd). Hierdoor wordt het ouderdomspensioen en het partnerpensioen vanaf pensioendatum lager.

De RVU-deelnemer heeft (ook) een opgebouwd partnerpensioen

Het partnerpensioen dat de RVU-deelnemer heeft opgebouwd voordat de pensioenuitvoerder is overgestapt naar het nieuwe pensioenstelsel, blijft behouden. Dit is ook het geval als de pensioenuitvoerder is overgestapt naar het nieuwe pensioenstelsel. Het opgebouwde partnerpensioen ontvangt de partner (ook) bij overlijden van de RVU-deelnemer voor de pensioendatum.

Het is belangrijk dat de werknemer zich laat informeren. Vragen over het partnerpensioen kan de werknemer stellen de pensioenuitvoerder en op mijnpensioenoverzicht.nl kan de werknemer zien bij welke pensioenuitvoerder(s) de werknemer pensioen heeft staan.

Voor algemene informatie over het nieuwe pensioenstelsel is er voor alle Nederlanders de website www.pensioenuidelijkheid.nl beschikbaar. Voor meer informatie over het nieuwe pensioenstelsel is er voor onder meer voor werkgevers, werknemersorganisaties, ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigers de site www.werkenaanonspensioen.nl beschikbaar gesteld.

9. Vormgeving maandelijkse uitbetalingen

Een ex-werknemer die een RVU-uitkering ontvangt, zal voor zijn of haar levensonderhoud in belangrijke mate afhankelijk zijn van die RVU-uitkering. Het is daarom van groot belang dat de maandelijkse uitkeringen daadwerkelijk tot het einde van de looptijd van de RVU worden uitbetaald, tot het moment van de eerste AOW-betaling. Ook in bijzondere situaties, zoals een faillissement van de voormalige werkgever of een andere reden waardoor de voormalige werkgever niet aan zijn of haar betalingsverplichting kan voldoen, moet een ex-werknemer erop kunnen rekenen dat zijn of haar RVU-uitkering doorloopt. SZW en sociale partners hebben daarom afgesproken dat cao-partijen stil zullen staan bij mogelijke risico's rond het continueren van de RVU-betalingen, hoe deze te mitigeren en of het nodig is om extra voorzieningen te treffen als bijvoorbeeld sprake is van een onzekere financiële situatie. In het geval van een (dreigend) faillissement wordt de positie van RVU-deelnemers meegenomen.

Er zijn twee manieren waarop een werkgever de maandelijkse uitkeringen aan de voormalig werknemer vorm kan geven. Daarbij wordt ook ingegaan op hoe de werknemer kan worden beschermd als de financiële situatie van de werkgever daarom vraagt.

1. Werkgever schakelt een externe uitvoerende partij in voor de uitbetaling van de RVU-uitkeringen aan de werknemer;
2. Werkgever betaalt zelf de RVU-uitkeringen uit aan RVU-deelnemers.

Inhoudingsplichtige

Degene die een RVU uitvoert, wordt inhoudingsplichtig voor de loonheffing¹⁶. Dit kan de voormalige werkgever zijn, maar ook een externe uitvoerende partij die wordt ingeschakeld door de voormalige werkgever voor de uitvoering van de RVU. De inhoudingsplichtige dient bij de Belastingdienst aangifte loonheffingen te doen.

1. Werkgever schakelt een externe uitvoerende partij in voor de uitbetaling van RVU-uitkeringen aan de ex-werknemer

De meeste zekerheid over het daadwerkelijk uitbetalen van RVU-uitkeringen aan ex-werknemers kan een voormalig werkgever bieden door daarvoor een betrouwbare externe partij in te schakelen. Hierbij zijn er twee mogelijkheden:

- a. De voormalig werkgever stort de RVU-verplichting in één keer af bij een externe partij die vervolgens de maandelijkse uitkering aan de ex-werknemer verzorgt;
- b. De voormalig werkgever betaalt periodiek een RVU-bijdrage aan een externe partij die vervolgens de maandelijkse uitkering aan de ex-werknemer verzorgt.

In beide gevallen zal de werkgever zich ervan moeten vergewissen dat hij of zij de uitbetaling van RVU-uitkeringen aan een betrouwbare externe partij uitbesteedt. Dit is ook in het eigen belang van

¹⁶ Zie artikel 6, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964.

de werkgever omdat deze, voor het geval de ingeschakelde externe partij niet (meer) aan zijn verplichtingen kan voldoen, verantwoordelijk blijft voor de uitbetaling van de RVU-uitkeringen aan de ex-werknemers.

4. Solide externe uitvoerende partij

Hoe kan de werkgever de betrouwbaarheid van de externe partij beoordelen? Te denken valt aan:

- Beoordeling van de solvabiliteit (tussen de 25% en 40%) en liquiditeit van de betreffende partij aan de hand van opgevraagde jaarrekeningen van de afgelopen twee jaar;
- Uittreksel uit het handelsregister;
- Onderzoek naar de antecedenten van de bestuurders van de externe partij;
- Opvragen van informatie omtrent de kredietwaardigheid van de beoogde partij bij een gerenommeerd bedrijf dat hierin is gespecialiseerd;
- Nagaan of de externe partij ook volgens haar eigen statuten de uitkering van RVU-gelden mag verzorgen;
- Aantal jaren dat de externe partij bestaat (bijv. meer dan 5 jaar);
- Nagaan of externe partij ervaring heeft met loonadministraties en specifiek ook met uitkeringen uit vroegere dienstbetrekkingen;
- Stellen van een bankgarantie door de externe partij die uitgekeerd wordt aan de werkgever bij niet nakomen van verplichtingen door de externe partij.

Ad 1.a: De voormalig werkgever stort de RVU-verplichting in één keer af bij een externe uitvoerende partij

Voor een RVU-deelnemer biedt dit de meeste zekerheid, mits het een solide externe partij betreft. Er zijn hiervoor verschillende mogelijkheden. Zo is afstorting in één keer mogelijk bij een sociaal fonds of loonadministrateur die de RVU-uitkering maandelijks gaat uitbetalen (zie ook paragraaf 10). Ook andere externe partijen die voldoen aan de hiervoor genoemde betrouwbaarheidseisen dan wel zekerheidsstelling komen in aanmerking. Pensioenuitvoeringsorganisaties kunnen als externe partij namens werkgevers RVU uitvoeren. Voor pensioenfondsen is de uitvoering van RVU's niet toegestaan.

Ad 1.b: De voormalig werkgever betaalt periodiek RVU-bijdragen aan de externe partij die vervolgens maandelijks een RVU-uitkering uitbetaalt aan de ex-werknemers

Bij deze constructie betaalt de voormalig werkgever periodiek RVU-bijdragen aan de externe partij. Zoals aangegeven blijft de werkgever ook in geval bij uitbesteding aan een externe partij verantwoordelijk voor de RVU-uitkeringen. Bij een periodieke bijdrage is het financiële risico voor de RVU-deelnemer groter, aangezien de RVU-uitkering zal worden stopgezet bij bijvoorbeeld faillissement van de werkgever, in tegenstelling tot een eenmalige afstorting van de werkgever aan de externe partij.

2. Werkgever betaalt zelf de RVU-uitkeringen aan RVU-deelnemers

Voormalig werkgevers mogen zelf de maandelijks RVU-uitkeringen aan hun ex-werknemers verzorgen. De werkgever zal dan, bij het aangaan van de verplichting tot RVU-uitkeringen, een voorziening moeten treffen waarmee een bedrag is gereserveerd dat vervolgens in maandelijks uitkeringen aan de ex-werknemer wordt uitbetaald. Zo wordt de benodigde financiering zeker gesteld. Om meer zekerheid te bieden, kan de werkgever een bankgarantie stellen voor de RVU. De bank staat dan garant voor de RVU-uitkeringen wanneer de werkgever zijn of haar betalingsverplichting niet kan nakomen.

