



Handreiking voor uitvoering Regelingen voor vervroegd uittreden (RVU's) vanaf 2026

Versie maart 2026

1. Inleiding

Op 18 oktober 2024 hebben kabinet, werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties een akkoord bereikt over het vraagstuk '[Gezond naar het pensioen](#)'¹. In dit akkoord is overeenstemming bereikt over een breed pakket aan maatregelen, waaronder een gezamenlijke inzet op duurzame inzetbaarheid en een structurele en meer gerichte RVU-drempelvrijstelling met ijkmomenten. Dit akkoord geeft opvolging aan de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling en de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU), die volgden uit het Pensioenakkoord (2019).

Met de RVU-drempelvrijstelling 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 € 2.357 per maand (bedrag 2026) met een mogelijke verhoging van € 300 bruto per maand voor mensen in knellende situaties, zonder dat hierover een pseudo-eindheffing (hierna: RVU-heffing)² hoeft te worden betaald.³ Hiermee kunnen werknemers die door de zwaarte van het werk niet in staat zijn gezond werkend de AOW-leeftijd te bereiken de mogelijkheid worden geboden eerder te stoppen met werken.

Tegelijkertijd blijven kabinet en sociale partners zich inzetten zodat zoveel mogelijk mensen gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken. Dit gebeurt onder meer door het opstellen van een gezamenlijke agenda voor duurzame inzetbaarheid. Kabinet en sociale partners houden via jaarlijkse monitoring en driejaarlijkse ijking gezamenlijk de vinger aan de pols bij het hele pakket aan afspraken uit het akkoord, waaronder de gerichte en beheerste inzet van de RVU-drempelvrijstelling.

Deze handreiking is bedoeld voor werkgevers- en werknemers(vertegenwoordiging) die gebruik willen maken van de mogelijkheid die de Wet op de loonbelasting 1964 biedt om RVU's af te spreken zonder RVU-heffing. De 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 bij het ontwerpen van een passende regeling voor de betreffende cao of arbeidsvoorwaardenregeling. Het is belangrijk dat de mogelijkheid tot RVU terechtkomt waar dat nodig en verantwoord is.

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/10/18/bijlage-gezond-naar-pensioen-onderhandelaarsakkoord>

² In 2026 bedraagt de RVU-heffing 57,7%. Vanaf 2026 wordt het heffingspercentage stapsgewijs verhoogd: 64% in 2027 en 65% in 2028.

³ Artikel 32ba, zevende lid, Wet op de loonbelasting 1964

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.

In dit document komen de volgende onderwerpen aan bod:

2. **Achtergrond RVU-drempelvrijstelling;**
3. **Fiscale voorwaarden RVU-drempelvrijstelling;**
4. **Afspraken over gerichte toepassing RVU door cao-partijen en validatie TNO;**
5. **Monitoring en ijking;**
6. **Vormgeving beëindiging arbeidsovereenkomst;**
7. **Maandlijks uitbetalen is wenselijk;**
8. **Vroegtijdig overlijden RVU-deelnemer;**
9. **Vormgeving maandelijkse uitbetalingen;**
10. **Uitvoering RVU door een sociaal fonds.**

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 werden met een RVU-heffing. In de Wet op de loonbelasting 1964 is daarvoor een drempelvrijstelling opgenomen.⁴ Door deze RVU-drempelvrijstelling konden werkgevers aan hun werknemers die aan de voorwaarden voldeden, een of meerdere uitkeringen doen zonder dat hierover een RVU-heffing hoefde te worden betaald. In het akkoord 'Gezond naar het pensioen' van 18 oktober 2024 is afgesproken om deze fiscale mogelijkheid gericht en beheerst structureel voort te zetten, en gelijktijdig in te zetten op duurzame inzetbaarheid.

De vrijstelling van de RVU-heffing heeft als doel de werknemers die door de zwaarte van het werk niet in staat zijn gezond werkend de AOW-leeftijd te bereiken de mogelijkheid te bieden eerder te stoppen met werken. Het is aan decentrale sociale partners om hun RVU-regeling te richten op de werknemers die door de zwaarte van het werk niet gezond kunnen doorwerken. SZW en sociale partners houden via monitoring en ijking gezamenlijk de vinger aan de pols of de cao-afspraken overeenkomen met de afspraken uit het akkoord. Onderdeel daarvan is de validatie van de afbakening en onderbouwing door het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO. De hoogte van de fiscaal vrijgestelde bruto RVU-uitkering leidt tot een nettobedrag vergelijkbaar met de maandelijkse netto AOW-uitkering voor alleenstaanden. Vanaf 2026 is er bovenop het basis RVU-bedrag € 300 bruto per maand⁵ extra fiscale ruimte voor mensen in knellende situaties.⁶ Het is aan sociale partners om af te wegen en te onderbouwen of gebruikmaken van de additionele fiscale ruimte nodig is; dit is geen vanzelfsprekendheid. Hiermee is 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, spaargeld in te zetten of door middel van verlofsparen.

3. Fiscale voorwaarden RVU-drempelvrijstelling

⁴ Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen (<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2021-20.html>)

⁵ Dit bedrag wordt jaarlijks aan het begin van het kalenderjaar geïndexeerd op de in fiscale wetgeving gebruikelijke wijze.

