

# Laat uw achterban het pensioen halen in goede gezondheid



**Sinds 2005 is het kabinetsbeleid erop gericht om oudere werknemers aan het werk te houden. Maar het demissionaire kabinet vindt het ook belangrijk dat iedereen gezond het pensioen kan halen. De verhoging van de AOW-leeftijd bemoeilijkt dit. De maatregelen uit het pensioenakkoord om de duurzame inzetbaarheid te vergroten, komen voor de huidige werkende ouderen helaas te laat. Daarom moet de zogenoemde RVU-drempelvrijstelling vervroegde uittrekking mogelijk maken.**

Werkgevers maken steeds vaker gebruik van demotie- en generatiepactregelingen om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te vergroten. Het is mogelijk om regelingen rond duurzame inzetbaarheid te combineren. Zo kan uw bestuurder bijvoorbeeld eerst een demotie- of generatiepactregeling aanbieden aan werknemers voordat zij vervolgens gebruikmaken van een vertrekregeling.

## Demotieregeling

Een manier voor een werknemer om tot zijn AOW-leeftijd te werken, is door minder te gaan werken of door een functie te vervullen die minder belastend is. Deze demotie leidt wel tot een lager salaris en een lagere pensioenopbouw. Een demotieregeling gaat dit negatieve effect tegen door de pensioenopbouw voort te zetten op basis van het hogere loon dat gold voor de demotie.

Vaak geldt in zo'n situatie de zogenoemde 80/80/100-regel. Dit betekent dat de werknemer 80% gaat werken, een salaris ontvangt op basis van 80% dienstverband maar zijn pensioenopbouw voortzet alsof hij 100% werkt.

## Generatiepactregeling

Het uitgangspunt van het generatiepact is dat organisaties jongere werknemers aannemen als oudere werknemers minder gaan werken. Bij deze regeling wordt niet alleen een afspraak gemaakt over de pensioenopbouw, maar ook over het salaris. Bijvoorbeeld de 80/90/100-afspraken.

Dat betekent dat de werknemer voor 80% gaat werken, voor 90% salaris ontvangt en voor 100% pensioen opbouwt.



Sla uw cao of arbeidsvoorwaardenregeling erop na om te zien of uw werkgever verplicht is om een demotieregeling of generatiepactregeling aan te bieden aan uw achterban.

Vraag ook na bij uw bestuurder of de pensioenuitvoerder de regeling in het pensioenreglement heeft opgenomen en welke voorwaarden er gelden. Ondersteun uw bestuurder waar nodig om uw achterban duidelijk te informeren over de beschikbare regelingen en de voor- en nadelen daarvan.

## Vertrekregeling

Met de vertrekregeling stelt de werkgever zijn werknemers financieel in staat om eerder te stoppen met werken. Ter overbrugging tot de AOW- of pensioendatum krijgt de werknemer dan bij vertrek een ontslagvergoeding (gouden handdruk) mee. Dit was jarenlang fiscaal erg onaantrekkelijk, omdat de werknemer over de ontslagvergoeding loonbelasting moest betalen en de werkgever een strafheffing (RVU-heffing) van 52% moest betalen.

Sinds 1 januari 2021 geldt een drempelvrijstelling voor deze RVU-heffing. Onder bepaalde voorwaarden hoeft de werkgever dan geen RVU-heffing te betalen.

## Subsidie voor vertrek

Wijs uw bestuurder op de subsidie op grond van de Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU-regeling). Hiermee ondersteunt de overheid sectoren die investeren in duurzame inzetbaarheid. Uw bestuurder kan hiermee mogelijk subsidie krijgen voor een vertrekregeling, als hij tegelijk óók investeert in duurzame inzetbaarheid.

## Drempelvrijstelling

De voorwaarden voor de drempelvrijstelling van de RVU-heffing luiden als volgt:

- De werknemer stopt maximaal 36 maanden voor de AOW-datum met werken.
- De werkgever geeft een ontslagvergoeding van maximaal € 1.847 bruto per maand (2021). Dit is gelijk aan het netto AOW-bedrag (voor alleenstaanden).
- Stopt de werknemer eerder dan 36 maanden vóór de AOW-datum, dan mag de werkgever maximaal € 66.492 (2021) bruto meegeven aan de werknemer.
- De werkgever mag de vergoeding eenmalig of periodiek (in termijnen) uitkeren.

De RVU-drempelvrijstelling geldt van 1 januari 2021 tot 31 december 2025. Komen werkgever en werknemer op 31 december 2025 nog een vertrekregeling overeen, dan kan deze regeling nog lopen tot uiterlijk 31 december 2028. Valt de AOW-datum van de werknemer na 31 december 2028, dan geldt de drempelvrijstelling voor de RVU-heffing niet.

## Instemmingsrecht bij vertrekregeling

Werkgevers en werknemers zijn vrij in hun keuze om van een vertrekregeling gebruik te maken. In de cao kunnen wel afspraken zijn vastgelegd voor de sector. Is er geen cao van toepassing of is de vertrekregeling niet of niet uitputtend geregeld in de cao, dan kan uw bestuurder een regeling (verder) vormgeven voor uw organisatie. Uw OR is dan een belangrijke gesprekspartner.

