

Sectorale kaders omtrent de toepassing van de RVU-vrijstelling

1. Afspraak cao-partijen

In het onderhandelingsresultaat cao NWb 2021-2022 is over de RVU-vrijstelling de volgende afspraak gemaakt:

“De tijdelijke RVU-vrijstelling geeft werkgevers extra ruimte om in individuele situaties maatwerkoplossingen mogelijk te maken. Bedrijven maken een inventarisatie in welke situaties deze fiscale regeling mogelijk zou kunnen worden toegepast voor individuele medewerkers die in de knel komen in de aanloop naar hun pensioen en waarbij andere mogelijkheden geen of onvoldoende oplossing bieden. Op basis van deze inventarisatie komen cao-partijen voor 31 december 2021 tot sectorale en/of bedrijfskaders omtrent de toepassing van de RVU-vrijstelling. Continuïteit van de bedrijfsvoering en de financiële impact voor zowel de werknemer als de werkgever worden daarin meegenomen. Ook wordt bekeken hoe de RVU-vrijstelling past in het totale pakket aan DI-maatregelen in de cao NWb.”

2. Wat houdt de tijdelijke RVU vrijstelling in?

Het is een fiscale maatregel die is bedoeld voor medewerkers die niet in staat zijn om tot hun verhoogde AOW-leeftijd te blijven werken. Met deze maatregel verlaagt de overheid voor werkgevers de drempel om financiële afspraken te maken over eerder stoppen met werken. Tot 31 december 2025 mogen werkgevers aan medewerkers die 36 maanden of minder van hun AOW-leeftijd zijn verwijderd, een uitkering van maximaal € 1.874,- bruto per maand (bedrag 2022) uitkeren. De vrijstelling houdt in dat werkgevers over uitkeringen aan deze medewerkers tot dit bedrag niet de gebruikelijke, fiscale pseudo-eindheffing (‘VUT boete’) van 52% hoeven te betalen.

3. RVU-vrijstelling als maatwerk instrument voor medewerkers in de netwerksector

De kaders die cao-partijen hebben opgesteld geven richting in welke individuele situaties de RVU-vrijstelling zou kunnen worden toegepast. De RVU-vrijstelling wordt alleen toegepast als een medewerker en de werkgever daar **samen** voor kiezen. Er is geen sprake van een regeling waarvoor je je als medewerker kunt aanmelden.

De tijdelijke RVU-vrijstelling kan als maatwerkinstrument worden ingezet als er geen geschikter instrument voorhanden is en/of andere instrumenten geen of onvoldoende oplossing bieden voor de ontstane situatie. Deze afweging wordt per individuele situatie gemaakt.

Werkgever en een medewerker kunnen dit instrument inzetten als zij hebben vastgesteld dat:

- a. de medewerker in een negatieve spiraal terecht is gekomen. Deze negatieve spiraal is veroorzaakt door meerdere factoren, die zowel te maken hebben met veranderende werkomstandigheden als de fysieke en mentale gesteldheid van de medewerker. Er is sprake van een combinatie van factoren zoals disfunctioneren, ziekteverzuim, werk dat verandert waarbij het de medewerker niet meer lukt om met die veranderingen en ontwikkelingen mee te bewegen. Alternatieve oplossingen, zoals aanpassing van de functie, hebben aantoonbaar geen of onvoldoende effect (gehad) op het doorbreken van deze spiraal, en
- b. demotie of het vervullen van een andere functie vanuit zowel de werkgever als de medewerker niet wenselijk wordt geacht. Bijvoorbeeld wanneer het niveauverschil tussen de huidige functie en de andere functie te groot is of wanneer door middel van een arbeidsdeskundig onderzoek is vastgesteld dat de medewerker niet in staat zal zijn de voor de andere functie benodigde kennis en vaardigheden binnen een redelijke periode aan te leren, en

- c. de medewerker onvoldoende inzetbaar is en/of werkvermogen heeft om tot de AOW-leeftijd te blijven werken. Om vast te stellen of hiervan sprake is, kan advies van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige worden gevraagd. Bijvoorbeeld wanneer de beperkingen van de medewerker dusdanig zijn dat de medewerker daar ook in een andere functie ernstig door wordt gehinderd en onvoldoende productief kan zijn.

4. Toetsingsprocedure op bedrijfsniveau

Cao-partijen hebben afgesproken dat werkgevers een procedure opstellen over de wijze waarop in een individuele situatie een besluit over toepassing van de RVU vrijstelling binnen het bedrijf tot stand komt. In die procedure staat in ieder geval:

- a. dat de medewerker en de leidinggevende hier samen een gesprek over voeren,
- b. dat er zal worden getoetst wat er is gedaan, welke alternatieven er zijn geprobeerd en waarom ze niet werken/geen resultaat hebben opgeleverd,
- c. welke functionarissen (bijvoorbeeld een fiscalist) betrokken zijn bij een besluit over het al dan niet toepassen van de RVU-vrijstelling,
- d. dat medewerkers worden geïnformeerd over de (financiële) gevolgen die de RVU vrijstelling heeft voor bijvoorbeeld hun pensioenopbouw.

5. Gevolgen RVU-vrijstelling voor medewerkers

Cao-partijen vinden het van groot belang dat een medewerker zich bewust is van de consequenties die de RVU-vrijstelling met zich meebrengt: de medewerker treedt uit dienst en kan geen aanspraak maken op een WW-uitkering. Daarnaast stopt de pensioenopbouw waardoor er geen dekking meer is voor partnerpensioen van het moment van vervroegde uittreding tot de startdatum van pensioen. Als een werkgever en medewerker met elkaar in gesprek gaan over mogelijke toepassing van de RVU-vrijstelling dan zal de medewerker worden geïnformeerd over de consequenties en wat de medewerker daar eventueel aan kan doen.