⁶ Zie artikel 32ba, zevende lid, Wet op de loonbelasting 1964. In dit artikel is het bedrag van de drempelvrijstelling en de extra fiscale ruimte voor knellende situaties opgenomen als één bedrag, namelijk € 2.657 bruto per maand. Het is raadzaam in de RVU-regeling expliciet op te nemen of de extra fiscale ruimte voor knellende situaties al dan niet wordt benut. Als sociale partners hebben besloten deze ruimte niet toe te passen en in de RVU-regeling enkel wordt verwezen naar artikel 32ba lid 7 Wet op de loonbelasting 1964 voor de hoogte van de RVU-uitkering, dan moet dit in de regeling expliciet worden uitgesloten.

De RVU-drempelvrijstelling is een fiscaal instrument.⁷ Bij de uitbetaling van een RVU-regeling houdt de werkgever of andere uitvoerder loonheffingen in op de bruto uitkering.⁸ Om (geheel) onder de RVU-drempelvrijstelling te vallen, moet een RVU aan twee voorwaarden voldoen.

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 57,7%⁹ 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 vrijstelling van de RVU-heffing over de volledige uitkering.¹⁰ In 2026 komt dit neer op een RVU-drempelvrijstelling van € 2.357 bruto per maand (€ 28.284 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, zonder dat daarover de RVU-heffing van 57,7% verschuldigd is. De extra fiscale ruimte voor van € 300 bruto per maand (bedrag 2026) is bedoeld om gericht extra ruimte te bieden voor mensen in knellende situaties. Als hiervan gebruik wordt gemaakt bedraagt het drempelbedrag € 2.657 bruto per maand en € 31.884 bruto per jaar. Kabinet en sociale partners spreken af dat het gebruiken van de extra fiscale ruimte geen vanzelfsprekendheid is. Op veel plekken biedt immers het huidige drempelbedrag, vaak aangevuld vanuit het arbeidsvoorwaardelijk pensioen, genoeg mogelijkheid om eerder met pensioen te gaan. Sociale partners spreken af wanneer sprake is van een knellende situatie en wegen de noodzaak van benutting van de additionele fiscale ruimte af. De onderbouwing van het gebruik van extra fiscale ruimte voor knellende gevallen wordt door kabinet en sociale partners gemonitord.

De hoogte van de totale (cumulatieve) RVU-drempelvrijstelling hangt af van het al dan niet gebruikmaken van de additionele fiscale ruimte en 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 €2.357 (eventueel verhoogd met maximaal € 300 bruto per maand) maal 36. Resteert er nog maar één maand tot de AOW, dan is de RVU-drempelvrijstelling eenmaal €2.357 (eventueel verhoogd met maximaal € 300 bruto).

Als de RVU-uitkering hoger is dan het vrijgestelde drempelbedrag, dan is over het meerdere de RVU-heffing verschuldigd. De hoogte van de RVU-drempelvrijstelling is gekoppeld aan de hoogte van de netto-AOW en wordt jaarlijks herzien, zodat deze blijft aansluiten bij de hoogte van de netto-AOW. Ook de additionele fiscale ruimte van € 300 per maand wordt jaarlijks geïndexeerd op de in fiscale wetgeving gebruikelijke wijze.¹¹

⁷ Het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen van de Belastingdienst heeft een [handreiking](https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/publicaties/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-1-januari-2021/) 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-uittreding-als-bedoeld-in-artikel-32ba-van-de-wet-op-de-loonbelasting-1964-d-d-1-januari-2021/)

⁸ Loonheffingen worden ingehouden door gebruik te maken van de groene loonheffingstabellen voor loon uit vroegere arbeid. Daarnaast moet de inkomensafhankelijk bijdrage in de Zorgverzekeringswet (laag tarief; 2026: 4,85%) worden ingehouden en afgedragen aan de Belastingdienst. Afhankelijk van of maandelijks of eenmalig een RVU-uitkering wordt betaald gebruikt de inhoudingsplichtige de periodetabellen of de tabel voor bijzondere beloningen.

⁹ Het heffingspercentage wordt stapsgewijs verhoogd: 64% in 2027 en 65% in 2028.

¹⁰ Indien een werknemer twee dienstverbanden heeft, kan deze in principe met beide werkgevers tegelijk een RVU overeenkomen. De drempelvrijstelling geldt per werkgever. Het is dus niet nodig om de twee RVU's op te tellen om na te gaan of deze gezamenlijk onder de drempelvrijstelling blijven. Omdat de meeste RVU-regelingen bepalen dat bij een deeltijd dienstverband bij deelname aan de RVU-regeling een RVU-uitkering naar rato van het dienstverband wordt betaald zal het in de praktijk niet vaak voorkomen dat een werknemer met twee werkgevers tweemaal de volledig RVU-uitkering ontvangt. Het is raadzaam na te gaan welke regels de betrokken werkgevers hebben ten aanzien van inkomsten uit arbeid elders. Mogelijk is dit uitgesloten in de afspraken die zijn vastgelegd in de cao.

