

# De RVU praktisch toegepast

Om langer doorwerken te stimuleren en vervroegd uittreden te ontmoedigen, worden regelingen die beschouwd worden als regeling voor vervroegde uittreding (RVU) belast met 52% pseudo-eindheffing. Dit betekent dat de werkgever deze heffing verschuldigd is bovenop de reguliere loonheffing die op de ontslagvergoeding wordt ingehouden.<sup>1</sup> Als gevolg van de afspraken gemaakt in het kader van het Pensioenakkoord is er afgelopen periode echter het nodige gewijzigd in de mogelijkheden die werkgever en werknemer hebben ter zake het overeenkomen van een regeling voor een vervroegde uittreding zonder dat de werkgever de RVU-heffing verschuldigd is. In cao's wordt hier dankbaar gebruik van gemaakt, zo blijkt uit onderzoek door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van afgelopen juli.<sup>2</sup> In dit artikel behandelen wij deze ontwikkelingen en staan we stil bij de mogelijkheden om de RVU nog breder in te zetten als oplossing voor een aantal maatschappelijke en sociale ontwikkelingen.

## ■ RVU-DREMPELVRIJSTELLING

### Hoe werkt de drempelvrijstelling?

Ongetwijfeld de belangrijkste ontwikkeling van de afgelopen jaren op RVU-gebied is de introductie van de tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing, de zogenaamde RVU-drempelvrijstelling, per 1 januari 2021. De drempelvrijstelling houdt in dat voor een werknemer, die tussen 2021 en 2025 eerder uittreedt dan diens AOW-leeftijd, een vrijstelling voor de afdracht van RVU-heffing geldt voor uitkeringen tot maximaal € 1.847 bruto per maand (bedrag 2021). Tevens geldt een uitlooperperiode van drie jaar ná 2025 voor vervroegde uittredingsregelingen die zijn overeengekomen op uiterlijk 31 december 2025.

Het bedrag van € 1.847 is gekoppeld aan de netto AOW-uitkering en wordt jaarlijks bijgesteld. Per saldo kan de drempelvrijstelling worden gezien als een vervroegde privaat gefinancierde AOW-uitkering.



### Natasja Winter en Dirk de Wit

Drs. N.M Winter is als partner/consultant en D. de Wit Msc. als senior consultant verbonden aan KWPS Employee Benefits & Risk Management.

Aan een werknemer mag gedurende drie jaar maandelijks een bedrag van € 1.847 uitgekeerd worden vrij van RVU-heffing. Voorwaarde is dat het vertrek c.q. de betaling niet eerder plaatsvindt dan 36 maanden voor de AOW-leeftijd. Indien de (ontslag) vergoeding het bedrag van de drempelvrijstelling overschrijdt of periodieke uitkeringen eerder ingaan dan binnen 36-maandsperiode, is slechts over het meerdere RVU-heffing verschuldigd.

In tegenstelling tot wat vaak gedacht wordt, betreft de drempelvrijstelling een generieke regeling. Dat wil zeggen dat de fiscale facilitering geldt voor iedere werknemer, ongeacht diens salaris, functie, beroep of diensttijd. Het is dus geen regeling die alleen open staat voor werknemers met zware beroepen. Uiteraard kunnen in het arbeidsvoorwaardelijk overleg nadere voorwaarden worden gesteld aan de inzet van drempelvrijstelling door deze bijvoorbeeld te beperken tot bepaalde functies binnen een bedrijf of tot werknemers met een minimum aantal dienstjaren. In de praktijk blijkt in 70% van de cao-afspraken een afbakening te zijn opgenomen met betrekking tot functie, dienstjaren of leeftijd.<sup>3</sup>

Omdat de hoogte van de drempelvrijstelling is gekoppeld aan de AOW-uitkering, is deze niet afhankelijk van de omvang van het dienstverband van de werknemer. Ook voor een werknemer met een parttime dienstverband geldt dus de volledige drempelvrijstelling van € 1.847 per maand. In de

1 Art. 32ba, lid 1, Wet LB 1964.

2 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Cao-afspraken over regelingen voor vervroegde uittreding (RVU), juli 2021.

