

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Als onderdeel van het pensioenakkoord wordt voor regelingen voor vervroegd uittreding de zogenaamde tijdelijke RVU-drempelvrijstelling ingevoerd. De RVU-drempelvrijstelling treedt in werking per 1 januari 2021 t/m 31 december 2025 en betekent dat de RVU-heffing (boete) van 52% voor de werkgever tijdelijk en onder voorwaarden achterwege blijft.

Deze tijdelijke versoepeling is bedoeld om oudere werknemers tegemoet te komen die bijvoorbeeld niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd.

Cao Verzekeringsbedrijf 2021

In aanvulling op de wettelijke mogelijkheden met betrekking tot vervroegd uittreden is er een regeling opgenomen in de cao. De werknemer die binnen drie jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan van de RVU-regeling gebruik maken.

De regeling is opgenomen in de cao van 2021 (looptijd 1 januari 2021 t/m 31 december 2021).

Vraag en antwoord

1. Wat houdt de regeling in?

In aanvulling op de wettelijke mogelijkheden – het tijdelijk achterwege laten van de RVU-heffing – wordt vanuit de cao voor het Verzekeringsbedrijf 2021 een regeling voor vervroegd uittreden aangeboden. Dit houdt in dat je er als medewerker, onder bepaalde voorwaarden, voor kunt kiezen om vervroegd uit te treden. Je gaat uit dienst bij De Goudse en ontvangt een uitkering (= dus geen salaris) ter overbrugging naar de AOW-gerechtigde leeftijd.

2. Kan ik gebruik maken van de regeling?

Of je gebruik kunt maken van de regeling is afhankelijk van jouw AOW-gerechtigde leeftijd. Op het moment dat je drie jaar of minder verwijderd bent van de datum waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan je gebruikmaken van de regeling en uit dienst treden.

De aanvullende regeling in de cao voor het Verzekeringsbedrijf is afgesproken voor de looptijd van 1 januari 2021 t/m 31 december 2021.

Aanvragen die betrekking hebben op toekomstige jaren (uit dienst na 31 december 2021) kunnen we op dit moment daarom nog niet toekennen.

3. Hoelang is de aanvullende regeling vanuit de cao van toepassing?

Cao-partijen hebben uitgesproken dat het de intentie is om de regeling gedurende de nu beoogde wettelijke regeling van vijf jaar op te nemen in de cao (1 januari 2021 t/m 31 december 2025). Of dit ook daadwerkelijk in toekomstige cao's zal worden opgenomen is afhankelijk van fiscale wetgeving, maar ook van de vraag of de regeling het beoogde doel bereikt, of de kosten van de regeling acceptabel zijn voor de werkgever en of de regeling praktisch uitvoerbaar is.

4. Hoe kan ik gebruik maken van de regeling?

Zijn de voorwaarden op jou van toepassing en heb je interesse in de regeling vervroegd uittreden? Neem contact op met jouw leidinggevende en HR adviseur. Graag kijken we samen naar de mogelijkheden.

5. Wat is mijn opzegtermijn?

Als je definitief de keuze hebt gemaakt om gebruik te maken van de regeling, dien dan uiterlijk vier maanden voor de uitdiensttredingsdatum een schriftelijk verzoek in bij je werkgever. Geef in deze opzeggingsbrief aan op welke datum je uit dienst wenst te gaan. De afdeling HR zorgt voor een bevestiging van jouw uitdiensttredingsdatum en uitkering (zie vraag 8) in het kader van de RVU. Pas na de formele opzegging kunnen we de regeling aan jou toekennen. Eventuele openstaande vakantieuren kunnen in overleg met jouw leidinggevende worden opgenomen voor de uitdiensttredingsdatum of worden aan je uitbetaald.

Het is de intentie van cao-partijen om voor 1 september 2021 de evaluatie met betrekking tot de aanvullende regeling te laten plaatsvinden, zodat medewerkers voor wie de mogelijke ingangsdatum op 1 januari 2022 ligt ook tijdig kunnen opzeggen (= opzegtermijn vier maanden).

6. Is mijn werkgever verplicht om aan mijn verzoek mee te werken?

Als voldaan wordt aan alle voorwaarden gaat de werkgever met jouw verzoek akkoord, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden. Ook kan het zijn dat de werkgever meerdere aanvragen binnen een afdeling tegelijkertijd ontvangt. Dit kan een reden zijn om het verzoek af te wijzen. Uiteraard treden we in dergelijke situaties zo veel mogelijk met jou in overleg om te kijken naar de mogelijkheden. Het is belangrijk dat je jouw wensen tijdig kenbaar maakt, omdat dit helpt bij het anticiperen op jouw vervroegd pensioen.