10. Uitvoering RVU door een sociaal fonds

Een sociaal fonds is een fonds in de zin van artikel 7:631, lid 3, sub c, van het Burgerlijk Wetboek en heeft als doel de behartiging van algemene belangen van werknemers en werkgevers in een bedrijfstak gezamenlijk. Ook een sociaal fonds kan een collectieve RVU uitvoeren. Door hiervoor te kiezen kunnen werkgevers risico's onderling delen; zo kan het risico dat een werkgever zijn of

haar 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-uitkeringen uitbetaald door het fonds. Het fonds wordt inhoudingsplichtige voor de loonbelasting. De premies en bijdragen die de werkgever doet aan het fonds vallen onder de RVU-drempelvrijstelling, mits wordt voldaan aan de voorwaarden (zie ook hiervoor paragraaf 3).

De RVU kan ook worden ondergebracht bij een algemeen verbindend verklaard (avv) sociaal fonds. Dit zijn fondsen ter behartiging van algemene belangen van werknemers of werkgevers in een bedrijfstak gezamenlijk. Aan een algemeen verbindend verklaard sociaal fonds zijn in tegenstelling tot een niet algemeen verbindend verklaard sociaal fonds niet alleen de direct bij de fonds-cao betrokken werkgevers en werknemers gebonden, maar ook de door avv gebonden werkgevers en werknemers. Voor een algemeen verbindend verklaard sociaal fonds gelden de regels die zijn opgenomen in het Besluit fondsen en spaarregelingen (zie volgende alinea) en de wet- en regelgeving om in aanmerking te komen voor algemeenverbindendverklaring.

Vereisten aan een sociaal fonds

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 spaarregelingen¹⁷. In dat besluit worden eisen gesteld aan de statuten en reglementen van het fonds. Eén van die eisen is dat in de statutaire doelstellingsbepalingen van het fonds wordt opgenomen dat het fonds RVU-uitkeringen mag verstrekken en voor de uitvoering daarvan kosten mag maken. De RVU zal in een reglement van het fonds moeten worden opgenomen. Als er een werkgeversbijdrage voor de RVU wordt geheven, zal de bijdrage in de cao of in een reglement van het fonds moeten zijn opgenomen.

In het RVU-reglement van het sociaal fonds wordt opgenomen welke werknemers in aanmerking komen voor een uitkering, onder welke voorwaarden ze daarvoor in aanmerking komen, de duur, hoogte en de beëindiging van de uitkering, waar de uitkering kan worden aangevraagd en door wie de maandelijkse uitkeringen worden verricht. Ook de looptijd van de regeling moet worden vastgelegd.

Algemeenverbindendverklaring fonds-cao

Voor bepalingen van een sociaal fonds-cao kan algemeenverbindendverklaring (avv) worden aangevraagd bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Bepalingen van sociaal fonds-cao's kunnen voor een periode van maximaal vijf jaar algemeen verbindend worden verklaard. Voor een RVU die deel uitmaakt van de fonds-cao kan dus ook voor een maximale periode van vijf jaar avv worden verzocht en verleend.¹⁸ Cao-bepalingen waarvoor avv wordt gevraagd, moeten juridisch correct zijn en in het kader van de Wet AVV voor avv in aanmerking komen.

11. Tot besluit

Dit document is bedoeld om werkgevers, werknemers, vakbonden en werkgeversorganisaties een handreiking te geven ten aanzien van de RVU. Het is goed denkbaar dat door ontwikkelingen in de praktijk nieuwe vragen zich aandienen. Als dat het geval is, zal de handreiking worden bijgewerkt op basis van de nieuwe ontwikkelingen en inzichten. Aanvullende vragen kunnen worden gericht aan het Ministerie van SZW door [contact op te nemen met de Rijksoverheid](#) of de Stichting van de Arbeid. Voor vragen die betrekking hebben op de persoonlijke of bedrijfsspecifieke situatie kan het best contact worden opgenomen met (centrale) werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers. Aanvullende vragen die zien op de validering van de onderbouwde afbakening van de RVU-doelgroep kunnen worden gericht aan het [expertisecentrum zwaar werk van TNO](#).

¹⁷ [Besluit fondsen en spaarregelingen](#)

¹⁸ Als een RVU deel uitmaakt van een reguliere cao kan ook avv worden aangevraagd, voor een maximale periode van twee jaar.