3 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Cao-afspraken over regelingen voor vervroegde uittreding (RVU), juli 2021.

memorie van toelichting van de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen is opgenomen dat het de bedoeling is dat per werknemer in totaal maximaal één keer de vrijstelling benut wordt.<sup>4</sup> De situatie kan zich echter voordoen dat een werknemer met twee parttime dienstverbanden tweemaal een vervroegde uittreding op basis van de drempelvrijstelling overeenkomt. Dit is door de werkgevers niet te controleren. Daarom is later opgemerkt dat het niet de bedoeling is dat werknemers bijvoorbeeld binnen concernverband twee dienstverbanden worden aangeboden met als doel de drempelvrijstelling tweemaal te benutten.<sup>5</sup> Er lijkt dus niets op tegen dat een werknemer uit twee dienstverbanden die niets met elkaar van doen hebben tweemaal een bedrag van € 1.847 per maand ontvangt, zonder RVU-heffing. Overigens leert de praktijk dat aan deeltijdwerknemers desalniettemin een uitkering naar rato wordt toegekend.

### Drempelvrijstelling in de praktijk

De drempelvrijstelling mag worden toegepast als een periodieke maandelijkse uitkering of in de vorm van een betaling ineens. Het uitgangspunt van de wetgever is een periodieke maandelijkse uitkering zodat de deelnemer geen progressienadeel ondervindt en tevens wordt beschermd tegen het risico dat hij zijn volledige ontslagvergoeding direct consumeert. Hierover hebben het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Stichting van de Arbeid afspraken gemaakt en vastgelegd in een handreiking voor uitvoering RVU's van 8 februari 2021.<sup>6</sup> Omdat het bedrag van € 1.847 jaarlijks wordt herzien, kan ook een stijgende periodieke uitkering worden overeengekomen. Wordt gekozen voor een betaling ineens, dan mag aan de werknemer een bedrag worden uitbetaald dat gelijk is aan het bedrag van de drempelvrijstelling in het jaar van betaling (€ 1.847 in 2021) vermenigvuldigd met het op hele maanden naar boven afgeronde aantal maanden tussen de datum van de eerste uitkering in de periode van 36 maanden vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en de AOW-datum.

### Wanneer de drempelvrijstelling toe te passen?

De drempelvrijstelling is een eenvoudig instrument om afscheid te nemen van oudere werknemers zonder 52% pseudo-eindheffing af te moeten dragen. Dit wil echter niet zeggen dat het verstandig is om bij ieder vertrek van een werknemer die de leeftijd heeft bereikt drie jaar voor de AOW-leeftijd automatisch een beroep te doen op de drempelvrijstelling. In praktijk lijkt dit wel veel te gebeuren, waarbij men de drempelvrijstelling als de ultieme oplossing lijkt te beschouwen. Toepassing van de drempelvrijstelling heeft echter alleen toegevoegde waarde indien geconcludeerd wordt tot RVU-heffing. Voor uitbetalingen in het kader van een regeling voor vervroegde uittreding, dus óók betalingen waarop de drempelvrijstelling wordt toegepast, geldt in de aangifte loonheffingen namelijk de nieuwe inkomenscode 53 *Uitkeringen in het*

## Is de ex-werknemer niet langer beschikbaar voor arbeid, hetgeen niet onlogisch is bij een vervroegd uittreden, dan kan dit tot gevolg hebben dat een aanvraag voor de WW-uitkering wordt afgewezen

*kader van vervroegde uittreding.*<sup>7</sup> Het UWV wordt tevens geïnformeerd over de toegepaste drempelvrijstelling en zal dit meenemen in de beoordeling van een eventuele WW-aanvraag.<sup>8</sup> Is de ex-werknemer niet langer beschikbaar voor arbeid, hetgeen niet onlogisch is bij een vervroegd uittreden, dan kan dit tot gevolg hebben dat een aanvraag voor de WW-uitkering wordt afgewezen. Het risico van de WW-aanvraag ligt in beginsel bij de werknemer.

Indien de vertrekregeling niet kwalificeert als een RVU, hoeft geen gebruik te worden gemaakt van inkomenscode 53. Om te beoordelen of al dan niet sprake is van een RVU, kunnen de toetsen op de objectieve voorwaarden en kenmerken uit de Handreiking voor de interpretatie van het begrip "Regeling voor vervroegde uittreding" als bedoeld in artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964 worden toegepast.<sup>9</sup> Slaagt een van deze toetsen, dan is geen sprake van een RVU, hoeft inkomenscode 53 niet te worden gebruikt en gaat er dus ook geen melding naar het UWV. De volgorde bij de beoordeling van een uittredingsregeling met een oudere werknemer zal daarom, net als voorheen, eerst moeten zijn dat wordt getoetst op de objectieve voorwaarden van de regeling. Is het ontslag niet gerelateerd aan de leeftijd van de werknemer, dan is geen sprake van een RVU. Ook indien de hoogte van de ontslagvergoeding de werknemer feitelijk niet in staat stelt te overbruggen, volgens de zogenaamde 70%-toets, dan is geen sprake van een RVU. Pas wanneer de uitkomst van beide toetsen niet tot de conclusie leidt dat geen sprake is van een RVU, ligt het voor de hand de drempelvrijstelling toe te passen. Overigens zal een ex-werknemer ook in het geval van een ontslagvergoeding die niet kwalificeert als een RVU beschikbaar moeten zijn voor arbeid om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering.

### Hoe een vertrekregeling met gebruikmaking van de drempelvrijstelling overeen te komen?

De mogelijkheid om vervroegd uit te treden onder betaling van een vergoeding gelijk aan het bedrag van de drempelvrijstelling is per juli 2021 al in diverse cao's opgenomen en circa 1.500 werknemers hebben hier reeds gebruik van gemaakt.<sup>10</sup> Het is

echter niet noodzakelijk afspraken op cao-niveau vast te leggen. Een regeling met gebruikmaking van de drempelvrijstelling kan ook op individueel niveau tussen werknemer en werkgever worden overeengekomen dan wel op ondernemingsniveau worden vastgelegd. In het laatste geval kan instemming van de Ondernemingsraad noodzakelijk zijn. Op basis van de Wet op de ondernemingsraden is instemming van de ondernemingsraad namelijk nodig voor ieder voorgenomen besluit tot het vaststellen van een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid.<sup>11</sup> Een afspraak op ondernemingsniveau over het toepassen van de drempelvrijstelling heeft consequenties voor de uitstroom van personeel en valt daarmee onder het ontslagbeleid. Indien een werkgever incidenteel met een individuele werknemer een vertrekregeling op basis van de drempelvrijstelling overeenkomt, is instemming van de Ondernemingsraad niet noodzakelijk. Er is pas sprake van een regeling in de zin van artikel 27 WOR indien deze geldt voor een groep werknemers (bijvoorbeeld met een bepaalde functie) of alle werknemers binnen de organisatie.

Indien correct vastgelegd en uitgevoerd, kan de werkgever in bepaalde situaties in aanmerking komen voor een subsidie uit de Tijdelijke maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uitreden (MDIEU).<sup>12</sup> Daar waar de drempelvrijstelling van tijdelijke aard is met als doel om op korte termijn een oplossing te bieden voor oudere (versleten) werknemers, is de MDIEU een oplossing uit het pensioenakkoord om duurzame inzetbaarheid op de lange termijn te stimuleren. Tussen 2021 en 2025 stelt de regering een bedrag van in totaal € 964 miljoen beschikbaar voor sectorale maatwerkafspraken ter bevordering van duurzame inzetbaarheid én eerder uitreden. Eerder uitreden is subsidiabel indien dit onderdeel uitmaakt van een breder pakket aan afspraken ter bevordering van duurzame inzetbaarheid. Om in aanmerking te komen voor de subsidie (maximaal 25% voor RVU-uitkeringen) zal de uitkering voor eerder uitreden maandelijks moeten worden betaald én mag de uitkering niet meer bedragen dan het bedrag van de drempelvrijstelling. Ook van belang is dat het verzoek tot beëindiging van de dienstbetrekking is gedaan door de werknemer en dat de werkgever dit kan onderbouwen. De regeling kan zowel individueel zijn overeengekomen als voortvloeien uit afspraken vastgelegd in de cao.

Ten tijde van de publicatie van dit artikel is het eerste tijdvak voor de aanvraag van deze subsidie reeds geëindigd, maar er volgen nog tenminste vier aanvraagtijdvakken. De subsidie kan worden aangevraagd door een samenwerkingsverband (brancheorganisaties, O&O-fondsen of arbeidsorganisaties binnen een branche of een sector) en dus niet door een individuele werkgever. Van de aangesloten werkgevers wordt een bijdrage van 75% ge-

vraagd, zodat het grootste deel van de RVU-uitkeringen door werkgevers zelf wordt gedragen.