¹¹ Deze herziening wordt jaarlijks bekendgemaakt via de bijstellingsregeling directe belastingen die eind december gepubliceerd wordt in de Staatscourant.

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 ervoor worden gekozen de hoogte van de RVU-uitkering te laten hangen van de deeltijdfactor van de werknemer. Dit hoeft niet; ook voor een deeltijdwerker mag dezelfde drempelvrijstelling worden gebruikt. Verder is het gezien het doel van de RVU – werknemers die door de zwaarte van het werk niet in staat zijn gezond werkend de AOW-leeftijd te bereiken de mogelijkheid bieden vervroegd uit het arbeidsproces te treden – het uitgangspunt dat werkgever en werknemer overeenkomen dat de RVU-deelnemer volledig uit dienst treedt. Voor werknemers die in de aanloop naar de AOW-leeftijd minder willen werken ligt het voor de hand om gebruik te maken van een generatie- of vitaliteitspact, bijvoorbeeld een 80-90-100 regeling, of opgespaard verlof via een verlofspaarregeling. Bij een generatie- of vitaliteitspact werkt de werknemer 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur, tegen een salaris van 90% en volledige pensioenopbouw. Hiermee kan de werknemer ten hoogste 50% van de arbeidsduur verminderen. Wanneer de arbeidsduur met meer dan 50% wordt verminderd, wordt dit fiscaal aangemerkt als een RVU.

1. Collectieve en individuele 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 met zwaar werk die daaraan behoefte heeft en kan daarbij gebruik maken van dezelfde fiscale vrijstelling. Ook kan de werkgever met de ondernemingsraad een RVU-regeling op bedrijfsniveau afspreken. Ook ten aanzien van deze (individuele) afspraken is afgesproken dat de afspraken over gerichtheid (hoofdstuk 4) worden gevolgd.

2. Pensioenopbouw

Als een werknemer met RVU gaat en het dienstverband wordt beëindigd, stopt in principe ook de pensioenopbouw. De RVU-deelnemer kan de pensioenopbouw vrijwillig voortzetten door zelf de pensioenpremie aan de pensioenuitvoerder te betalen als dit is opgenomen in de pensioenregeling.

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 is dus RVU-heffing verschuldigd 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 -inkoop op moment van uitreden. Dit is altijd een individuele berekening, in overleg met de pensioenuitvoerder, met afstemming van de Belastingdienst en het extra pensioen moet direct worden gestort bij de pensioenuitvoerder. Een dergelijke werkgeverbijdrage in de pensioenregeling kwalificeert niet als een RVU¹² en is daarom geen onderdeel van het bedrag waaraan de RVU-drempelvrijstelling wordt getoetst. Ook is het aan te raden dat de werknemer zich financieel laat adviseren over deze fiscale ruimte.

4. Afspraken over gerichte toepassing RVU door cao-partijen en validatie TNO

In hoofdstuk 3 zijn de fiscale kaders van de RVU-drempelvrijstelling beschreven. Aanvullend op de fiscale kaders zijn afspraken gemaakt tussen kabinet en sociale partners om de RVU-

¹² Zie artikel 32ba, zesde lid, laatste volzin, van de Wet op de loonbelasting 1964.

drempelvrijstelling aan de cao-tafels gericht in te zetten voor werknemers met zwaar werk die niet gezond kunnen doorwerken. Deze voorwaarden staan in dit hoofdstuk beschreven.

In het akkoord 'Gezond naar het pensioen' (d.d. 18 oktober 2024) hebben kabinet en sociale partners onder meer afgesproken om de RVU-drempelvrijstelling vanaf 2026 structureel voort te zetten met ijkmomenten. Onder de voorwaarde dat sociale partners aan de cao-tafel de RVU gericht en verantwoord toepassen. De RVU-drempelvrijstelling zelf blijft een generieke fiscale maatregel, zoals deze ook gold in de periode 2021-2025.¹³ Tussen kabinet en sociale partners is afgesproken dat decentrale sociale partners aan de cao-tafel de RVU-drempelvrijstelling gericht inzetten op de groep werknemers binnen hun sector of bedrijf die door de zwaarte van het werk niet gezond werkend de AOW-leeftijd kan bereiken. Cao-partijen leggen de afbakening en onderbouwing van de RVU-regeling ter validatie voor aan het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO. Via jaarlijkse monitoring houden sociale partners en SZW bij of de RVU-drempelvrijstelling volgens de afspraken wordt ingezet.

Wanneer cao-partijen overwegen om tot een RVU-regeling te komen, dan dienen zij rekening te houden met de onderstaande afspraken over een gerichte en beheerste toepassing:

- Onderbouwde afbakening van de doelgroep op basis van objectieve criteria: Cao-partijen die tot een RVU-regeling willen komen, moeten deze gericht inzetten op de werknemers die door de zwaarte van het werk niet gezond werkend de AOW-leeftijd kunnen bereiken. De RVU moet gericht zijn op belastende functies of werkzaamheden en moet worden onderbouwd aan de hand van objectieve criteria. Het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO heeft een [toetsingskader](#)¹⁴ opgesteld aan de hand waarvan zij de afbakening van de doelgroep en de onderbouwing daarvan beoordelen en hierover adviseren. Sociale partners aan de cao-tafel kunnen dit kader benutten om tot een onderbouwde afbakening te komen.
- Overweging inkomensgrens door cao-partijen: Om tot een afbakening van de RVU-doelgroep te komen kunnen cao-partijen overwegen om een inkomensgrens toe te passen. Of iemand eerder kan stoppen met werken, hangt immers ook samen met het inkomen. Hogere inkomens, ook als ze zwaar werk hebben, hebben meer handelingsperspectief om vervroegd uit te treden met inzet van eigen middelen. Het kan voor de hand liggen om de RVU-regeling met name te richten op de groep die dat gezien de aard van het werk en de hoogte van het inkomen het meest nodig heeft. SZW monitort de toepassing van inkomensgrenzen in cao-afspraken.
- Periodieke herziening van de afbakening: De aard van functies of werkzaamheden kan over tijd veranderen door bijvoorbeeld technologische of organisatorische ontwikkelingen. Om te blijven aansluiten bij die ontwikkelingen herzien cao-partijen periodiek de afbakening van de RVU-doelgroep. Dit draagt eraan bij dat de RVU gericht blijft op werknemers die door zwaar werk niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd. Wanneer er een nieuwe RVU-afpraak wordt gemaakt (danwel de doelgroep wordt herzien) lichten cao-partijen toe hoe ze daarbij zijn omgegaan met het validatieadvies van TNO. Dit advies geeft handvatten aan cao-partijen om de onderbouwing van zwaar werk verder te brengen en de afbakening van de RVU-regeling aan te passen als hier aanleiding toe is. De Stichting van de Arbeid en het ministerie van SZW hebben afgesproken dat cao-partijen uiterlijk voorafgaand aan het ijkmoment in 2028 toelichten hoe ze met het validatieadvies zijn omgegaan.
- Koppeling met duurzame inzetbaarheid: Het is belangrijk dat cao-partijen met een RVU-regeling investeren in duurzame inzetbaarheid zodat zoveel mogelijk werknemers gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken; juist ook de werknemers die voor RVU in aanmerking komen. Daarom is afgesproken dat een afspraak over RVU wordt gekoppeld aan een inzet op duurzame inzetbaarheid, in ieder geval voor de doelgroep die in

¹³ In het akkoord is afgesproken dat kabinet en sociale partners parallel manieren gaan ontwikkelen voor een betere borging van de gerichtheid en beheersbaarheid van de RVU. Bijvoorbeeld door te onderzoeken of het mogelijk is om via een aanpassing van de wet op de loonbelasting (of in ander dan fiscale wetgeving) te komen tot een uitvoerbare fiscale regeling die uitsluitend gericht is op werknemers met zwaar werk.

¹⁴ <https://expertisecentrumzwaarwerk.tno.nl/>

aanmerking komt voor RVU. In de cao-afspraken wordt naar de betreffende duurzame inzetbaarheidsmaatregelen verwezen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het gericht verlichten van zwaar werk met zoveel mogelijk bronaanpak, het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en de blootstelling aan zwaar werk verminderen en het tijdig begeleiden van zwaar naar lichter werk. De inzet op duurzame inzetbaarheid wordt door kabinet en sociale partners gemonitord.

- **Validering van afbakening door derde partij (TNO):** Cao-partijen dienen de onderbouwde afbakening van de RVU-doelgroep in bij het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO te valideren. Om tot een afbakening te komen, benutten cao-partijen het toetsingskader met criteria voor een onderbouwde beoordeling van belastende functies/werkzaamheden dat TNO beschikbaar stelt. Voor de beoordeling kijkt het TNO Expertisecentrum Zwaar Werk naar de gebruikte aanpak/methodiek, de onderbouwing daarvan en de ingezette expertise, en de inzet van mitigerende maatregelen om geconstateerde risico's te verminderen. De uitkomst van de validering is een advies aan cao-partijen. Cao-partijen bepalen zelf wie uiteindelijk voor de RVU-regeling in aanmerking komt. Meer informatie over de validering van RVU-afbakeringen is beschikbaar op de [website van TNO](#)¹⁵. Hier is ook een door TNO ontwikkelde methodiek beschikbaar voor het identificeren van belastende werkkenmerken die gebruikt kan worden als hulpmiddel bij de validatie. Cao-partijen kunnen ook een eigen methodiek of aanpak gebruiken, onderling kunnen zij bespreken wat daarbij passend is.

Vanaf 1 april 2026 is het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO operationeel om afbakening van RVU-regelingen te valideren. Aangezien alle tijdelijke RVU-regelingen eind 2025 aflopen, zijn nieuwe, aangepaste RVU-regelingen nog niet door TNO beoordeeld. Cao-partijen kunnen in aanloop naar de validatie hun RVU-regeling aanpassen aan de hand van de nieuwe afspraken uit het akkoord en het toetsingskader van TNO, ook als ze nog wachten op validatie door TNO. De validatie hoeft niet afgewacht te worden om een RVU-regeling al in te laten gaan, mits deze RVU-regeling voldoet aan de afspraken over gerichtheid uit het akkoord. Het voortzetten van ongerichte RVU-regelingen vanaf 2026 (ook in afwachting van validatie door TNO) is wél strijdig met de afspraken uit het akkoord 'Gezond naar het pensioen'. Als het advies punten die ontbreken in de objectieve onderbouwing bevat, kunnen deze bij een volgende validatie-aanvraag worden toegevoegd. Deze kan direct op de eerdere aanvraag volgen, of bij een volgende cao-termijn of eerdere (periodieke) herziening van de RVU-doelgroep. Uiterlijk voorafgaand aan het ijkingsmoment lichten cao-partijen toe hoe ze zijn omgegaan met het validatieadvies van TNO.

De advisering van TNO en de opvolging daarvan zal terugkomen in de jaarlijkse monitoring en driejaarlijkse ijking van SZW en sociale partners. TNO zal jaarlijks rapporteren over de valideringsfunctie. Naast de validatie heeft het Expertisecentrum Zwaar Werk een kennisprogramma ingericht om kennis te ontwikkelen over zwaar werk, RVU en duurzame inzetbaarheid. Ook dit zal terugkomen in de jaarlijkse monitoring en driejaarlijkse ijking.

5. Monitoring en ijking

Jaarlijkse monitoring

SZW en sociale partners houden gezamenlijk een vinger aan de pols bij de uitvoering van de afspraken uit het akkoord. De jaarlijkse monitoring vindt elk jaar voor de zomer plaats. Hierin komen alle onderdelen van het akkoord 'Gezond naar het pensioen' aan bod: voortgang van de gezamenlijke duurzame inzetbaarheidsagenda, inzet van maatregelen rond verlofsparen en vitaliteitspacten, de feitelijke vormgeving van (collectieve) RVU-afspraken, profiel van RVU-deelnemers, totale RVU-gebruik (ook ten opzichte van de signaalwaarde van 15.000 jaarlijkse RVU-deelnemers) en de koppeling van duurzame inzetbaarheid aan collectieve RVU-regelingen. Kader 3 geeft een nader beeld van de informatie die wordt verzameld over de voortgang van de maatregelen. Hierin staat o.a. een rapportage over de vormgeving van de RVU-regelingen in cao's. Deze wordt opgesteld door SZW. Kader 3a beschrijft waar SZW naar kijkt bij de monitoring van cao-afspraken¹⁶ over RVU.

¹⁵ <https://expertisecentrumzwaarwerk.tno.nl/>

¹⁶ Voor het onderzoek worden naast reguliere cao's, ook fonds- en RVU-cao's onderzocht.

3. Inhoud van de jaarlijkse monitoring

In het akkoord 'Gezond naar het pensioen' is afgesproken dat het kabinet en sociale partners de ontwikkeling van de afspraken uit het akkoord jaarlijks monitoren en driejaarlijks iken. De monitoring- en ijkmomenten vinden elk jaar voor de zomer plaats en omvat de volgende onderdelen:

- Informatie over de invulling en voortgang van de duurzame inzetbaarheidsagenda, zoals de subsidiemiddelen, praktijkvoorbeelden en best practices.
- Informatie over de inzet van maatregelen rond verlofsparen en vitaliteitspacten.
- De gerichtheid van RVU-regelingen en RVU-gebruik:
 - RVU in cao-afspraken (zie kader 3a)
 - Rapportage van het TNO Expertisecentrum Zwaar Werk over de bevindingen van de validering van RVU-afbakeningen, waaronder informatie over de ingediende afbakeningen en gegeven adviezen
 - RVU-gebruik op basis van gegevens uit de Polisadministratie
 - Het profiel van RVU-deelnemers
- Overig:
 - Een rapportage van het TNO Expertisecentrum Zwaar Werk over de bevindingen van het kennisprogramma over zwaar en duurzame inzetbaarheid
 - Stand van zaken van de verkenning van een wettelijke borging van een gerichte en beheersbare RVU-drempelvrijstelling (zie voetnoot 13)

3a. Waarop worden cao-afspraken op RVU gemonitord?

Het ministerie van SZW monitort de vormgeving van cao-afspraken over RVU. Voor een zo volledig mogelijke monitoring is het belangrijk dat deze elementen herkenbaar en goed vindbaar in de cao's worden opgenomen. Er wordt onder meer gekeken naar de volgende onderdelen:

- Duur van de uitkering (RVU-periode)
- Uitkeringshoogte, inclusief toepassing deeltijdfactor en jaarlijkse indexatie
- In het geval van toepassing extra ruimte € 300 bruto per maand: gebruik (voor welke groepen) en onderbouwing
- Wijze van uitbetaling (maandelijks of anders) RVU-uitkering
- Afbakening RVU-doelgroep (criteria en onderbouwing), inclusief eventuele toepassing- inkomensgrens, wederzijdse vrijwilligheid en maximum budget/aantal deelnemers
- Looptijd van de RVU-regeling en periodieke herziening van RVU-doelgroep
- Koppeling met duurzame inzetbaarheid (DI)
 - Wat voor maatregelen worden er voor de RVU-doelgroep genomen op het vlak van DI? Zijn deze maatregelen nieuw/uitgebreid of bestaand? Denk bijvoorbeeld aan:
 - Maatregelen om zwaar werk minder zwaar te maken
 - Maatregelen om de blootstelling aan zwaar werk te verminderen
 - Het verbeteren van de arbeidsomstandigheden
 - Van werk-naar-werk: Loopbaanpaden van zwaar naar lichter werk
 - Ontziemaatregelen
 - Vitaliteitsregeling/generatiepact
 - Verlofsparen
 - Pre-mobiliteit en/of (om)scholing
- Eventuele maatregelen voor mitigeren van het faillissementsrisico
- Vastlegging dat het dienstverband aantoonbaar vrijwillig en op initiatief van de werknemer wordt beëindigd bij RVU-deelname

Indien de monitoring een ontwikkeling toont die niet aansluit bij de in het akkoord gemaakte afspraken sturen sociale partners en de overheid bij op cao-tafels, op hun inzet op duurzame inzetbaarheid of op het verbeteren van arbeidsomstandigheden.

Driejaarlijks ijkmoment

Op het ijkmoment vormen kabinet en sociale partners een beeld van de ontwikkeling van het pakket aan afspraken uit het akkoord en wordt bepaald of de maatregelen zich volgens de afspraken ontwikkelen. Voor de zomer van 2028 is het eerste ijkmoment. Als we op het gewenste pad zitten, loopt de RVU-drempelvrijstelling door en is het volgende ijkmoment in 2031. De conclusies bij het ijkmoment kunnen leiden tot nadere bijsturing, bijvoorbeeld door een gerichtere inzet van de RVU aan cao-tafels of meer inzet op duurzame inzetbaarheid. Concluderen partijen dat bijsturen niet tot de gewenste ontwikkeling heeft geleid, dan kan het kabinet ook beslissen om de fiscale RVU-drempelvrijstelling aan te passen, af te bouwen of te beëindigen. De minister van SZW heeft in de Kamerbrief uitwerking akkoord 'Gezond naar het pensioen' vermeld dat het aan te raden is dat decentrale sociale partners in de vormgeving van hun cao-afspraken over RVU rekening houden met de mogelijke uitkomsten van het ijkmoment. Op die manier wordt voorkomen dat werkgevers een heffing betalen over nieuwe deelnemers van een RVU-regeling die doorloopt na eventuele beëindiging van de RVU-drempelvrijstelling.

Uitlooperperiode

Als op centraal niveau wordt besloten tot het beëindigen van de drempelvrijstelling, volgt er een uitlooperperiode van 3 jaar. Stel dat het ijkmoment in 2028 aanleiding geeft tot het beëindigen van de drempelvrijstelling per 1 januari 2029: als uiterlijk op 31 december 2028 een RVU contractueel wordt overeengekomen met een werknemer die uiterlijk op 31 december 2031 de AOW-leeftijd bereikt, dan kan tot en met 31 december 2031 de RVU-drempelvrijstelling worden toegepast op die RVU.

6. Vormgeving beëindiging arbeidsovereenkomst

De achtergrond van de RVU-drempelvrijstelling is de wens van kabinet en sociale partners om werknemers die door de zwaarte van het werk niet in staat zijn gezond werkend de AOW-leeftijd te bereiken, de mogelijkheid te bieden 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. Kabinet en sociale partners achten het daarom passend dat de werknemers die een vrijgestelde RVU-uitkering ontvangen volledig stoppen met werken en de beëindiging van het dienstverband vrijwillig en aantoonbaar op initiatief van de werknemer plaatsvindt. Om dit te borgen hanteren sociale partners dit als uitgangspunt bij het opstellen van cao-bepalingen over RVU. Wanneer de werknemer het dienstverband eenzijdig opzegt, 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-afspraken automatisch kan deelnemen aan een RVU.

Volledig stoppen met werken is voor de werknemer 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 kunnen er gevolgen zijn voor de hoogte van de WGA-uitkering als de werknemer gedeeltelijke arbeidsongeschikt is en in deeltijd werkt. De RVU-uitkering wordt verrekend met de WGA-uitkering. Bij verrekening wordt uitgegaan van het laatstverdiende loon voorafgaand aan het ingaan van de RVU.

Ook stopt in principe de pensioenopbouw (zie hierover paragraaf 3). 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 en/of financieel 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 9.

7. Maandelijks uitbetalen is wenselijk

De fiscale wet- en regelgeving schrijft niet voor hoe de uitbetaling van een RVU eruit moet zien. Een maandelijkse RVU-uitkering is 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 toepassing van de loonbelastingtabel bijzondere beloningen leidt uitbetaling in één keer meestal tot een hogere belastingdruk en een lager netto-inkomen dan wanneer de RVU-uitkering bijvoorbeeld maandelijks wordt uitbetaald. De zogenaamde middelingsregeling, waarbij de belastingdruk over eenmalige uitkeringen kon worden getemperd in de jaarlijkse aangifte inkomstenbelasting, is inmiddels afgeschaft. 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 aan de ex-werknemer veel van het zogenoemde 'doenvermogen'¹⁷ van deze RVU-deelnemer; hij of zij dient het ontvangen bedrag enigszins gelijkmatig over de jaren 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 bijstand¹⁸. Op een WW-uitkering kan de werknemer in principe geen aanspraak maken, wanneer hij of zij vrijwillig en op eigen initiatief vervroegd uit het arbeidsproces is getreden.

Het ministerie van SZW monitort RVU-regelingen op maandelijkse uitbetalingen van RVU's.

8. Vroegtijdig overlijden RVU-deelnemer

Het kan voorkomen dat een RVU-deelnemer overlijdt voordat zij of hij de AOW-leeftijd heeft bereikt. Mogelijk zijn de partner en/of kinderen medeafhankelijk van de RVU-uitkering. Desgewenst kunnen werkgever en werknemer afspreken dat bij overlijden voor de AOW-leeftijd de RVU-uitkering overgaat naar de nabestaanden. Daarnaast is relevant of de RVU-deelnemer een pensioenregeling heeft en hoe nabestaandenpensioen daarbij is geregeld.¹⁹ Als de RVU-deelnemer overlijdt voordat zij of hij de pensioenleeftijd heeft bereikt, ontvangen nabestaanden²⁰ mogelijk een nabestaandenpensioen vanuit de pensioenregeling. Dit hangt ervan af of er op moment van overlijden een verzekering²¹ van nabestaandenpensioen is.

De RVU-deelnemer gaat uit dienst nadat de pensioenuitvoerder is overgestapt naar het nieuwe pensioenstelsel.

Onder het nieuwe pensioenstelsel zijn het partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum en wezenpensioen op risicobasis.

De verzekering van het nabestaandenpensioen stopt in principe als de RVU-deelnemer uit dienst gaat. Vanaf de uitdiensttreding blijft de RVU-deelnemer nog drie of zes maanden verzekerd voor het nabestaandenpensioen, ook wel uitlooperperiode. In de pensioenregeling staat hoe lang dit precies is. Een RVU-deelnemer is ook verzekerd voor nabestaandenpensioen als hij of zij direct aansluitend bij de uitdiensttreding een WW- of Ziektewetuitkering ontvangt.²² Zodra de drie of zes

¹⁷ Doenvermogen is het vermogen van mensen om in actie te komen, plannen te maken, vol te houden en om te gaan met verleidingen en tegenslag.

¹⁸ Mits hij of zij aan de voorwaarden voor het verkrijgen van een bijstandsuitkering voldoet.

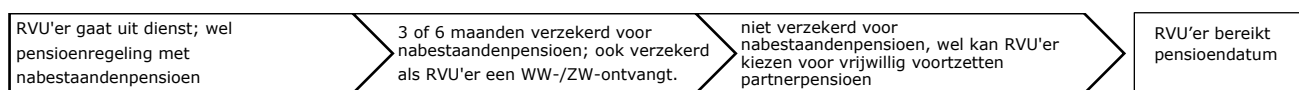
¹⁹ Niet in iedere pensioenregeling is een nabestaandenpensioen opgenomen.

²⁰ Het nabestaandenpensioen omvat het partnerpensioen en het wezenpensioen. Voor het partnerpensioen is de partnerdefinitie relevant. De Wtp introduceert één uniform partnerbegrip, dit geldt voor alle pensioenregelingen.

²¹ Onder 'verzekering' wordt hier 'dekking' bedoeld.

²² 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.

maanden voorbij zijn of de WW-/ZW-uitkering stopt, stopt ook de verzekering voor het nabestaandenpensioen. De RVU-deelnemer kan na afloop van deze periode ervoor kiezen om de verzekering van het partnerpensioen vrijwillig voort te zetten.²³ Dit partnerpensioen wordt gefinancierd vanuit (een deel van) het pensioenkapitaal voor het ouderdompensioen (ook wel uitruil genoemd). Het ouderdompensioen wordt hierdoor lager.



De RVU-deelnemer heeft (ook) een opgebouwd nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen dat de RVU-deelnemer heeft opgebouwd vóórdat de pensioenuitvoerder is overgestapt naar het nieuwe pensioenstelsel, blijft behouden. Dit is ook het geval als de pensioenuitvoerder is overgestapt naar het nieuwe pensioenstelsel. Het opgebouwde nabestaandenpensioen ontvangt de nabestaande (ook) bij overlijden van de RVU-deelnemer voor de pensioendatum.

Het is belangrijk dat de werknemer zich laat informeren. Vragen over het nabestaandenpensioen kan de werknemer stellen aan de pensioenuitvoerder en op mijnpensioenoverzicht.nl kan de werknemer zien bij welke pensioenuitvoerder(s) de werknemer pensioen heeft staan. Voor algemene informatie over het nieuwe pensioenstelsel is er voor alle Nederlanders de website www.pensioenuidelijkheid.nl beschikbaar. Voor meer informatie over het nieuwe pensioenstelsel is er voor onder meer werkgevers, werknemersorganisaties, ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigers de site www.werkenaanonspensioen.nl beschikbaar gesteld.

9. Vormgeving maandelijkse 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 maandelijkse 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. SZW en sociale partners hebben daarom afgesproken dat cao-partijen stil zullen staan bij mogelijke risico's rond het continueren van de RVU-betalingen, hoe deze te mitigeren en of het nodig is om extra voorzieningen te treffen als bijvoorbeeld sprake is van een onzekere financiële situatie. In het geval van een (dreigend) faillissement wordt de positie van RVU-deelnemers meegenomen.

