

De hybride RVU-drempelvrijstelling rolt per 2026 van de band

Overheid en sociale partners hebben in 2024 besloten om de fiscaal geregelde RVU-drempelvrijstelling te verlengen en aan te passen. Daarvoor is een wetswijziging nodig en die vindt plaats door middel van het recent ingediende Belastingplan 2026. Het belangrijkste onder de motorkap is dat de RVU-drempelvrijstelling alleen mag worden ingezet als sprake is van zwaar werk. Die zwaar-werkvoorwaarde wordt niet wettelijk vastgelegd, maar er geldt een fors pakket van polderafspraken om een rem te zetten op te hoge aantallen. Werkt dat niet, dan kan de overheid ingrijpen. Vanaf 1 januari 2026 mag het nieuwe vehikel de weg op.

■ INLEIDING EN ACHTERGROND

Voor een goed begrip van de RVU-drempelvrijstelling en het aangekondigde hybride karakter vanaf 2026 gaan wij terug in de tijd.

2006 - De RVU-heffing ziet het licht. Met deze 'strafheffing' voor werkgevers wordt het vervroegd laten pensioneren van werknemers een stuk lastiger. Beëindigingsvergoedingen worden met 26% RVU-heffing belast en sinds 2011 met 52%. De RVU-heffing is zeer effectief; sinds de invoering ervan is de gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan, gestegen van 60 naar iets boven de 66 jaar in 2025. De RVU-heffing is formeel gezien een pseudo-eindheffing voor de werkgever en is vastgelegd in de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB).

2019 - Bij het Pensioenakkoord dwingen de vakbonden de RVU-drempelvrijstelling af, omdat niet iedereen gezond de steeds verder stijgende AOW-

leeftijd haalt. De RVU-drempelvrijstelling wordt vastgelegd in de Wet LB, gaat in per 2021 en mag tot en met 2025 op de weg verschijnen. De RVU-drempelvrijstelling is een fiscale tegemoetkoming van de overheid richting werkgevers. Er is pas recht op een uitkering als sociale partners of indi-

De RVU-drempelvrijstelling is een fiscale tegemoetkoming van de overheid richting werkgevers.

viduele werkgevers een regeling gebaseerd op de RVU-drempelvrijstelling overeenkomen c.q. aanbieden. De werkgever is geen 52% RVU-heffing verschuldigd als voldaan wordt aan de volgende twee voorwaarden:

- de maandelijkse uitkering is gelijk aan of lager dan het in de Wet LB genoemde geïndexeerde bedrag (€ 2.273 in 2025);
- de uitkeringen gaan niet eerder in dan 36 maanden voor de AOW-datum van de werknemer.

Er gelden geen overige wettelijke voorwaarden. In regelingen worden deze soms gesteld, zoals bijvoorbeeld een relatie met het parttimepercentage of aantal jaren in een functie.

2024 - Sociale partners en overheid komen in het Onderhandelaarsakkoord 'Gezond naar het pensioen' overeen dat de RVU-drempelvrijstelling niet stopt per 31 december 2025.¹ Afgesproken wordt dat er voor de toepassing van de RVU-drempelvrijstelling vanaf 2026 sprake moet zijn van zwaar werk. De zwaar-werkvoorwaarde zal niet worden vastgelegd in de Wet LB of een andere wet, maar geldt als gentlemen's agreement. Er ontstaat een hybride karakter vanwege de combinatie van fiscale eisen en de aanvullende niet wettelijk vastgelegde regels.

2025 - In mei van dit jaar ontstaat duidelijkheid hoe decentrale sociale partners zelf en extern



Jan-Olivier Kuijkhoven en Dirk de Wit

Mr. J.O. Kuijkhoven is als partner en D. de Wit Msc. als senior pensioenconsultant werkzaam bij KWPS Employee Benefits & Risk Management B.V.

kunnen (laten) toetsen of sprake is van werkkenmerken die duiden op zwaar werk.² Ook zijn de aanstaande fiscale wijzigingen verder gespecificeerd.³ Met het Belastingplan 2026 is volledige duidelijkheid ontstaan over de fiscale specificaties van het vehikel dat per 1 januari 2026 de weg op mag. Natuurlijk kunnen de Staten-Generaal gedurende het wetgevingsproces eventueel nog accessoiressen afdwingen.

■ DE FISCALE VOORWAARDEN WIJZIGEN NAUWELIJKS

De RVU-drempelvrijstelling blijft inhoudelijk volledig geregeld worden in de Wet LB. Er vinden twee fiscale bijstellingen plaats.

Generieke verhoging van de RVU-drempelvrijstelling met € 300 per maand

In het Belastingplan 2026 wordt bevestigd dat het (basis)bedrag van de RVU-drempelvrijstelling identiek blijft aan de hoogte van de gebruteerde netto-AOW (2025: € 2.273 bruto). Het basisbedrag blijft generiek toepasbaar, ook als geen sprake is van zwaar werk. De in het Onderhandelaarsakkoord van 2024 aangekondigde extra vrijstelling van € 300 per maand wordt tekstueel ongeclausuleerd vastgehecht op de geëigende plek: de Wet LB. De € 300-accessoire is daardoor eveneens generiek toepasbaar. In de toelichting op het Belastingplan 2026 wordt overigens opgemerkt dat de verhoging is voorgesteld om een regeling voor vervroegde uitkering toegankelijker te maken voor werknemers 'met een laag inkomen of weinig aanvullend pensioen'. Dat is een niet toepasbaar criterium. De wettekst gaat zonder enige twijfel voor. Het bedrag van € 300 wordt als separaat bedrag vermeld in de Wet LB en zal jaarlijks worden geïndexeerd met de ontwikkeling van het minimumloon. De jaarlijkse verhoging zal niet veel afwijken van de verhoging van het basisbedrag aangezien de AOW-uitkering eveneens gekoppeld is aan het minimumloon.

Verhoging van de RVU-heffing naar 65%

Om de verlenging van de RVU-drempelvrijstelling te kunnen financieren, wordt het percentage van de RVU-heffing verhoogd. De in het Belastingplan 2026 voorgestelde stijging is als volgt:

Datum	Percentage	Enkelvoudige stijging
1 januari 2026	57,5%	5,5%
1 januari 2027	64%	6,5%
1 januari 2028	65%	1,0%

Wij maken hierbij de volgende opmerkingen:

- De stijging doet zich goed beschouwd in iets meer dan een jaar voor en dat is bepaald geen zachte landing. Met de opbrengsten wil de overheid de budgettaire effecten van de verlenging

Wat verandert er fiscaal gezien niet?

- De fiscale definitie van een RVU in de Wet LB wijzigt niet, waardoor de relevante gewezen jurisprudentie relevant blijft.
- Het blijft mogelijk de RVU-drempelvrijstelling te benutten door ofwel maandelijks het fiscaal maximaal vrijgestelde bedrag uit te keren, dan wel een bedrag ineens uit te keren.
- De RVU-drempelvrijstelling blijft een generieke fiscale tegemoetkoming voor de werkgever. De Belastingdienst en de fiscale rechter zullen niet toetsen of sprake is van zwaar werk. Dat is fiscaal gezien irrelevant.
- De RVU-drempelvrijstelling blijft het slotstuk rond de RVU-problematiek. Als een collectieve of individuele regeling op grond van de objectieve voorwaarden om toe te treden tot de regeling of op grond van de objectieve kenmerken geen RVU is, dan is geen enkele uitkering onderworpen aan RVU-heffing.⁴ Van RVU-heffing is evenmin sprake als er sprake is van een zogenoemde kwalificerende seniorenregeling in de zin van artikel 8.7 Uitvoeringsregeling 2001, of als sprake is van een (verbetering van de) pensioenregeling in de zin van de Pensioenwet of de Wet op de loonbelasting 1964.⁵

van de RVU-drempelvrijstelling financieren. Kennelijk verwacht de overheid dat de budgettaire effecten zich onevenredig in de tijd zullen voordoen.

- Omdat er geen overgangsrecht wordt voorgesteld, is de hogere heffing ook van toepassing op bestaande regelingen voor vervroegde uitkering. Het zou redelijker zijn als de stijging een gelijkmatig verloop zou hebben (in stapjes van 4,33%).
- Werkgevers kunnen zich - onder voorwaarden - beroepen op een eenzijdig wijzigingsbeding of op redelijkheid en billijkheid en zodoende bestaande regelingen aanpassen om de hogere RVU-heffing voor bestaande regelingen te kunnen mitigeren.

1 Onderhandelaarsakkoord van 18 oktober 2024. Zie hierover: J.O. Kuijkhoven, 'Doorstart RVU-drempelvrijstelling: steeds meer zware beroepenregeling', *PM* 2024/143.

2 Brief van 26 mei 2025 van de minister van SZW, uitwerking akkoord 'Gezond naar het pensioen', met als belangrijkste bijlagen de TNO-criteria voor de afbakening van belastend werk en de (hernieuwde) RVU-handreiking van het Ministerie van SZW en de Stichting van de Arbeid, versie 20 mei 2025.

3 Brief van 22 mei 2025 van de Minister van SZW betreffende RVU-maatregel Belastingplan 2026.

4 Hoge Raad, 22 juni 2018 (ECLI:NL:HR:2018:958) en RVU-Handreiking Belastingdienst, 3 januari 2022.

5 Artikel 32ba, zesde lid Wet LB.

■ DE KWALITATIEVE VOORWAARDEN DIE DE POLDER STELT

Inleiding

De fiscale spelregels wijzigen dus nauwelijks, maar dit vroegpensioenvehikel is niet overal welkom. Het Onderhandelaarsakkoord, de in 2025 gepubliceerde TNO-criteria voor de afbakening van belastend werk en de (hernieuwde) RVU-handreiking van het Ministerie van SZW en de Stichting van de Arbeid (zie ook voetnoot 2) moeten ertoe leiden dat de RVU-drempelvrijstelling zoveel mogelijk gericht en beheerst over 's lands wegen wordt geleid. Door het Onderhandelaarsakkoord kleurt de RVU-drempelvrijstelling van generiek fiscaal vroegpensioeninstrument naar een selectieve zwaarwerk-regeling.

Door het Onderhandelaarsakkoord kleurt de RVU-drempelvrijstelling van generiek fiscaal vroegpensioeninstrument naar een selectieve zwaarwerk-regeling.

Decentrale sociale partners spelen een essentiële rol bij de afbakening van de doelgroep. Zij worden geacht allereerst na te gaan welke alternatieven er zijn. Verlofsparen of een vitaliteitspact⁶ passen misschien beter. Ook wijzen wij op de fiscale ruimte voor extra pensioenpremie omdat lang niet in iedere regeling de volledige fiscale ruimte van 30% van de maximaal toegestane pensioengrondslag gespaard zal worden in het Wtp-regime. Wordt wel gekozen voor een regeling gebaseerd op de RVU-drempelvrijstelling, dan wordt verwacht dat de doelgroep wordt afgebakend aan de hand van vier centrale afspraken van kwalitatieve aard:

- RVU-afspraken bevatten altijd een objectieve afbakening van de doelgroep, gericht op belastende functies en werkzaamheden gebaseerd op objectieve criteria;
- De afbakening wordt periodiek herzien om aan te sluiten bij ontwikkeling van functies en werkzaamheden;
- Er vindt afstemming plaats met TNO Expertisecentrum Zwaar Werk (hierna TNO) om de juistheid van de afbakening te valideren;
- Een afspraak over de RVU-drempelvrijstelling wordt gekoppeld aan een inzet op duurzame inzetbaarheid.

Wij gaan hierna in op de 2025-uitwerking van deze centrale 2024-afspraken.

Het toetsingskader van TNO als referentiepunt

Om vast te stellen welke werknemers de weg naar het pensioen mogen afleggen in het RVU-vehikel,

dienen bezwarende werkomstandigheden te worden gedefinieerd, zodat de doelgroep kan worden afgebakend op basis van objectieve criteria. Er kan gebruik worden gemaakt van het toetsingskader van TNO⁷ dat een overzicht van 22 potentieel belastende werkkenmerken bevat. Deze werkkenmerken kunnen per casus worden uitgebreid. Ook is het mogelijk van een andere of eigen beoordelings-systeem uit te gaan, zolang deze maar hout snijdt.⁸ Hoe dan ook dienen de afspraken ter toetsing te worden voorgelegd aan TNO, dat door het Ministerie van SZW is gevraagd de afbakening van RVU-regelingen te valideren.

Door de validatie door TNO fungeert het door TNO ontwikkelde toetsingskader voor de validering als referentiepunt, ook als een eigen beoordelings-systeem wordt gevolgd. Dit kader waarborgt de vereiste objectiviteit en biedt een systematische benadering voor de beoordeling van de zwaarte van functies en werkzaamheden. Het toetsingskader omvat de hierna te behandelen beoordelingsdimensies.

Deskundigheid – Geëist wordt dat de beoordeling wordt uitgevoerd door professionals met aantoonbare expertise op relevante belastingvelden, waaronder arbeidshygiëne, ergonomie, arbeids- en organisatiepsychologie en cognitieve belasting. Deze eis impliceert dat cao-partijen niet kunnen volstaan met interne beoordelingen, maar externe deskundigheid inschakelen die voldoet aan professionele standaarden.

Werkkenmerken – Het toetsingskader verlangt een beoordeling van de relevante belastingdimensies, waaronder fysieke belasting (zoals tillen, dragen, duwen en trekken), psychosociale belasting (zoals werken in sociaal onveilige omgevingen), cognitieve belasting (zoals hoge eisen aan aandacht en beslisvermogen), werktijden (zoals nacht- en ploegendiensten) en omgevingsbelasting (zoals blootstelling aan chemische stoffen of extreme temperaturen). De beoordeling dient expliciet te maken of en in welke mate deze kenmerken voorkomen binnen de betreffende functie of werkzaamheden.

Gezondheidsrisico's – Zijn bovenstaande twee drempels genomen, dan zal vastgesteld moeten worden of de aanwezigheid van bepaalde werkkenmerken daadwerkelijk tot gezondheidsrisico's leidt. Hiervoor is het van belang dat de belasting zo hoog is of zo vaak voorkomt dat sprake is van een verhoogde kans op vroegtijdig uitval. De gezondheidsrisico's moeten worden vastgesteld op basis van algemeen aanvaarde grenswaarden, richtlijnen of normstellingen. Hierbij moet dus gebruik worden gemaakt van wetenschappelijk onderbouwde methodieken. Sociale partners kunnen zich niet beroepen op sectorale of subjectieve opvattingen.

Vermijdbaarheid – Het moet gaan om risico's die inherent zijn aan de functie en die redelijkerwijs niet kunnen worden weggenomen door ontziet- of reductiemaatregelen.

Periodieke herziening van de afbakening - De beoordeling van de belastende functies wordt periodiek herzien om te blijven aansluiten bij technologische, organisatorische en arbeidsmarktontwikkelingen. Sociale partners dienen periodiek te toetsen of de afbakening nog overeenkomt met de feitelijke situatie op de werkvloer. TNO raadt aan deze periodieke toetsing vast te leggen in arbeidsvoorwaardelijke regelingen zodat er geen verrassingen ontstaan en er wel een regeling is, maar objectief gezien geen sprake (meer) is van zwaar werk.

Pas als alle vorenstaande drempels zijn genomen (en dus geconstateerd is dat de werkkenmerken tot gezondheidsrisico's leiden, de frequentie zo vaak voorkomt dat reële kans is op uitval en er geen ontziet- of reductiemaatregelen zijn) mag het zwaarwerk-vehikel de weg op.

Koppeling met duurzame inzetbaarheid

De afbakening dient te worden gekoppeld aan een inzet op maatregelen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid, hetgeen betekent dat RVU-drempelvrijstellingsregelingen niet geïsoleerd mogen worden vormgegeven, maar onderdeel moeten uitmaken van een bredere arbeidsvoorwaardelijke strategie. Van belang is en verwacht wordt dat de duurzame inzetbaarheidsmaatregelen tenminste betrekking hebben op dezelfde groep als die mag plaatsnemen in het RVU-vehikel.

Monitoring op de koppeling met duurzame inzetbaarheid wordt niet verzorgd door TNO maar door het Ministerie van SZW. Het Ministerie kijkt onder meer naar de maatregelen die worden genomen voor de RVU-doelgroep om werk minder belastend te maken of de blootstelling aan zwaar werk te verminderen. Maar ook de generatieregeling, verlofsparen en omscholing worden gezien als maatregelen ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid.

■ GEBONDENHEID, HANDHAVING, MONITORING EN IJKING

Is iedere werkgever zonder meer gebonden aan het Onderhandelaarsakkoord?

Als het antwoord 'ja' zou zijn, zouden we hier niet veel woorden aan besteden. Het Onderhandelaarsakkoord (inclusief de uitwerking in 2025) is een overeenkomst tussen centrale vakbonden, centrale werkgeversorganisaties en de overheid. Het akkoord kan gezien worden als een richtlijn, maar heeft geen directe juridische bindende status. Alleen in de Wet LB wordt generiek en uitputtend vastgelegd wanneer de RVU-drempelvrijstelling benut kan worden. De fiscale voorwaarden zijn simpel, mede omdat er geen fiscaal-wettelijk criterium is van zwaar werk.

Werkgevers zijn strikt juridisch niet gebonden aan het Onderhandelaarsakkoord (inclusief uitwerking en voorlegging aan TNO). De Minister van SZW denkt er ook zo over en merkt in de brief van 28

De kwantitatieve voorwaarden die de polder stelt

Naast kwalitatieve eisen, worden ook kwantitatieve voorwaarden gesteld:

- Partijen wordt opgeroepen om een inkomensgrens te overwegen, zodat de RVU-drempelvrijstelling niet van toepassing is op hogere inkomens.
- Cao-partijen dienen in cao-afspraken over de RVU vast te leggen dat het dienstverband aantoonbaar vrijwillig en op initiatief van de werknemer wordt beëindigd. Door deze eis verliezen werknemers in beginsel hun recht op WW. Dit zal een rem leggen op feitelijke gebruikmaking van de regeling door werknemers.
- In het Onderhandelaarsakkoord is vastgelegd dat het de bedoeling is dat de verhoogde fiscale faciliteit van € 300 per maand alleen wordt ingezet voor mensen in knellende situaties. Als er geen WW kan worden ontvangen, dan ontstaan er volgens ons meer gevallen die als knellend kunnen worden aangemerkt.
- Als en omdat sprake is van vrijwillig uittreden, is voortgezette pensioenopbouw gedurende ontvangst van de uitkeringen tot aan de AOW-leeftijd niet mogelijk. Dit is een bestaand fiscaal-juridisch voorschrift.
- Niet zozeer onderdeel van het Onderhandelaarsakkoord maar wel daaruit voortvloeiend is de wens ontstaan om maandelijkse betalingen te verrichten, in plaats van uitbetaling van de RVU-drempelvrijstelling ineens.⁹

mei 2025 op dat cao-partijen zelf uiteindelijk verantwoordelijk zijn voor wie in aanmerking komt voor een regeling gebaseerd op de RVU-drempelvrijstelling. De vraag is wél relevant van welke werkgever verwacht mag worden te handelen conform het Onderhandelaarsakkoord en voorlegging te laten plaatsvinden aan TNO:

- Wij leiden uit diverse stukken af dat voorlegging aan en validatie door TNO alleen aan de orde is voor regelingen die in cao-verband overeengekomen worden.¹⁰
- Ook buiten een cao om kan een collectieve of individuele regeling worden afgesproken, zowel door werkgevers die geheel niet gehouden zijn aan een cao als door werkgevers die dat in

6 In de meest toegestane fiscale vorm: 50% doorwerken, 100% salaris, 100% pensioenopbouw.

7 Het TNO-model is gebaseerd op de zogenoemde Belastingmatrix, die al in 1998 is ontwikkeld door TNO en AMG, de toenmalige arbodienst van het Rijk.

8 Bijvoorbeeld het bestaande zwaarwerk-model van FNV Havens.

9 RVU-Handreiking 20 mei 2025, Ministerie SZW en Stichting van de Arbeid, blz. 7 en brief Minister van SZW 28 mei 2025, blz. 5.

10 Zie onder andere Toetsingskader TNO, blz. 1 'Dit document is bedoeld voor cao-partijen die te maken hebben met RVU-regelingen (...), RVU-handreiking 20 mei 2025, Ministerie van SZW en Stichting van de Arbeid, blz. 4 en verder.

de basis wel zijn. Ook bij deze afspraken wordt verwacht dat de afspraken over de gerichte inzet van het drempelbedrag worden gevolgd.¹¹ Dat wil zeggen dat ook bij deze afspraken verwacht wordt dat objectief onderbouwd moet worden dat bij de doelgroep sprake is van zwaar werk. Voorlegging aan TNO lijkt op deze afspraken in beginsel evenmin aan de orde.

Alle werkgevers dienen overigens tenminste rekening te houden met mogelijke negatieve pers als zij zich niet houden aan het Onderhandelaarsakkoord en alle werkgevers dienen zich rekenschap te geven van het hierna te bespreken slotstuk: de mogelijkheid van intrekking van de RVU-drempelvrijstelling door de overheid. Kortgezegd: het Onderhandelaarsakkoord en de uitwerking daarvan zijn ons inziens voor iedere werkgever relevant.

Geen handhaving

Er vindt geen handhaving plaats van de voorschriften voortvloeiende uit het Onderhandelaarsakkoord, in die zin dat de RVU-drempelvrijstelling zal (kunnen) worden onthouden. Dat is bestuursrechtelijk onmogelijk, aangezien de Wet LB geen normeringen stelt op het gebied van zwaar werk. De rol van TNO is te valideren in het geval van cao-afspraken, een kennisprogramma op te zetten en adviserend op te treden richting sociale partners, zo blijkt uit de brief van 28 mei 2025.

Maar wel monitoring, signaalwaarde en ijking

In het Onderhandelaarsakkoord en de overige relevante stukken wordt uitgebreid ingegaan op de jaarlijkse monitoring van de RVU-drempelvrijstelling en de mogelijkheid voor de overheid om de RVU-drempelvrijstelling iedere drie jaar, voor het eerst per 2029 te wijzigen of in te trekken. Door middel van het Belastingplan 2026 wordt dit als volgt wettelijk vastgelegd:

- Kwalitatieve monitoring: de minister van SZW monitort jaarlijks het gebruik van regelingen voor vervroegde uittreding¹² en rapporteert aan de Eerste en Tweede Kamer. Het verslag bevat minimaal informatie over de doelgroep, inkomensgrenzen, het gebruik van de drempelvrijstelling, het profiel van deelnemers, het totale gebruik en de voortgang op duurzame inzetbaarheid.
- Kwantitatieve monitoring: de minister van SZW rapporteert jaarlijks over het gebruik van de drempelvrijstelling. Bij meer dan 15.000 nieuwe deelnemers per jaar wordt er overlegd met sociale partners over oorzaken en mogelijke aanpassingen van deze regelingen.
- Elke drie jaar, vanaf 2028, wordt beoordeeld of de RVU-drempelvrijstelling in huidige vorm kan blijven bestaan of dat bijsturing, afbouw of beëindiging nodig is. Deze beoordeling gebeurt samen met de minister van Financiën.
- De bijsturing of afbouw van de RVU-drempelvrijstelling mag plaatsvinden door middel van een algemene maatregel van bestuur. In dat

geval moet een ontwerp-amvb tenminste vier weken voor de vaststelling ervan aan beide Kamers worden gestuurd.

Een wijziging van de RVU-drempelvrijstelling zal dus niet door middel van een wetswijziging geschieden, maar door middel van een amvb, om snel te kunnen handelen. Dit geldt niet voor beëindiging. Dat zal volgens het Belastingplan 2026 via een wetswijziging moeten plaatsvinden. Werkgevers en sectoren doen er goed aan afspraken over de RVU-drempelvrijstelling te beperken tot de termijn van ieder driejaarsblok. Als door de overheid wordt besloten tot het wijzigen of beëindigen van de drempelvrijstelling, dan geldt overigens een uitlooptiervrijstelling van 3 jaar voor reeds ingegane uitkeringen.

■ WAAR GAAT DE RIT NAARTOE?

Op basis van het voorgaande trekken wij een aantal directe en indirecte conclusies.

- Het Onderhandelaarsakkoord en de uitwerking daarvan hebben geen wettelijke basis. De kwalitatieve en kwantitatieve eisen kunnen echter niet lichtzinnig terzijde worden geschoven, ook al niet omdat de overheid de RVU-drempelvrijstelling alsnog kan intrekken.
- De RVU-heffing gaat in vrij korte tijd naar 65%. Hierdoor wordt een nog sterkere rem gezet op regelingen voor vervroegde uittreding. Het gevaar is dat er meer regelingen tot stand zullen komen die gebaseerd zijn op de RVU-drempelvrijstelling, soms ook als geen sprake is van een slijtend beroep. De vrijstelling is en blijft immers fiscaal generiek en hiermee wordt 65% heffing voorkomen.
- Er zal mogelijk een run ontstaan op de extra accessoire van € 300 per maand. Oorzaak hiervan is mede dat WW aanvragen uitdrukkelijk niet de bedoeling is en dat vastgelegd moet worden in de cao.
- Vanwege de stijging van de RVU-heffing en de voorschriften in het Onderhandelaarsakkoord verwachten wij dat verlofsparen, kwalificerende seniorenregelingen en pensioenverbeteringen vaker onderzocht en overeengekomen zullen worden.

Vanwege de stijging van de RVU-heffing en de voorschriften in het Onderhandelaarsakkoord verwachten wij dat verlofsparen, kwalificerende seniorenregelingen en pensioenverbeteringen vaker onderzocht en overeengekomen zullen worden.

- In individuele gevallen zal vaker onderzoek worden gedaan naar de vraag of een regeling op basis van de objectieve voorwaarden en objectieve kenmerken allicht niet als een RVU is aan te merken en er daarom geen 65% heffing is verschuldigd. Als dat het geval is, is een beroep op de RVU-drempelvrijstelling niet aan de orde en het Onderhandelaarsakkoord niet relevant.
- De RVU-drempelvrijstelling vanaf 2026 is geen structurele regeling, in tegenstelling tot wat menigeen denkt, zegt of schrijft. De regeling kan door de overheid worden aangepast, versoerd of afgeschaft.
- De RVU-Handreiking van het Ministerie van SZW en Stichting van de Arbeid en het toetsingskader TNO bieden voldoende concrete richtlijnen en tips om concreet aan de slag te gaan met onderzoek naar alternatieven en als deze er niet zijn afbakening tot zwaar werk met alle spelregels die daarbij gelden. ●

11 RVU-handreiking 20 mei 2025, blz. 3 onderaan.

12 De voorgestelde wettekst spreekt over 'regelingen voor vervroegde uittreding', waarmee bedoeld zal worden op regelingen die gebruikmaken van de RVU-drempelvrijstelling aangezien juist de vrijstelling gemonitord zal worden.