## ■ AANGEPASTE HANDREIKING BEGRIP RVU

In de eerder genoemde handreiking voor de interpretatie van het begrip “Regeling voor vervroegde uittreding” van de Belastingdienst is het beleid van de Belastingdienst ten aanzien van artikel 32ba Wet LB sinds de uitspraak van de Hoge Raad in 2019 vastgelegd. Sinds 30 april 2021 is de beschrijving van de toets op de objectieve kenmerken (de 70%-toets) inhoudelijk aangepast. Deze toets kan worden gebruikt om objectief vast te stellen of de kenmerken van de ontslagvergoeding of vertrekregeling ertoe leiden dat geconcludeerd moet worden dat sprake is van een RVU. Getoetst wordt of

## Sinds 30 april 2021 is de beschrijving van de toets op de objectieve kenmerken (de 70%-toets) inhoudelijk aangepast

met de ontvangen ontslagvergoeding of periodieke uitkering een overbrugging kan worden aangekocht ter hoogte van 70% van het laatstgenoten salaris. Deze fictieve uitkering eindigt 24 maanden voor het bereiken van de pensioenleeftijd.

Tot voor kort werd als pensioenleeftijd gezien de vroegste datum van i) de feitelijke ingangsdatum van het pensioen of ii) de AOW. Indien de werknemer zijn pensioendatum vervroegde, dan had dat impact op de toetsperiode. Met de aanpassing van 30 april 2021 is de toets gewijzigd en geldt voor de fictieve uitkering dat deze eindigt op 24

4 Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen, *Kamerstukken II 2019-2020*, 35 555, Nr. 3, p. 18.

5 Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen, *Kamerstukken II 2019-2020*, 35 555, Nr. 6, p. 42.

6 Handreiking voor uitvoering Regelingen voor vervroegd uittreden (RVU's) Versie 8 februari 2021, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Stichting van de Arbeid.

7 Codes voor de aangifte loonheffingen 2021, Belastingdienst.

8 Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen, *Kamerstukken II 2019-2020*, 35 555, Nr. 3, par. 7.2.

9 Handreiking voor de interpretatie van het begrip “Regeling voor vervroegde uittreding” als bedoeld in artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964 d.d. 30 april 2021.

10 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Cao-afspraken over regelingen voor vervroegde uittreding (RVU), juli 2021.

11 Art. 27, lid 1, onderdeel e, WOR.

12 Tijdelijke maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uitreden, *stcrt.* nr. 2522 2020-0000172420 18 januari 2021.

maanden voor de vroegste datum van of i) de in de pensioenregeling vastgelegde pensioendatum of ii) de AOW-datum. Als een werknemer zijn pensioen vervroegt, dan hoeft sinds 30 april 2021 niet langer gekeken te worden naar de datum waarop de werknemer zijn pensioen vervroegd laat in gaan. Van belang is alleen nog de pensioenrichtleeftijd en de AOW-leeftijd. Omdat de pensioenrichtleeftijd in bijna alle gevallen gelijk is aan 68 jaar of de AOW-leeftijd, is de AOW-leeftijd bijna altijd de vroegste van de twee.

Een vervroegde pensioenuitkering stelt de werknemer wel degelijk in staat financieel te overbruggen tot pensioendatum, zodat bij de toets rekening dient te worden gehouden met de uitkeringen die de werknemer uit de vervroegde pensioenregeling ontvangt vóór het bereiken van de AOW-datum of de in de pensioenregeling vastgestelde pensioenleeftijd. Een vervroegde pensionering heeft dus ook ná 30 april 2021 als consequentie dat de 70%-toets minder snel zal slagen. Als vuistregel geldt dat, indien de uitkering die wordt genoten uit de vervroegde pensionering minder bedraagt dan 70% van het laatstverdiende salaris, de 70%-toets na 30 april 2021 tot een hogere maximale ontslagvergoeding zal leiden. Bedraagt de uitkering meer dan 70% van het laatstverdiende salaris, dan zal de 70%-toets lager uitkomen.

Omdat sprake is van een vervroegde uitkering, is het over het algemeen onwaarschijnlijk dat de uitkering méér bedraagt dan 70% van het laatstverdiende salaris. De 70%-toets zal daarom, wanneer sprake is van een vervroegde pensionering, minder snel in de richting van een RVU wijzen. Toch kent de nieuwe toets ook nadelen. De werkgever zal de hoogte van het vervroegde ouderdomspensioen onderdeel moeten laten uitmaken van de toets, terwijl de werkgever in beginsel geen inzicht heeft in de hoogte van het (vervroegde) pensioen. Het maakt het proces van informatievergaring ingewikkelder. Daarom kunnen, net als nu ook al het geval is, werkgever en werknemer overeenkomen dat de werknemer géén pensioenvervroeging laat plaatsvinden. Pensioenvervroeging kan dan geheel buiten beschouwing worden gelaten.