Er zijn twee manieren waarop een werkgever de maandelijkse uitkeringen aan de voormalig werknemer vorm kan geven. Daarbij wordt ook ingegaan op hoe de werknemer kan worden beschermd als de financiële situatie van de werkgever daarom vraagt.

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

Inhoudingsplichtige

Degene die een RVU uitvoert, wordt inhoudingsplichtig voor de loonheffing²⁴. Dit kan de voormalige werkgever zijn, maar ook een externe uitvoerende partij die wordt ingeschakeld door

²³ In het wetsontwerp Wet toezeggingen Wtp en andere pensioenonderwerpen dat van 1 juni 2024 tot en met 27 juli 2024 de openbare internetconsultatie heeft doorlopen is voorgesteld ook voortzetting van het wezenpensioen mogelijk te maken. Verder is voorgesteld de financiering van de voortzetting van het partner- en wezenpensioen vóór de pensioendatum aan te passen door deze financiering vanuit het (gehele) pensioenkapitaal te doen (ook wel uitruil genoemd). Hierdoor wordt het ouderdompensioen en het partnerpensioen vanaf pensioendatum lager.

²⁴ Zie artikel 6, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964.

de voormalige werkgever voor de uitvoering van de RVU. De inhoudingsplichtige dient bij de Belastingdienst aangifte loonheffingen te doen.

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

De meeste zekerheid over het daadwerkelijk uitbetalen van RVU-uitkeringen aan ex-werknemers kan een voormalig werkgever bieden door daarvoor een betrouwbare externe partij in te schakelen. Deze externe partij kan bijvoorbeeld zijn een sociaal sectorfonds of een stichting RVU. Hierbij zijn er twee mogelijkheden:

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

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

4. Solide externe uitvoerende partij

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

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

Voor een RVU-deelnemer biedt dit de meeste zekerheid, mits het een solide externe partij betreft. 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 10). Ook andere externe partijen die voldoen aan de hiervoor genoemde betrouwbaarheidseisen dan wel zekerheidsstelling komen in aanmerking. Pensioenuitvoeringsorganisaties kunnen als externe 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 externe partij die vervolgens maandelijks een RVU-uitkering uitbetaalt aan de ex-werknemers

Bij deze constructie betaalt de voormalig werkgever periodiek RVU-bijdragen aan de externe partij. Zoals aangegeven blijft de werkgever ook in geval van uitbesteding aan een externe partij verantwoordelijk voor de RVU-uitkeringen. Bij een periodieke bijdrage is het financiële risico voor de RVU-deelnemer groter dan bij een eenmalige afstorting van de werkgever aan de externe partij, aangezien de RVU-uitkering zal worden stopgezet bij bijvoorbeeld faillissement van de werkgever. Extra zekerheid kan worden geboden als het sociaal sectorfonds of een stichting RVU

de financiële verplichtingen van de werkgever ten opzichte van de werknemer in geval van een faillissement overneemt.

2. Werkgever betaalt zelf de RVU-uitkeringen aan RVU-deelnemers

Voormalig werkgevers mogen zelf de maandelijkse RVU-uitkeringen aan hun ex-werknemers verzorgen. De werkgever zal dan, bij het aangaan van de verplichting tot RVU-uitkeringen, een voorziening moeten treffen waarmee een bedrag is gereserveerd dat vervolgens in maandelijkse uitkeringen aan de ex-werknemer wordt uitbetaald. Zo wordt de benodigde financiering zeker gesteld. Om meer zekerheid te bieden, kan de werkgever een bankgarantie stellen voor de RVU. De bank staat dan garant voor de RVU-uitkeringen wanneer de werkgever zijn of haar betalingsverplichting niet kan nakomen.

10. 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, bijvoorbeeld een stichting RVU. Als de werknemer uit dienst gaat, krijgt de werknemer de RVU-uitkeringen uitbetaald door het fonds. Het fonds wordt inhoudingsplichtig voor de loonheffingen. 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 spaarregelingen²⁵. 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 fonds-cao kan dus ook voor een maximale

²⁵ [Besluit fondsen en spaarregelingen](https://wetten.overheid.nl/BWBR0002868/2017-09-23) (https://wetten.overheid.nl/BWBR0002868/2017-09-23)

periode van vijf jaar avv worden verzocht en verleend.²⁶ Cao-bepalingen waarvoor avv wordt gevraagd, moeten juridisch correct zijn en in het kader van de Wet AVV voor avv in aanmerking komen.

11. 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 door contact op te nemen met de [Rijksoverheid](#)²⁷, [de Stichting van de Arbeid](#)²⁸ of centrale werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. Aanvullende vragen die zien op de validering van de onderbouwde afbakening van de RVU-doelgroep kunnen worden gericht aan het [Expertisecentrum Zwaar Werk](#)²⁹ van TNO.

²⁶ Als een RVU deel uitmaakt van een reguliere cao kan ook avv worden aangevraagd, voor een maximale periode van twee jaar.

²⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/contact/informatie-rijksoverheid>

²⁸ <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/rvu-afspraken-validatie>

²⁹ <https://expertisecentrumzwaarwerk.tno.nl/>