Bij de vaststelling van een regeling op het gebied van het ontslagbeleid heeft uw OR namelijk instemmingsrecht (artikel 27, lid 1e WOR). Daarnaast kan uw bestuurder ook met werknemers individueel een vertrekregeling afspreken. Dan heeft uw OR geen instemmingsrecht. Is er geen cao van toepassing of is er nog niets (uitputtend) geregeld in de cao, gebruik dan uw initiatiefrecht (artikel 23, lid 3 WOR) om tot een vertrekregeling en een demotie- of generatiepactregeling te komen.

## Maatwerk

Hoewel voor de vertrekregeling een wettelijk kader geldt, is maatwerk mogelijk. Denk aan een uitkering voor een langere periode dan 36 maanden vóór de AOW-datum of een hoger bedrag dan het fiscale maximum. Dit soort aanpassingen hebben wel consequenties.

- Langere periode. Er is een verschil in fiscale behandeling tussen een eenmalige en een periodieke uitkering. Keert een werkgever een eenmalige uitkering eerder uit dan 36 maanden vóór de AOW-datum, dan is de drempelvrijstelling niet van toepassing. De werkgever betaalt dan dus over de gehele uitkering de RVU-heffing van 52%. Bij een periodieke uitkering betaalt de werkgever deze heffing alleen over de maandelijkse termijnen die hij vóór de 36 maanden uitkeert aan de werknemer.

- Hoger bedrag. Zowel bij een eenmalige als een periodieke uitkering betaalt de werkgever alleen RVU-heffing over het deel dat boven het bedrag van de drempelvrijstelling uitkomt.
- WW-uitkering. Het kabinet vindt het niet wenselijk dat een werknemer zowel aanspraak kan maken op een ontslagvergoeding (met drempelvrijstelling) als op een WW-uitkering. Daarom verrekent UWV de periodieke uitkeringen van de vertrekregeling met de WW-uitkering. De eenmalige uitkering brengt UWV niet in mindering op de WW-uitkering. Het is dus van belang dat de werkgever en werknemer in een zogenaamde vaststellingsovereenkomst zorgvuldig vastleggen of het gaat om een eenmalige of een periodieke uitkering.
- Hoog-laag. Er bestaat geen verplichting om periodiek een vast bedrag uit te keren. De hoogte van de uitkering mag per maand verschillen. Dit maakt het bijvoorbeeld mogelijk om een aantal maanden een hogere uitkering toe te kennen, gevolgd door een aantal maanden waarin de werknemer geen of een lagere uitkering ontvangt. Dit kan handig zijn als de vertrekregeling voor de werknemer bijvoorbeeld niet voldoende is om op het gewenste moment te stoppen met werken. De werknemer zou dan het ouderdomspensioen (gedeeltelijk) eerder in kunnen laten gaan. Dit kan ook in de vorm van een hoog-laag pensioen. De hoogte van de pensioenuitkering is dan niet in alle jaren gelijk maar varieert, bijvoorbeeld eerst een periode een hogere en daarna een lagere pensioenuitkering, of andersom. De vertrekregeling kan ook worden gecombineerd met pensioen dat al op de leeftijd van bijvoorbeeld 65 jaar ingaat.

Zowel voor het eerder stoppen met werken als het hoog-laagpensioen gelden fiscale regels. Schakel daarom in overleg met uw bestuurder een adviseur in om tot optimaal maatwerk te komen voor zowel uw achterban als uw organisatie.

### Voorbeeld van eerder stoppen met werken

Stel een werknemer treedt 24 maanden voor de AOW-datum (2021: 66 jaar en 4 maanden) uit dienst en laat zijn pensioenuitkering (gedeeltelijk) vervroegd ingaan op 65 jaar. Hij kan dan de periode vanaf einde dienstbetrekking (64 jaar en 4 maanden) tot 65 jaar overbruggen met de vertrekregeling door de maximale drempelvrijstelling van € 44.328 uit te smeren.

De periode vanaf 65 jaar tot aan de AOW-datum overbrugt hij vervolgens met de pensioenuitkering. In de periode tot 65 jaar kan de werkgever ook een hoger maandbedrag aan RVU uitkeren en vanaf 65 jaar tot AOW-datum een lager bedrag in combinatie met pensioenuitkeringen.

Het pensioen kan laag-hoog worden uitgekeerd, waarbij de pensioenuitkeringen vanaf 65 jaar tot AOW-datum lager zijn dan de periode erna.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Bettina Oostendorp, consultant bij [Triple A–Pensioen Perspectief](#), e-mail: [bettina.oostendorp@aaa-riskfinance.nl](mailto:bettina.oostendorp@aaa-riskfinance.nl)

## Dit is een artikel van de redactie van OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kunt u dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet u op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)