## ■ RVU DE OPLOSSING VOOR DE 45-DIENSTJARENREGELING?

### Oorspronkelijke voorstel

Onderdeel van het pensioenakkoord is onderzoek naar de invoering van een 45-dienstjarenregeling als permanente oplossing voor het effect dat de verschuivende AOW-leeftijd heeft op werknemers met lage opleidingen en in zware beroepen.<sup>13</sup> Deze regeling kan de tijdelijke drempelvrijstelling voor de RVU, die eind 2025 afloopt, vervangen. Het doel van de 45-dienstjarenregeling is drieledig. Allereerst moet de regeling het handelingsperspectief op pensioendatum van werknemers met een lage opleiding – en in de regel een lager inkomen – ver-

beteren. Tevens moet het tegemoetkomen aan het gevoel van rechtvaardigheid dat werknemers die vroeg zijn gestart ook eerder met pensioen moeten kunnen. Tot slot moet de regeling werknemers in zware beroepen vervroegd in aanmerking laten komen voor een (pseudo) AOW-uitkering. Omdat Nederland nog steeds geen lijst van zware beroepen kent, werd het hebben van 45 dienstjaren als vervangend selectiecriterium voor zwaar beroep gebruikt. De uitkering kan door de overheid worden verzorgd naar analogie van de AOW, of door de werkgever met een fiscale vrijstelling voor de pseudo-eindheffing.

Naast diverse praktisch en juridische bezwaren die de invoering van een dergelijke regeling in de weg staan, blijkt dat de voorgestelde 45-dienstjarenregeling niet het beoogde doel bereikt.<sup>14</sup> Het is namelijk een misverstand dat alleen laagopgeleide werknemers op jonge leeftijd zijn begonnen op de arbeidsmarkt en dus 45-dienstjaren weten te halen. Lager opgeleide werknemers hebben vaker loopbaanonderbrekingen door tijdelijke werkloosheid of arbeidsongeschiktheid en komen hierdoor niet snel aan de 45-dienstjaren.<sup>15</sup> Alhoewel lager opgeleiden desondanks relatief oververtegenwoordigd zijn in de mogelijke groep van gerechtigden, is er in absolute termen ook een aanzienlijke groep werknemers met middelbare en hogere opleiding die 45 dienstjaren weet te bereiken. Alleen selecteren op diensttijd leidt dus niet tot de gewenste afgebakende groep.

Ook kent de 45-dienstjarenregeling in één van de drie doelstellingen een onevenwichtigheid. Werknemers met een lang arbeidsverleden vinden het rechtvaardig dat zij eerder kunnen stoppen met werken.<sup>16</sup> In 2026 heeft echter één op de vijf 65-jarige werknemers een arbeidsverleden dat uit ten minste 45 dienstjaren bestaat.<sup>17</sup> Er is sprake van een dermate grote groep dat geen sprake is van uitzonderlijke gevallen waarvoor aanvullende maatregelen te rechtvaardigen zijn. Men vergeet dat dit het beoogde effect is van de verhoging van de AOW-leeftijd.

### 45-dienstjarenregeling versie 2.0

Alles overziend komt de minister tot de conclusie dat een regeling op basis van de contouren zoals afgesproken in het pensioenakkoord niet realistisch is en dus zal hij opnieuw in overleg treden met sociale partners om tot een nieuwe (andersoortige) regeling te komen.<sup>18</sup> Wij doen hiervoor graag een voorzet. Om te bereiken dat met name werknemers met zware beroepen in de praktijk gebruik kunnen maken van de regeling, stellen wij voor de RVU-drempelvrijstelling vanaf 2026 te vervangen door een RVU-vrijstelling. De regeling blijft privaats gefinancierd zodat het effect van de regeling op de overheidsfinanciën beperkt blijft. Omdat werkgevers de regeling financieren, vervullen zij een eerste poortwachtersfunctie.



## Om te bereiken dat met name werknemers met zware beroepen in de praktijk gebruik kunnen maken van de regeling, stellen wij voor de RVU-drempelvrijstelling vanaf 2026 te vervangen door een RVU-vrijstelling

Voorts verwachten wij dat een "alles-of-niets-benadering" beter past. Bij de huidige drempelvrijstelling betaalt de werkgever alleen RVU-heffing over het gedeelte van de ontslagvergoeding boven de drempelvrijstelling. Hierdoor kan de drempelvrijstelling ook worden benut voor hoog opgeleide en meer verdienende werknemers. Bij een ontslagvergoeding van bijvoorbeeld tweemaal de drempelvrijstelling (circa € 135.000), betaalt de werkgever effectief 'slechts' 26% pseudo-eindheffing. Indien echter sprake is van een vrijstelling in plaats van drempelvrijstelling, dan betaalt de werkgever over de hele vergoeding 52% pseudo-eindheffing indien de ontslagvergoeding méér bedraagt dan de vrijstelling. Voor veel laagopgeleide werknemers is een vergoeding ter grootte van de netto AOW financieel aantrekkelijk. Voor meer verdienende werknemers is een dergelijk lage vergoeding veelal onvoldoende reden om vervroegd te pensioneren. Zo kan het gewenste maatwerk en de afbakening indirect op een eenvoudige manier worden bereikt.

Op deze manier kan ook de koppeling met het aantal dienstjaren komen te vervallen. Het hebben van 45 dienstjaren was tenslotte nooit een doel op zich maar met name bedoeld als vervangend criterium voor de kwalificatie van een zwaar beroep. Op cao-niveau kan veel beter worden bepaald welke functies in aanmerking zouden moeten komen voor de mogelijkheid vervroegd te pensioneren, zodat de doelgroepafbakening ook het beste op cao-niveau kan plaatsvinden. Doordat er sprake is van een vrijstelling en deze dus niet aantrekkelijk is voor hoger opgeleiden, kan de overheid ervan uitgaan dat misbruik van de regeling (de inzet van de regeling voor werknemers voor wie die niet bedoeld is) tot een minimum beperkt blijft.

### ■ RVU IN COMBINATIE MET VERLOFSPAREN

Onderdeel van de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen is het verhogen van het aantal weken verlof dat een werknemer mag opbouwen zonder

dat de aanspraak op verlof tot het loon behoort tot honderd weken. Het opbouwen van een verlofsaldo kan een werknemer in staat stellen twee jaar (op basis van 100% salaris) of zelfs drie jaar (op basis van ongeveer 70% salaris) eerder uit te treden. Om verlofsparen succesvol te laten zijn in het bieden van een extra mogelijkheid werknemers vervroegd te laten uittreden, achten wij het noodzakelijk dat een verlofsaldo in euro's wordt geadministreerd, extern kan worden ondergebracht én tevens overdraagbaar is bij wisseling van werkgever. Een uitgebreidere behandeling van verlofsparen valt niet binnen de scope van deze bijdrage, maar biedt naar onze mening genoeg aanknopingspunten om, in combinatie met de RVU-vrijstelling, een fatsoenlijke uittredingsregeling te realiseren voor werknemers met zware beroepen.

### ■ CONCLUSIE

De mogelijkheden tot het overeenkomen van een vervroegde uittreding zijn afgelopen tijd fors uitgebreid, allicht uitgebreider dan de wetgever zelf inziet. Duidelijk is dat de financiering van vervroegde uittreding meer een gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt van werkgever, werknemer en de overheid. Via de drempelvrijstelling kunnen werkgevers hun werknemers een basisuitkering bieden ter hoogte van de AOW. Met een subsidie-regeling draagt de overheid bij aan de kosten. Werknemers kunnen ook voorbereidingen treffen, eventueel gefaciliteerd door de werkgever. Door het bieden van mogelijkheden om verlofuren te sparen (zogenaamde tijdspaarregelingen) kunnen werknemers een verlofsaldo vormen waarmee zij een vervroegd uittreden (deels) zelf kunnen financieren. Omdat (deeltijd) pensioen niet wordt verrekend met een uitkering volgens de drempelvrijstelling, kan de werknemer zijn pensioen (gedeeltelijk) vervroegd laten ingaan om zo te voorzien in een aanvulling op de standaard drempelvrijstelling. ●

13 Brief van de minister van 5 juni 2019, Principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel, 2019-000009898.

14 Brief van de minister van 10 mei 2021, Onderzoek 45 dienstjaren, 2021-0000072104.

15 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Onderzoek 45 dienstjaren, Eindrapport, januari 2021.

16 Wet verandering koppeling AOW-leeftijd, *Kamerstukken I* 2020-2021, 35 520, B.

17 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Onderzoek 45 dienstjaren, Eindrapport, januari 2021.

18 Brief van de minister van 10 mei 2021, Onderzoek 45 dienstjaren, 2021-0000072104.