7. Wat is de duur van de regeling?

In principe bepaal je als werknemer zelf de duur van de regeling. Het maximale aantal maanden is 36 (drie jaar direct voorafgaand aan het bereiken van je AOW-gerechtigde leeftijd). Een kortere duur is ook bespreekbaar. Let wel op dat we op dit moment alleen aanvragen met ingangsdatum tot 1 januari 2022 kunnen bevestigen (uiterlijke uitdiensttredingsdatum 31 december 2021), aangezien toekomstige cao-afspraken nog niet bekend zijn.

8. Welke bedragen zijn van toepassing?

Het bedrag van de drempelvrijstelling wordt per maand berekend en is afgeleid van het nettobedrag van de AOW-uitkering voor alleenstaande personen zoals dat geldt op 1 januari van het betreffende jaar. Voor 2021 is dit bedrag gesteld op € 1.847,- bruto per maand.

Als je dus tien maanden voorafgaand aan jouw AOW-gerechtigde leeftijd gebruik wilt maken van de regeling, is het totaalbedrag € 18.470,- bruto (10 maanden x € 1.847,-).

9. Krijg ik het bedrag eenmalig of in termijnen?

Of je het bedrag in één keer krijgt uitbetaald of in maandelijkse termijnen is afhankelijk van jouw keuze. Wat er past bij jouw situatie en voor jou het meest gunstig is, kunnen wij niet voor jou bepalen. Dit is van meerdere factoren afhankelijk. Het kan daarom verstandig zijn om advies in te winnen bij een externe adviseur.

Een combinatie van een eenmalige betaling en in maandelijkse termijnen is niet mogelijk. Verder stopt een maandelijkse uitkering bij overlijden van de deelnemer.

Voor de uitbetaling van de uitkering in het kader van de RVU volgen we de actuele fiscale wetgeving. Deze wetgeving is terug te vinden op de website van de Belastingdienst.

10. Kan ik ook gedeeltelijk gebruikmaken van de regeling?

Het is mogelijk om een verzoek in te dienen voor minder dan 36 maanden tot AOW-gerechtigde leeftijd. Je kunt bijvoorbeeld de regeling 12 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd in laten gaan.

Het is daarentegen niet mogelijk om ‘parttime’ gebruik te maken van de regeling. Als je gebruik wilt maken van de regeling kies je ervoor om voor je

volledige aanstelling vervroegd met pensioen te gaan. Je gaat dus op die datum helemaal uit dienst bij De Goudse.

11. Wat zijn eventuele (fiscale) gevolgen van de regeling?

Het is belangrijk om een goed beeld te hebben van mogelijke gevolgen van deelname aan deze regeling. Hierbij kun je denken aan het volgende.

- Is het eerder genoemde bedrag voldoende om de periode te kunnen overbruggen tot de AOW-gerechtigde leeftijd? Heb je eventueel nog aanvullende regelingen (pensioen, spaargeld, etc.) om aan te kunnen vullen?
- Door deel te nemen aan de regeling stem je ermee in dat je vervroegd met pensioen gaat. Je gaat dus uit dienst bij De Goudse, je bent geen werknemer meer en hebt ook geen recht meer op de arbeidsvoorwaarden zoals die gelden voor medewerkers (onder andere salaris, toeslagen, verdere pensioenopbouw, arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, etc.).
- Je kiest zelf voor uitdiensttreding (vervroegd pensioen) en mag daarom ook geen WW-uitkering aanvragen. De uitkering in het kader van de RVU is bedoeld om de periode tot AOW-gerechtigde leeftijd te overbruggen.

12. Behoud ik de korting op verzekeringen?

Als medewerker van De Goudse heb je recht op korting op niet-collectieve verzekeringen die rechtstreeks tot stand komen met De Goudse. Aanvullend hierop behouden ook gepensioneerden (én dus medewerkers die met de regeling vervroegd pensioen uit dienst gaan), met pensioen aansluitend aan een arbeidsovereenkomst bij De Goudse, recht op korting op de lopende verzekeringen. Zie [hier](#) voor meer informatie.

Tot slot

Met de bovenstaande informatie hopen we een zo compleet mogelijk beeld te hebben gegeven van de Regeling Vervroegd Uittreden. Uiteraard zijn de fiscale wetgeving en de cao-teksten leidend bij de uitvoering van de regeling.

Staat jouw vraag er niet tussen? Neem gerust contact op met de HR-afdeling.

Meer lezen? Op de website van het Verbond van Verzekeraars staat een [interessant artikel](#) van Montae & Partners.