

# Vrijwillige vertrekregelingen voor oudere medewerkers in de praktijk door Edwin Aerts

Donderdag 18 maart 2021 van 15.30 – 17.00 uur

# