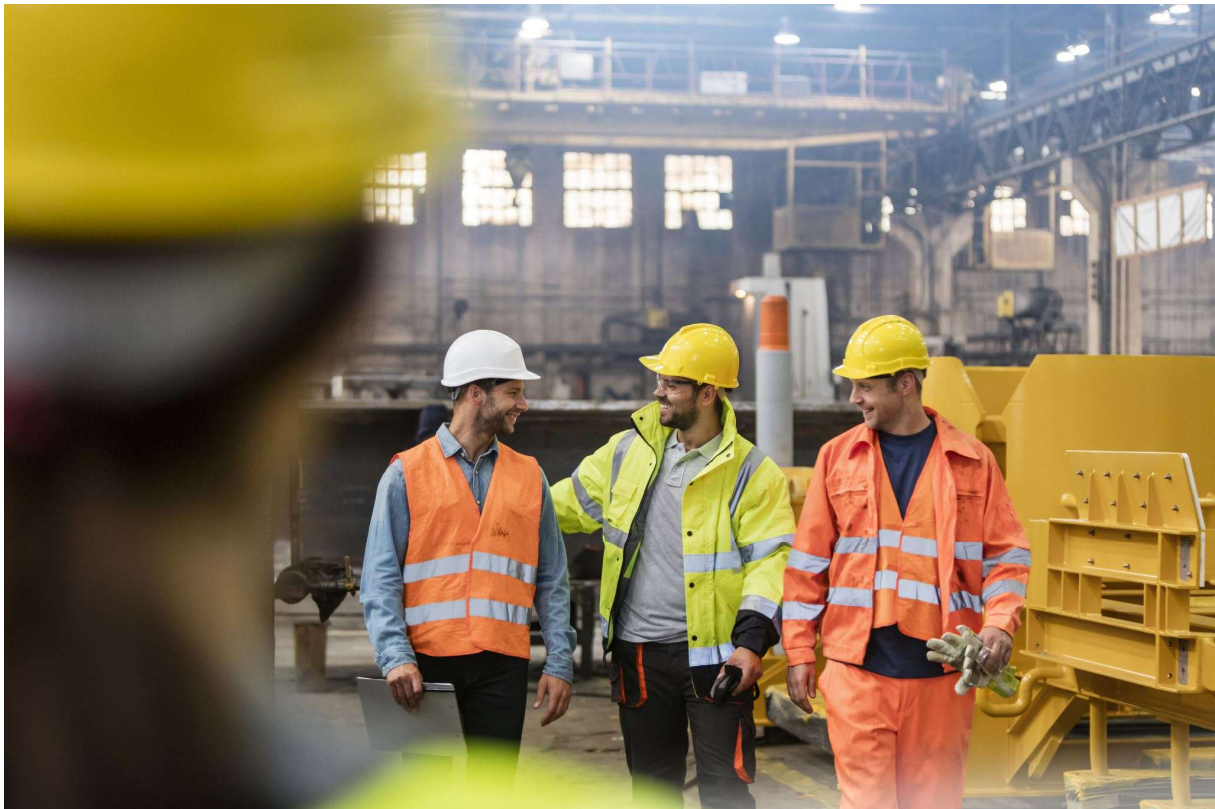


# Checklist RVU-heffing 65%

---



## Inhoud

1.	Wat is een RVU en wat houdt de 65%-heffing in?	3
2.	Alternatieven waarmee RVU-heffing kan worden voorkomen	4
3.	De fiscale checklist in de vorm van een stroomschema	4
	• Stap I – kwalificatie situatie	5
	• Stap II – 70% toets	6
	• Stap III – RVU-drempelvrijstelling	7
4.	Bewijslast en (fiscale) dossiervoering	8
5.	Handvatten voor het doen van aangifte van RVU	8
6.	RVU-drempelvrijstelling bedoeld voor, maar niet beperkt tot zware beroepen	9
7.	Veel gestelde vragen over de 65%-heffing	11
8.	Contact en meer informatie	13
	Bijlage: Twaalf oplossingen om de RVU-heffing te voorkomen	14

Deze brochure en de hierin opgenomen checklist zijn met uiterste zorg opgesteld en zijn puur informatief van aard. Deze brochure geeft geen volledig beeld van de problematiek rond ontslagvergoedingen en kan achterhaald raken door jurisprudentie en veranderende wet- en regelgeving. Al hetgeen op basis van deze brochure wordt ondernomen, is voor eigen risico. Wij raden aan altijd overleg te plegen met uw advocaat, (belasting)adviseur en/of met KWPS in het geval van ontslagregelingen.

## 1. Wat is een RVU en wat houdt de 65%-heffing in?

Een **Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU)** is wat anders dan de **RVU-drempelvrijstelling**. Is er sprake van een RVU, dan is bovenop de uitkering(en) aan de werknemer een eindheffing van 65% (bedrag vanaf 2028) verschuldigd door de werkgever. Is de maandelijkse uitkering uit een RVU echter niet hoger dan € 2.657 (RVU-drempelvrijstellingbedrag 2026) en start de uitkering niet eerder dan 3 jaar voor de AOW-datum, dan is er geen RVU-eindheffing verschuldigd.

Deze brochure is een praktische handleiding om vast te stellen of er bij vervroegd uittreden van een oudere werknemer sprake is van een RVU en of er 65%-heffing is verschuldigd, naast de reguliere progressieve loonheffing.

De RVU-heffing is 65% vanaf 2028. In 2026 is de heffing 57,7% en in 2027 64%. In deze brochure wordt uitgegaan van de 65% in 2028.

De overheid heeft de RVU-heffing begin deze eeuw in het leven geroepen om de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten. De werkgever heeft een expliciete onderzoeks- en aangifteplicht. Het is dus niet een kwestie van op de fiscus wachten, maar zelf actie ondernemen.

### Voorbeeld

Bruto-ontslagvergoeding oudere werknemer	€ 100.000
RVU-heffing (op aangifte) op kosten van werkgever (65%)	<u>€ 65.000</u>
Totale lasten werkgever	€ 165.000

Een RVU is volgens de wet en jurisprudentie aanwezig indien een regeling op basis van objectieve voorwaarden en kenmerken tot doel heeft om de periode tot aan het pensioen te overbruggen, dan wel te voorzien in aanvullingen op een pensioenregeling. De wet- en regelgeving op het gebied van de RVU is vrij complex. Deze checklist bevat een stroomschema aan de hand waarvan een indicatie kan worden gekregen of er aangifte en afdracht van RVU moet worden gedaan.

Een RVU kan zich in allerlei vormen voordoen. Voorbeelden hiervan zijn: een betaling van een bedrag ineens bij het einde van de dienstbetrekking (soms ook bij een reorganisatie), een toekenning van een wachtgeldregeling, een aanvulling op WW of pensioen, het vrijstellen van werk en het toekennen van extra verlofuren.

De checklist, die in hoofdstuk 3 van deze brochure wordt behandeld, geeft een goede indruk of een voorgenomen regeling een RVU is. Het is van belang deze checklist toe te passen vóórdat een regeling wordt vormgegeven of overeengekomen. Er zijn namelijk vooraf alternatieven toepasbaar, waardoor RVU-heffing kan worden voorkomen.

### RVU-drempelvrijstelling; differentiatie tussen generieke fiscale regels en afspraken Sociaal Akkoord

De RVU-drempelvrijstelling is sinds 2026 een regeling voor onbepaalde tijd geworden.

- De RVU-drempelvrijstelling blijft fiscaal gezien een generieke maatregel; er hoeft geen sprake te zijn van een zwaar beroep om gebruik te mogen maken van de vrijstelling.
- Echter, in oktober 2024 zijn sociale partners en de overheid het Sociaal Akkoord *Gezond naar het Pensioen* overeengekomen. Op basis van dit akkoord behoren sociale partners de RVU-drempelvrijstelling vanaf het jaar 2026 alleen in te zetten op werknemers met zwaar werk. Deze gerichtheid op zware beroepen is geen wettelijk fiscaal vereiste maar een 'gentlemen's agreement' tussen overheid en sociale partners.

## 2. Alternatieven waarmee RVU-heffing kan worden voorkomen

Er zijn alternatieven waarmee de 65%-heffing kan worden voorkomen. Het is van belang dit altijd vooraf te onderzoeken.

De belangrijkste alternatieven waardoor de RVU-heffing kan worden voorkomen zijn:

- een fiscaal kwalificerende *seniorenregeling* waarbij de werknemer nog (minimaal) 50% werkt van het voorheen van toepassing zijnde parttime percentage
- *optimalisatie van het ouderdomspensioen*, binnen de fiscale normeringen
- de complexe oplossing van een *fiscaal onzuivere netto (pre)pensioenregeling*, buiten de fiscale normeringen
- een werkgeversregeling die naar aard, strekking, omvang en uitkeringsduur overeenkomt met bepaalde uitkeringen krachtens de sociale zekerheid. Deze bepaling is bedoeld voor werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de sociale zekerheid.

In de bijlage bij deze notitie zijn in twaalf mogelijkheden genoemd om de RVU-heffing van 65% te voorkomen.

## 3. De fiscale checklist in een stroomschema

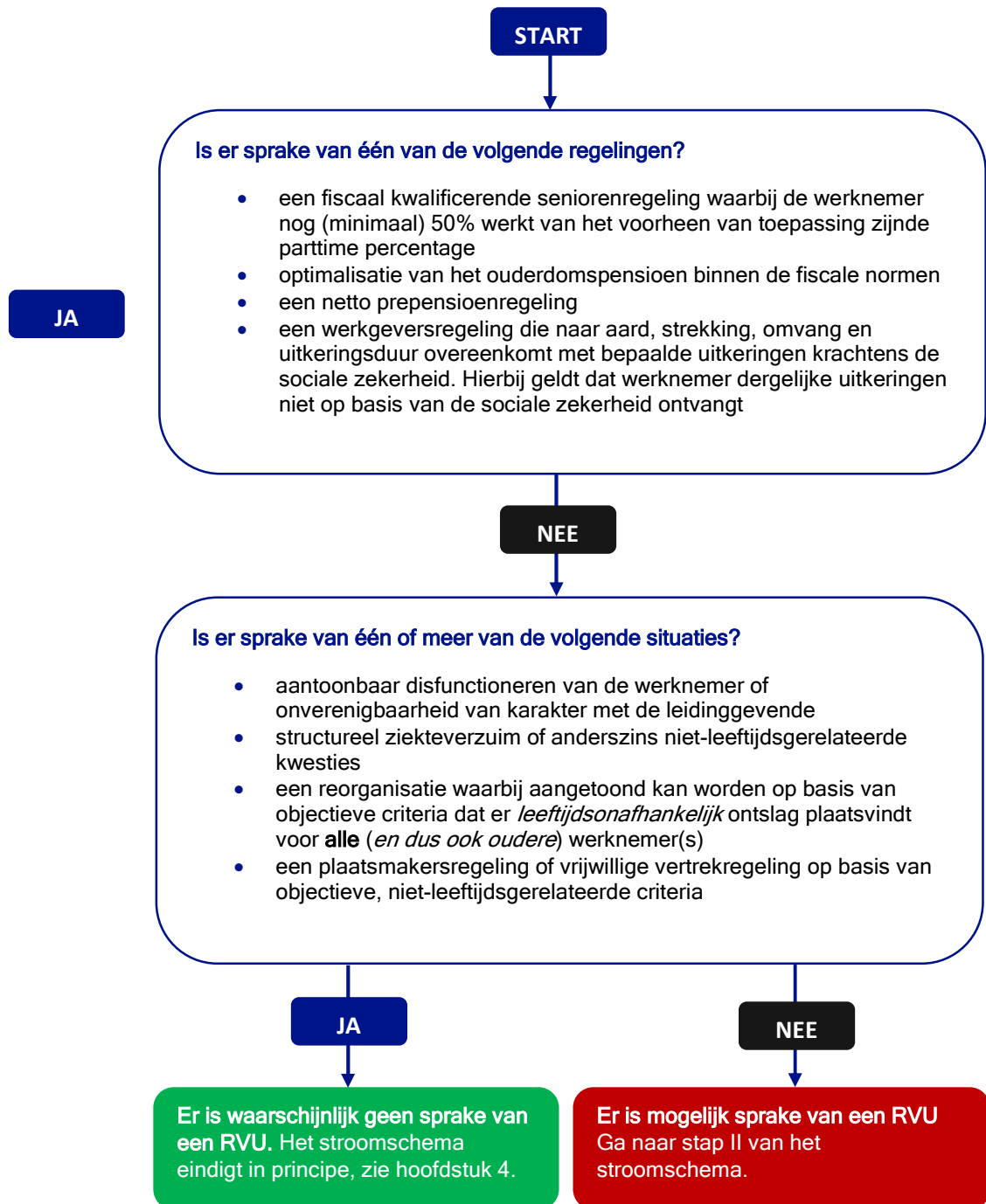
Op de bladzijden hierna kan, met stroomschema's, worden nagegaan of er sprake kan zijn van de RVU-heffing van 65%. Het stroomschema is een praktische handleiding en is gebaseerd op jurisprudentie en de RVU-Handreiking van de Belastingdienst van 3 januari 2022. Het stroomschema geeft ook de alternatieven die voorhanden zijn om de eindheffing te voorkomen (zie ook de bijlage). Of de alternatieven kunnen worden toegepast, is sterk afhankelijk van de situatie.

Het stroomschema bestaat uit drie stappen:

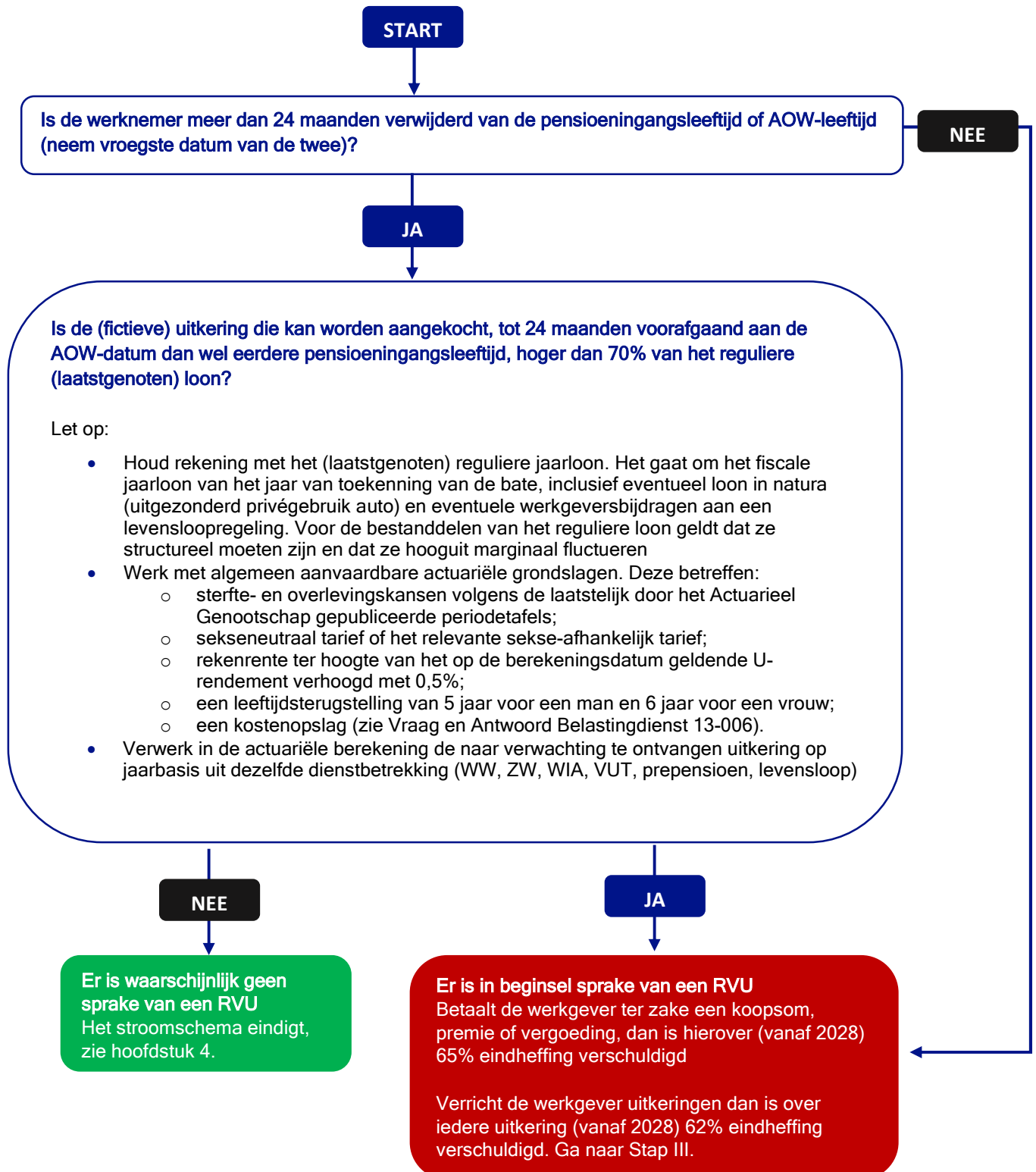
Stap I	Is er op basis van de feitelijke situatie geen sprake van een RVU?
Stap II	Als stap I niet lukt, blijft het de waarde van de beëindigingsregeling onder de zogenaamde 70%-toets waardoor geen RVU-heffing is verschuldigd?
Stap III	Als stap I en II niet lukken, kan er een beroep worden gedaan op de RVU-drempelvrijstelling?

Stap III hoeft pas te worden toegepast als stap I en II niet lukken. Om een beroep te kunnen doen op de RVU-drempelvrijstelling van stap III moet inkomenscode 53 doorgegeven worden aan de Belastingdienst. De Belastingdienst notificeert de RVU-drempelvrijstelling in beginsel aan het UWV. Is er geen sprake van een RVU, dan is een beroep op de drempelvrijstelling niet nodig en hoeft inkomenscode 53 niet gebruikt te worden.

## Stap I – kwalificatie van de situatie

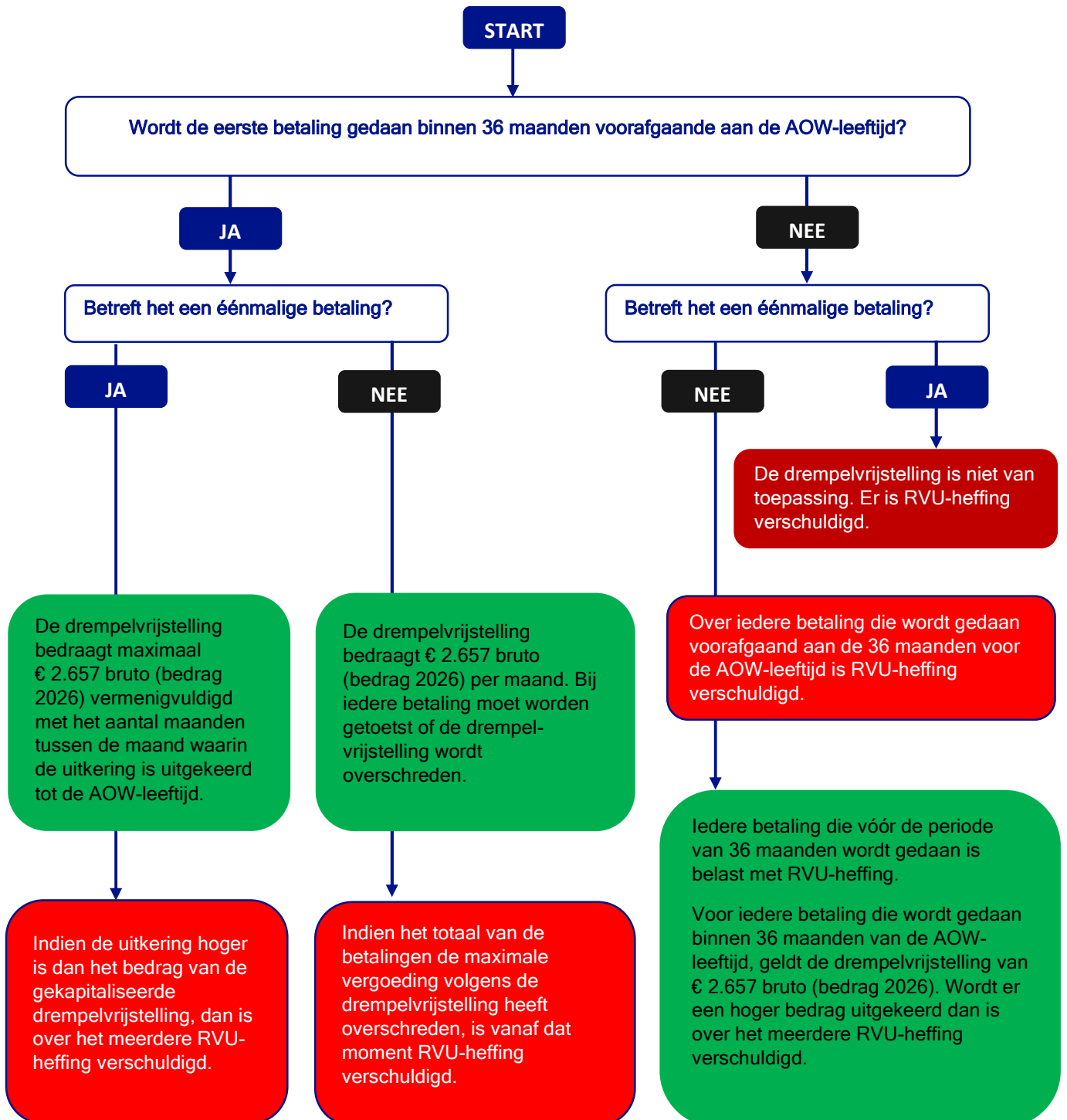


## Stap II – biedt de 70%-toets een oplossing?



## Stap III – kan de drempelvrijstelling worden toegepast?

Let op: stap III is alleen nodig als de stappen I en II niet slagen.



## 4. Bewijslast en (fiscale) dossiervoering

Ook al is er in arbeidsrechtelijke zin geen voldragen ontslaggrond, het staat de werkgever en werknemer vrij de dienstbetrekking te beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst en een financiële regeling. Om in voldoende mate vast te kunnen stellen dat er geen sprake is van een RVU, kan een onderzoek door een RVU-specialist volgens stap I en II van hoofdstuk 3 uitkomst bieden. De casus wordt dan nauwgezet bekeken en gewogen, er worden bewijsstukken opgevraagd en er kan een analyse van de situatie worden gemaakt. De uitkomsten van het onderzoek kunnen vervolgens – buiten het personeelsdossier om – worden bewaard en overhandigd worden aan de fiscus in het geval van vragen achteraf. KWPS stelt dergelijke analyses frequent op voor werkgevers.

## 5. Handvatten voor het doen van aangifte van RVU

Hieronder beschrijven wij de acties en belangrijke aandachtspunten bij het aangegeven van de RVU-eindheffing.

1. RVU-heffing is verschuldigd over de betalingen die verband houden met de vertrekregeling. De eindheffing die hierover verschuldigd is, bedraagt 65% vanaf 2028. Over uitbetalingen bij einde dienstverband die voortvloeien uit arbeidsvoorwaarden die tijdens het dienstverband al zijn afgesproken, is geen RVU-eindheffing verschuldigd. Dit zijn bijvoorbeeld de volgende elementen:
  - de eindafrekening van vakantiedagen;
  - de uitbetaling van het vakantieverlofsaldo;
  - uitbetaling van de jubileumvergoeding of dienstjaren-regeling.
2. Is er sprake van een RVU dan moet voor alle uitkeringen in het kader van de regeling *inkomencode 53* (Uitkering in het kader van vervroegde uittreding) als inkomstenverhouding te worden gebruikt. Dit geldt ook als gebruik wordt gemaakt van de drempelvrijstelling maar vanzelfsprekend niet als op basis van stap I of stap II uit hoofdstuk 3 geen sprake is van een RVU.
3. RVU-heffing is onderdeel van de loonheffing en vindt plaats op aangifte. De werkgever is dus verantwoordelijk voor het doorgeven van de verschuldigde eindheffing.
4. De eindheffing kan in de aangifte loonheffingen worden vermeld in de rubriek “Pseudo-eindheffing RVU”. De loonadministratie dient dit te doen en dit werkt per salarispakket anders.
5. In de aangifte dient het bedrag van de verschuldigde eindheffing te worden vermeld en niet de uitkeringen uit de RVU. De werkgever is dus zelf verantwoordelijk voor de berekening van de af te dragen pseudo-eindheffing RVU.
6. De ontslagvergoeding dient tevens als loon van de werknemer in de aangifte loonheffingen te worden verwerkt zodat de reguliere loonheffing wordt afgedragen.
7. In hoeverre de werkgeversheffing ZVW of de bijdrage ZVW door de werknemer van toepassing is, hangt af van de vormgeving van de RVU. Is de RVU loon uit vroegere dienstbetrekking, dan is de werknemersheffing ZVW van toepassing tot een maximumbijdrageloon. Van loon uit vroegere dienstbetrekking is sprake wanneer het een eenmalige ontslagvergoeding betreft of wanneer de gewezen werknemer in aanmerking komt voor een periodieke uitkering na einde dienstbetrekking. Indien de dienstbetrekking wordt voortgezet en de werknemer wordt

vrijgesteld van werk, dan is de RVU gedurende de eerste 24 maanden grondslag voor de werkgeversheffing ZVW. Vanaf de 25<sup>e</sup> maand is de werknemersheffing ZVW van toepassing.

8. Een beroep op de RVU drempelvrijstelling kan alleen plaatsvinden indien hier een beroep op wordt gedaan in de aangifte (inkomenscode 53).

## 6. RVU-drempelvrijstelling bedoeld voor, maar niet beperkt tot zware beroepen

### Sociaal Akkoord ‘Gezond naar het pensioen’ uit 2024

In 2024 hebben sociale partners en de overheid afgesproken dat de RVU-drempelvrijstelling zoals in de hoofdstukken hiervoor beschreven een structurele regeling wordt, maar gericht moet worden op werknemers met zwaar werk. Er is voor gekozen niet verplichtend vast te leggen in de wet wat zwaar werk is. De door sociale partners en de overheid gemaakte afspraken, moeten desalniettemin in acht worden genomen. Om een stok achter de deur te kunnen houden en om te voorkomen dat de RVU-drempelvrijstelling wordt ingezet voor niet-zware beroepen, is een systematiek van jaarlijkse monitoring en driejaarlijkse ijkmomenten in het leven geroepen. Met deze monitor- en ijkcyclus wil de overheid bewaken dat de regeling beheerst blijft en dat de inzet ervan zo veel mogelijk aansluit bij het doel: ondersteuning van mensen met zwaar werk.

- **De regeling moet ‘gericht’ zijn**

Een kernonderdeel van de gemaakte afspraken is dat de RVU drempelvrijstelling gericht moet worden toegepast. Dat betekent dat afspraken niet langer generiek mogen zijn, maar moeten zijn gericht op werknemers met zwaar, belastend werk. Onder ‘belastend’ wordt een samenstel van werkkenmerken verstaan, zoals fysieke belasting, werktijden, psychosociale belasting, cognitieve belasting en omgevingsbelasting.

- **Cao’s krijgen een centrale rol**

De afspraken leggen nadruk op de rol van cao-partijen. In sectoren waar sociale partners de RVU-drempelvrijstelling willen blijven inzetten, moeten zij in de cao vastleggen voor welke functies of categorieën werknemers de regeling bedoeld is. Medisch specialisten moet een objectief en toetsbare onderbouwing verzorgen inzake de doelgroep die zwaar werk verricht. Daarmee wordt de cao het centrale instrument om de doelgroepafbakening transparant en toetsbaar te maken.

- **Interne en externe toetsing van cao-afspraken**

Een belangrijk aspect is de combinatie van interne en externe toetsing. Deze toetsing is bedoeld om te waarborgen dat de gerichte inzet op zwaar werk niet alleen op papier bestaat, maar ook daadwerkelijk op een consistente en verantwoorde manier wordt afgebakend.

- **Interne toetsing (cao-partijen)**

Cao-partijen moeten door in het inschakelen van medisch specialisten zelf – voorafgaand aan of bij het sluiten van de cao – onderbouwen waarom bepaalde functies of werkzaamheden als zwaar werk kwalificeren. In de praktijk betekent dit dat zij criteria (laten) formuleren en motiveren, bijvoorbeeld op basis van langdurige fysieke belasting, onregelmatige of nachtdiensten, hoge mentale druk, blootstelling aan gevaarlijke of belastende omstandigheden, of combinaties daarvan. Ook moeten zij toelichten waarom de RVU drempelvrijstelling voor deze

doelgroep noodzakelijk en proportioneel is, mede in relatie tot duurzame inzetbaarheid en alternatieven zoals aanpassing van werk, herplaatsing of overgang naar lichter werk.

- **Externe toetsing (validatie)**

Naast de interne onderbouwing is afgesproken dat de afbakening van zwaar werk extern wordt gevalideerd. Hiervoor is bij TNO een expertisecentrum zwaar werk ingericht dat de afbakening beoordeelt aan de hand van een toetsingskader. De externe validatie richt zich op de vraag of de gekozen doelgroep logisch en onderbouwd aansluit bij belastende werkkenmerken. De validatie is bedoeld om sectoren te ondersteunen met expertise, uniformiteit te bevorderen en het risico op te brede, niet-gerichte regelingen te verkleinen.

- **Waarom toetsing belangrijk is**

De toetsing is niet slechts een administratieve stap. Zonder duidelijke, verdedigbare afbakening bestaat het risico dat een regeling als (te) breed of (te) generiek wordt aangemerkt door TNO expertisecentrum zwaar werk. Hierdoor kan de RVU-drempelvrijstelling niet worden onthouden maar wordt van sociale partners verwacht dat zij hun huiswerk nogmaals verrichten en de RVU-drempelvrijstelling objectief gezien richten op werknemers met zwaar werk. Persisteren in het onjuist toepassen van de gemaakte afspraken kan leiden tot het intrekken van de RVU drempelvrijstelling door de overheid zoals hiervoor omschreven in de inleiding van dit hoofdstuk.

- **Koppeling met duurzame inzetbaarheid**

In de gemaakte afspraken is de inzet op duurzame inzetbaarheid nadrukkelijk gekoppeld aan de gerichte RVU-drempelvrijstelling. Het uitgangspunt is dat vervroegd uittreden een 'laatste' instrument is voor mensen die niet gezond kunnen doorwerken, terwijl tegelijkertijd de inspanningen moeten worden opgevoerd om zwaar werk te voorkomen, te verlichten en de blootstelling eraan te verminderen. In die lijn wordt door overheid en sociale partners gewerkt aan een agenda voor duurzame inzetbaarheid met aandacht voor verbetering van arbeidsomstandigheden, het minder zwaar maken van werk bij de bron, en het tijdig begeleiden van werknemers van zware naar lichtere functies.

- **Welke werkgevers zijn gebonden aan deze afspraken?**

Het antwoord hangt af van de rechtsgrond: cao-binding enerzijds en de fiscale wetgeving anderzijds.

**Werkgevers die onder een cao vallen**

Werkgevers die vallen onder een cao waarin RVU-afspraken zijn opgenomen, zijn gebonden aan de gemaakte afspraken. Dat geldt direct voor werkgevers die partij zijn bij de cao (bijvoorbeeld via lidmaatschap van een werkgeversorganisatie die de cao heeft gesloten) en – als de cao algemeen verbindend is verklaard – ook voor werkgevers die niet zijn aangesloten, maar wel binnen de werkingssfeer van de cao vallen.

**Werkgevers aangesloten bij cao-sluitende organisaties of met een eigen cao**

Ook wanneer een cao niet algemeen verbindend is verklaard, kunnen werkgevers gebonden zijn via hun aansluiting bij een cao-sluitende werkgeversorganisatie. In dat geval geldt de cao op grond van contractuele binding.

**Werkgevers zonder cao**

Werkgevers zonder cao kunnen afspraken maken over de RVU-drempelvrijstelling. Zij zijn niet gebonden aan sectorale cao-afspraken en het bijbehorende proces van afbakening en validatie zoals dat in sectoren via cao's wordt ingericht. Voor hen is alleen de fiscale kwalificatie relevant, ook al wordt verwacht dat zij zich houden aan de gerichtheid van de RVU-drempelvrijstelling.

- **Waarom de generieke fiscale drempelvrijstelling altijd geldt**

De RVU-drempelvrijstelling is een fiscaalrechtelijke generieke regeling. Dat betekent dat de RVU-drempelvrijstelling rechtstreeks uit de fiscale wetgeving voortvloeit en niet afhankelijk is van het bestaan van een cao. Cao-afspraken kunnen de werking van fiscale wetgeving niet beperken of uitsluiten. In de praktijk betekent dit dat iedere werkgever – met of zonder cao – binnen de wettelijke randvoorwaarden gebruik kan maken van de RVU drempelvrijstelling. De cao-afspraken en de bijbehorende toetsing zijn vooral bedoeld om sectorale regelingen te richten op zwaar werk, om uniformiteit en uitlegbaarheid te vergroten en om risico's op te brede toepassing te beperken. De validatie biedt daarmee met name zekerheid en kwaliteit van de afbakening, maar vormt niet de bron van het fiscale recht op de vrijstelling. Kort gezegd: de cao kan de inzet sturen en onderbouwen, maar de fiscale drempelvrijstelling is generiek en blijft altijd van toepassing als aan de fiscale voorwaarden wordt voldaan.

## 7. Veel gestelde fiscale vragen over 65%-heffing

### Kan ik afwachten totdat de Belastingdienst de RVU-heffing oplegt?

Nee, dat kan niet. De RVU-heffing is een belastingheffing op aangifte. De werkgever is zelf verantwoordelijk voor het opgeven en afdragen van de heffing. Verzuimt de werkgever, dan kan de Belastingdienst naheffingsaanslagen opleggen, eventueel verhoogd met een boete van 100% en rente.

### Kan ik over de RVU overleg voeren met de Belastingdienst?

Ja, dat kan. De wet voorziet in de mogelijkheid een casus vóóraf af te stemmen met de Belastingdienst. Voorlegging is in veel gevallen niet nodig en kan vertragend werken. In veel gevallen kan de werkgever samen met een RVU-specialist vaststellen of sprake is van een RVU, zie hoofdstuk 4.

### Een werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden en het salaris wordt doorbetaald. Is dit een RVU?

Ja, juist in dit geval is er in beginsel sprake van een RVU. Deze regeling stelt de werknemer immers bij uitstek in staat om de periode tot de pensioendatum te overbruggen.

### Er is een Sociaal Plan. Is er sprake van een RVU?

Ouderenregelingen binnen een Sociaal Plan betreffen in beginsel een RVU. Het is sterk aan te raden een Sociaal Plan op fiscale risico's te laten onderzoeken als een afwijkende regeling voor ouderen wordt overwogen.

### Er wordt een bedrag ineens betaald. Is er sprake van een RVU?

Ja, een RVU kan zich in allerlei vormen voordoen. Het kan een bedrag ineens, een periodieke uitkering of zelfs loon in natura zijn. Zelfs het ter beschikking blijven stellen van de auto van de zaak aan een oudere werknemer kan een RVU betreffen.

### Is een vrijwillige vertrekregeling een RVU?

In het geval van een vrijwillige vertrekregeling kan sprake zijn van een RVU, tenzij de leeftijd geen voorwaarde voor deelname is of de hoogte van de vergoeding niet bepaalt. Stem de vormgeving af met een RVU-specialist.

**Een afdeling waar veel oudere werknemers werkzaam zijn, wordt gesloten. Is er sprake van een RVU?**  
Als er zakelijke redenen ten grondslag liggen aan het sluiten van een afdeling en deze bewezen kunnen worden, dan kan de Belastingdienst in beginsel niet succesvol stellen dat sprake is van een RVU.

**Er is sprake van een langlopende discussie met een werknemer. Er is geen sprake van een hoog opgelopen conflict of niet functioneren van de werknemer. Is er sprake van een RVU?**

Indien de beëindiging van de dienstbetrekking niet veroorzaakt wordt door de leeftijd van de deelnemer, dan is verdedigbaar te stellen dat er geen sprake is van een RVU. Zie de hoofdstukken 3 en 4.

**Een werknemer ontvangt WW en daarboven een aanvulling van de werkgever. Is er sprake van een RVU?**

Ja, de aanvulling kan kwalificeren als een RVU. De WW-uitkering moet - wat de hoogte van de uitkering betreft - in beschouwing worden genomen bij de bepaling of er sprake is van een RVU. De RVU-heffing is alleen verschuldigd over de aanvulling door de werkgever, niet over de WW-uitkering. De RVU-heffing is evenmin verschuldigd over ander loon uit vroegere dienstbetrekking zoals pensioenuitkeringen krachtens de Pensioenwet.

**Kan een werkgever een fiscale voorziening treffen voor RVU-uitkeringen?**

Voor een RVU kan een fiscale voorziening worden getroffen indien de voorschriften voor het aanhouden van een fiscale voorziening in aanmerking worden genomen.

**Hoe kan een werkgever er voor zorgen dat de organisatie bewuster omgaat met het RVU-risico?**

Hier zijn meerdere methoden voor. Wij noemen er twee:

- U kunt voor HR en afdelingsdirecteuren actualiteitsessies laten organiseren over de RVU.
- Uw organisatie kan overwegen een zogenaamd Tax Control Framework RVU te introduceren. In het TCF worden checklist, kennis, vastlegging van informatie, processtromen, continuïteit en escalatie vastgelegd, zodat de risico's en daarmee RVU-heffing aanzienlijk beperkt kunnen worden.

## 8. Contact en meer informatie

Neem, voor meer informatie of om vrijblijvend te overleggen, rustig even contact met ons op.



Jan-Olivier Kuijkhoven

Natasja Winter

Dirk de Wit

### **KWPS | Employee Benefits & Risk Management**

- tax, legal & actuarial
- mergers, acquisition & harmonization
- pensions, insurances & brokerage
- administration, monitoring & control

Bijlage: 12 oplossingen om de RVU-heffing te voorkomen

## Bijlage – 12 oplossingen om RVU-heffing tegen te gaan

Er zijn veel verschillende manieren waarop RVU-heffing kan ontstaan of juist worden voorkomen. In onderstaand overzicht noemen wij verschillende regelingen en hun kenmerken.

### Vertrekregeling / Sociaal Plan op basis van leeftijdsonafhankelijk criterium

- Een vertrekregeling is een eenzijdig door de werkgever opgestelde regeling waarin de (minimale) voorzieningen zijn opgesomd voor de voor ontslag in aanmerking komende werknemers. Een vertrekregeling kan ook zijn opgenomen in een met een werknemer overeengekomen vaststellingsovereenkomst.
- Een Sociaal Plan is een overeenkomst opgesteld tussen een of meerdere werkgevers en een of meerdere vakorganisaties (of de ondernemingsraad). In een sociaal plan worden de personele gevolgen van een reorganisatie geregeld.
- In beginsel is geen sprake van een RVU, tenzij een ouderenregeling deel uitmaakt van de regeling.

### Individuele vrijwillige vertrekregeling

- Dit betreft een afspraak tussen werkgever en werknemer waarin alle details worden beschreven over het beëindigen van het dienstverband van de werknemer.
- Als er op deze manier tot beëindiging van de dienstbetrekking wordt overgegaan, dan is de kans groot dat bij oudere werknemers sprake is van een met 65% RVU-heffing belaste regeling.
- Pas deze checklist uit deze whitepaper toe om na te gaan of er RVU-heffing verschuldigd is.

### Collectieve vrijwillige vertrekregeling

- Deze regeling wordt losstaand aangeboden aan meerdere werknemers, opgenomen in een Sociaal Plan of in separate regeling voorafgaande aan een Sociaal Plan.
- Voor de werkgever biedt een vrijwillige vertrekregeling een mogelijkheid het aantal gedwongen ontslagen zo klein mogelijk te houden.
- Staat de vrijwillige vertrekregeling alleen of met name open voor oudere werknemers, dan is de kans groot dat sprake is van een met 65% RVU-heffing belaste regeling.

### Collectieve diensttijdafhankelijke vrijwillige vertrekregeling

- Kenmerk van de regeling is dat iedere werknemer binnen de organisatie of de relevante functie de mogelijkheid heeft gebruik te maken van de vertrekregeling.
- Doordat deze vertrekregeling gunstiger is naarmate een werknemer meer diensttijd heeft doorgebracht hoopt de werkgever dat meer ouderen gebruik maken van de regeling. Het is in beginsel mogelijk de vertrekregeling te baseren op de doorgebrachte diensttijd. Er zijn formules, bijvoorbeeld de kantonrechttersformule, die diensttijdafhankelijk zijn.
- Er is in beginsel geen sprake van 65% RVU-heffing.

### (stimuleren) Vervroegd pensioen

- Sommige oudere werknemers hebben een vrij hoog pensioen opgebouwd. Door werknemers inzicht te geven hoe hun financiële situatie er uit ziet als zij het ouderdomspensioen vervroegd in laten gaan, kan mogelijk een personeelsreductie worden gerealiseerd zonder dat de werkgever een financiële regeling hoeft te treffen.
- De 65% RVU-heffing is niet aan de orde.
- Het vroegpensioen zorgt er niet voor dat de AOW ingaat; dat gebeurt pas op de AOW-leeftijd.

### 70%-toets en/of drempelvrijstelling

- Als de vertrekregeling de oudere werknemer in staat stelt om minder dan 70% van het voormalige inkomen te overbruggen naar de datum twee jaar voorafgaande aan het pensioen, dan slaagt de 70%-toets (stap II uit het stroomschema) en is geen 65% RVU-heffing verschuldigd.
- De RVU-drempelvrijstelling zorgt ervoor dat een bedrag van € 2.657 (bedrag 2026) op maandbasis niet in 65% RVU-heffing wordt betrokken. Voorwaarde is dat de vertrekkende werknemer 3 jaar of minder van de AOW-datum is verwijderd.

### Geoptimaliseerd en vervroegd pensioen

- Optimaliseren van het pensioen houdt in het verbeteren van het pensioen binnen de fiscale grenzen. Er is nooit RVU heffing verschuldigd.
- Verbetering van een pensioenregeling is - bijvoorbeeld - mogelijk door inkoop van indexatie, inkoop van ontbrekende diensttijd, verhoging opbouwpercentage, verlaging franchise, toepassing eindloonregeling, inhaal in een premiereregeling of netto-pensioen in het geval van een salaris boven de fiscale grens van ongeveer € 137.800 (2026).
- Uitvoerders geven soms aan dat er geen fiscale ruimte is, terwijl dat feitelijk vaak anders is.

### Gesplitst netto (pre)pensioen

- Pensioen kan zich ook buiten de fiscale grenzen begeven. Netto (pre)pensioen is complex en nauwelijks bekend. Er is echter nooit RVU heffing verschuldigd.
- Als een netto (pre)pensioen wordt opgezet dan eist de fiscus dat deze gesplitst wordt uitgevoerd van de reguliere pensioenregeling en dient een beschikking te worden aangevraagd.
- Gesplitst netto (pre)pensioen is puur maatwerk en is geschikt als sprake is van grote groepen oudere werknemers c.q. werknemers met een slijtend beroep.

### (stimuleer) Deeltijdpensioen

- Door deeltijdpensioen op te nemen, kan de werknemer deels met vervroegd pensioen en deels blijven werken. Het gedeelte van het pensioen dat eerder ingaat wordt actuariael verlaagd.
- In plaats van deeltijdpensioen op te nemen, kan de werknemer beslissen alleen parttime te gaan werken zonder een deel van het pensioen in te laten gaan. Op die manier kan het pensioen voor oudere werknemers toch volledig opgebouwd blijven worden.

### Seniorenregeling / Generatiepact

- Als een oudere werknemer minder gaat werken maar tenminste 50% blijft werken van het percentage dat van toepassing was 10 jaar voorafgaande aan de pensioenrichtleeftijd in de regeling, dan mag de werkgever meer dan 50% loon betalen zonder dat sprake is van een RVU en het pensioen blijven opbouwen alsof de werknemer niet minder is gaan werken.
- Een seniorenregeling of generatiepact moet in beginsel onderdeel zijn van een levensfasebewust personeelsbeleid. Daar moet rekening mee worden gehouden als de regeling op collectief niveau wordt ingevoerd, zodat jongeren niet ongelijk worden behandeld.
- Een seniorenregeling kan diensttijdafhankelijk worden gemaakt, zodat er een relatie is met het aantal voor de werkgever gewerkte jaren.

### Verlofspaarregeling

- Een verlofspaarregeling is een regeling in geld of tijd waarbij het verlofsaldo niet meer mag bedragen dan het equivalent van 100 weken loon. De werkgever administreert de regeling. De werknemer kan het verlofsaldo op verschillende manieren opnemen, in de vorm van extra kortdurend verlof of bijvoorbeeld pensioenoverbrugging.
- In beginsel is geen sprake van een RVU, tenzij het doel van de regeling juist is geweest om (alleen) vervroegd uittreden mogelijk te maken.
- Een verlofspaarregeling moet in beginsel onderdeel zijn van een levensfasebewust personeelsbeleid. Daar moet rekening mee worden gehouden als de regeling op collectief niveau wordt ingevoerd, zodat jongeren niet ongelijk worden behandeld.

### Budget voor duurzame inzetbaarheid

- De werkgever stelt jaarlijks een budget in tijd of geld beschikbaar waaraan bestedingsdoeleinden zijn gekoppeld die te maken hebben met duurzame inzetbaarheid, zoals opleidingen of deeltijdpensioen.
- Het recht op het budget kan belast loon vormen, hetgeen bij voorkeur wordt voorkomen omdat de bestedingsdoelen pas later worden gekozen en de regeling anders niet te administreren is.
- Er is in beginsel geen sprake van een RVU omdat er sprake is van een regeling die duurzame inzetbaarheid bevordert.