



Handreiking voor uitvoering Regelingen voor vervroegd uittreden (RVU's) Versie 8 februari 2021

1. Inleiding

Met ingang van 1 januari 2021 is er iets veranderd in de loonheffing dat belangrijke gevolgen heeft voor regelingen voor vervroegd uittreden (RVU's). Tussen 1 januari 2021 en 31 december 2025 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 € 1.847 per maand (bedrag 2021), zonder dat hierover een pseudo-eindheffing (hierna: RVU-heffing) hoeft te worden betaald.¹ Het is voor het eerst sinds de introductie van de RVU-heffing ruim 15 jaar geleden dat werkgevers weer RVU's kunnen aanbieden zonder dat die worden belast met 52% RVU-heffing.

In de praktijk leven veel vragen over de uitvoering van regelingen voor eerder uittreden. Deze 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. Het is belangrijk dat een werknemer die ervoor kiest eerder uit te treden met een RVU erop kan rekenen dat zijn of haar uitkering doorloopt tot het moment van de eerste AOW-betaling.

Deze handreiking is bedoeld voor werkgevers en werknemers die gebruik willen maken van de tijdelijke mogelijkheid om RVU's af te spreken zonder RVU-heffing. Naast deze mogelijkheid die de Wet op de loonbelasting 1964 biedt, is het ook mogelijk voor samenwerkingsverbanden van sociale partners in sectoren om in de periode 2021 tot en met 2025 subsidie aan te vragen voor RVU's. Deze sectorale samenwerkingsverbanden kunnen de subsidie doorgeleiden binnen hun sector of branche. Voor de subsidieregeling gelden eigen voorwaarden, naast die van de wet die de RVU-drempelvrijstelling regelt; deze voorwaarden worden waar relevant in deze handreiking benoemd. In paragraaf 8 wordt de betreffende subsidieregeling (MDIEU) kort toegelicht.

Deze handreiking gaat alleen over de RVU's die tot voor kort belast waren met 52% RVU-heffing en met ingang van 2021 niet meer; hier doen zich immers de nieuwe mogelijkheden en nieuwe vragen voor. Er zijn ook andere wegen om eerder uit te treden; bijvoorbeeld door gedeeltelijk te stoppen met werken en gebruik te maken van zogenaamde generatiepactregelingen. Dergelijke afspraken waren echter ook voor 2021 al mogelijk zonder RVU-heffing, en vormen niet het onderwerp van deze handreiking. Generatiepacten komen ook niet in aanmerking voor de MDIEU-subsidie. Vragen over de al langer bestaande uittredingspraktijk worden, samen met meer specifieke of verdiepende vragen, beantwoord in de FAQ's (veelgestelde vragen) die bij deze handreiking worden gevoegd. Deze handreiking en de FAQ's zullen worden bijgehouden en waar nodig aangevuld en verbeterd.

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.

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

In dit document komen de volgende onderwerpen aan bod:

2. Achtergrond RVU-drempelvrijstelling;
3. Voorwaarden RVU-drempelvrijstelling;
4. Vormgeving RVU-ontslag;
5. Maandelijks uitbetalen is wenselijk;
6. Vormgeving maandelijks uitbetalingen;
7. Uitvoering RVU door een sociaal fonds;
8. Subsidie voor RVU's via subsidieregeling MDIEU.

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 van 52%. In de Wet op de loonbelasting 1964 is daarvoor een drempelvrijstelling opgenomen.² Door deze RVU-drempelvrijstelling kunnen werkgevers in alle beroepsgroepen in de genoemde periode aan hun werknemers die aan de voorwaarden voldoen een of meerdere uitkeringen doen zonder dat hierover een RVU-heffing hoeft te worden betaald.

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. De hoogte van de fiscaal vrijgestelde bruto RVU-uitkering leidt tot een nettobedrag vergelijkbaar met de maandelijks netto AOW-uitkering voor alleenstaanden. Dit maakt 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 of door middel van verlofsparen.

3. Voorwaarden RVU-drempelvrijstelling

Om (geheel) onder de RVU-drempelvrijstelling te vallen, moet een RVU aan drie voorwaarden voldoen. Voor de subsidieregeling MDIEU gelden aanvullende voorwaarden, zie paragraaf 4, 5 en 8.

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 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% 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 volledige vrijstelling van de RVU-heffing. In 2021 komt dit neer op een RVU-drempelvrijstelling van € 1.847 bruto per maand (€ 22.164 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 van € 1.847, zonder dat daarover de RVU-heffing van 52% verschuldigd is. De hoogte van de totale (cumulatieve) RVU-drempelvrijstelling hangt af 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 €1.847 maal 36. Resteert er nog maar één maand tot de AOW, dan is de RVU-drempelvrijstelling eenmaal €1.847.

² Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen (<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2021-20.html>)

Als de RVU-uitkering hoger is dan het vrijgestelde drempelbedrag, dan is over het meerdere een RVU-heffing van 52% verschuldigd. De hoogte van de RVU-drempelvrijstelling is gekoppeld aan de hoogte van de netto-AOW en wordt in de jaren 2021 tot en met 2028 jaarlijks herzien, zodat deze blijft aansluiten bij de hoogte van de netto-AOW.³

Voorwaarde 3: Drempelvrijstelling geldt voor de jaren 2021 – 2025, met uitlooperperiode

De RVU-vrijstelling geldt alleen voor uitkeringen aan 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. Er is een uitlooperperiode van 3 jaar; als uiterlijk op 31 december 2025 een RVU wordt overeengekomen met een werknemer die uiterlijk op 31 december 2028 de AOW-leeftijd bereikt, dan kan tot en met 31 december 2028 de RVU-drempelvrijstelling worden toegepast op die RVU.⁴

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 de werkgever ervoor kiezen 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.

1. Collectieve 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 vrijstelling. En sociale partners kunnen ook buiten een cao om collectief afspreken om een RVU-uitkering aan te bieden aan specifieke groepen werknemers.

2. Pensioenopbouw

Als een werknemer ten hoogste drie jaar voor pensioenleeftijd met RVU gaat en het dienstverband wordt beëindigd, stopt ook de pensioenopbouw.⁵

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 leidt dit dus tot 52% RVU-heffing 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 -inkoop⁶ op moment van uittreden. 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 RVU⁷ en is daarom geen onderdeel van het bedrag waaraan de RVU-drempelvrijstelling wordt getoetst.

³ Deze herziening wordt jaarlijks bekendgemaakt via de bijstellingsregeling directe belastingen die eind december gepubliceerd wordt in de Staatscourant.

⁴ [Zie artikel G van de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen.](#)

⁵ Bij onvrijwillig ontslag en onder bepaalde voorwaarden bij vrijwillig ontslag, kan nog wel vrijwillige voortzetting van pensioenopbouw mogelijk zijn. Dit zijn reeds bestaande mogelijkheden en vallen buiten de scope van deze handreiking.

⁶ Voor het vaststellen van de inhaal- of inkoopruimte wordt verwezen naar de [Handreiking inhaal en inkoop van pensioen van het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen.](#)

⁷ Zie artikel 32ba, zesde lid, laatste volzin, van de Wet op de loonbelasting 1964.

3. RVU in fiscaliteit

Of een regeling fiscaal wordt aangemerkt als RVU hangt af van de vormgeving. Als een regeling fiscaal niet kwalificeert als een RVU is er geen sprake van RVU-heffing. Het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen van de Belastingdienst heeft een handreiking gepubliceerd die toelicht wanneer fiscaal sprake is van een RVU.:

<https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/publicaties/handreiking-voor-de-interpretatie-van-het-begrip-regeling-voor-vervroegde-uitkering-als-bedoeld-in-artikel-32ba-van-de-wet-op-de-loonbelasting-1964-versie-28-december-2018/>

4. Vormgeving RVU-ontslag

De achtergrond van de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling is de wens van kabinet en sociale partners om het voor mensen voor wie langer doorwerken te zwaar valt, mogelijk te maken om 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. In de meeste gevallen zullen de werknemers die een RVU-uitkering ontvangen volledig stoppen met werken. Wettelijk verplicht is dit niet. Het is ook mogelijk gedeeltelijk uit te treden en in deeltijd een dienstverband te behouden; dit doet zich bijvoorbeeld voor bij de eerder genoemde generatiepacten. De mogelijkheid om gedeeltelijk uit te treden zonder dat RVU-heffing verschuldigd is bestaat echter al veel langer, en wordt daarom hier niet verder uitgewerkt.

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 deze (tweezijdige) beëindigingsovereenkomst. De subsidieregeling MDIEU stelt als voorwaarde dat uit de beëindigingsovereenkomst duidelijk naar voren komt dat het dienstverband is beëindigd op initiatief van de werknemer. De werknemer kan het dienstverband ook eenzijdig opzeggen. Wanneer hiervoor wordt gekozen, 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. 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 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 6.

5. Maandelijks uitbetalen is wenselijk

De Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen schrijft niet voor hoe de uitbetaling van een RVU eruit moet zien, maar in de regel is voor een werknemer een maandelijks 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 algemene heffingskorting leidt uitbetaling in één keer meestal tot een hogere belastingdruk en een lager netto-inkomen dan wanneer de RVU-uitkering bijvoorbeeld maandelijks wordt uitbetaald. 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 van de ex-werknemer dat hij of zij het ontvangen bedrag enigszins gelijkelijk over de jaren weet 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 eerder is uitgetreden en een RVU-uitkering heeft geaccepteerd. Desgewenst kunnen werkgever en werknemer afspreken dat bij overlijden voor de AOW-leeftijd de RVU-uitkering overgaat naar de nabestaanden.

Aangezien het maandelijks uitbetalen van een RVU-uitkering voor de uittredende werknemer de meest wenselijke optie is, is dit ook als subsidievoorwaarde opgenomen in de MDIEU. Zie ook paragraaf 8.

6. Vormgeving maandelijks 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 maandelijks 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.

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

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

Inhoudingsplichtige

Degene die een RVU uitvoert, wordt inhoudingsplichtig voor de loonheffing⁸. Dit kan de voormalige werkgever zijn, maar ook een derde partij die wordt ingeschakeld door de voormalige werkgever voor de uitvoering van de RVU.

De inhoudingsplichtige dient bij de Belastingdienst aangifte loonheffingen te doen. Zie voor meer informatie ook de website van de Belastingdienst over loonheffingen:

<https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/personeel-en-loon/personeel-en-loon>

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

De meeste zekerheid over het daadwerkelijk uitbetalen van RVU-uitkeringen aan werknemers kan een voormalig werkgever bieden door daarvoor een betrouwbare derde partij in te schakelen.

Hierbij zijn er twee mogelijkheden:

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

⁸ Zie artikel 6, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964.

In beide gevallen zal de werkgever zich ervan moeten vergewissen dat hij of zij de uitbetaling van RVU-uitkeringen aan een betrouwbare derde partij uitbesteedt. Dit is ook in het eigen belang van de werkgever omdat deze, voor het geval de ingeschakelde derde partij niet (meer) aan zijn verplichtingen kan voldoen, verantwoordelijk blijft voor de uitbetaling van de RVU-uitkeringen aan de ex-werknemers. Dit is als subsidievoorwaarde opgenomen in de subsidieregeling MDIEU.

5. Solide derde partij

Hoe kan de werkgever de betrouwbaarheid van de derde 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 derde partij;
- Opvragen van informatie omtrent de kredietwaardigheid van de beoogde partij bij een gerenommeerd bedrijf dat hierin is gespecialiseerd;
- Nagaan of de derde partij ook volgens haar eigen statuten de uitkering van RVU-gelden mag verzorgen;
- Aantal jaren dat de derde partij bestaat (bijv. meer dan 5 jaar);
- Nagaan of derde partij ervaring heeft met loonadministraties en specifiek ook met uitkeringen uit vroegere dienstbetrekkingen;
- Stellen van een bankgarantie door de derde partij die uitgekeerd wordt aan de werkgever bij niet nakomen van verplichtingen door de derde partij.

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

Voor een werknemer biedt dit de meeste zekerheid. 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 7). Ook andere derde partijen die voldoen aan de hiervoor genoemde betrouwbaarheidseisen dan wel zekerheidsstelling komen in aanmerking. Pensioenuitvoeringsorganisatie kunnen als derde 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 derde partij die vervolgens maandelijks een RVU-uitkering uitbetaalt aan de ex-werknemers

Bij deze constructie betaalt de voormalig werkgever periodiek RVU-bijdragen aan de derde partij. Zoals aangegeven blijft de werkgever ook in geval bij uitbesteding aan een derde partij verantwoordelijk voor de RVU-uitkeringen. Indien het echter om een periodieke bijdrage gaat zal het financiële risico voor de werkgever in geval van bijvoorbeeld faillissement van die derde partij geringer zijn dan wanneer de gehele RVU-verplichting in één keer werd afgestort.

2. Werkgever betaalt zelf de RVU-uitkeringen aan werknemers

Voormalig werkgevers mogen zelf de maandelijks RVU-uitkeringen aan hun ex-werknemers verzorgen. Wanneer zij hiervoor kiezen, verdient het aanbeveling dat de voor de RVU-uitkeringen benodigde financiering zeker wordt gesteld.

Overigens hoeft de maandelijks uitbetaling aan de ex-werknemer niet te betekenen dat de werkgever hiervoor ook maandelijks middelen vrijmaakt. Het is goed mogelijk dat de werkgever eenmalig, bij het aangaan van de verplichting tot RVU-uitkeringen, hiervoor een bedrag reserveert dat vervolgens in maandelijks uitkeringen aan de ex-werknemer wordt uitbetaald.

7. 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 spaarregelingen⁹. 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 cao kan dus ook voor een maximale periode van vijf jaar avv worden verzocht en verleend. Cao-bepalingen waarvoor avv wordt gevraagd, moeten juridisch correct zijn en in het kader van de Wet AVV voor avv in aanmerking komen.

8. 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.¹⁰ Werkgevers of een fonds kunnen vervolgens via het samenwerkingsverband in hun sector aanspraak maken op (een gedeelte van) de subsidie.

De subsidieregeling sluit aan bij de fiscale vereisten zoals in paragraaf 2 en 3 zijn toegelicht, maar stelt daarnaast aanvullende eisen. Zo 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

⁹ Besluit fondsen en spaarregelingen (<https://wetten.overheid.nl/BWBR0002868/2017-09-23>)

¹⁰ [Maatwerkregeling Duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden, Stcrt 2021, nr 2522.](#)

de subsidie een projectadministratie te worden bijgehouden, met hierin zowel een deelnemersadministratie als een financiële administratie.

Meer informatie over de subsidie voor RVU's is te vinden op de website www.uitvoeringvanbeleidszw.nl.

9. 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: via de postbus beleidsteamMDIEU@minszw.nl, of aan de Stichting van de Arbeid.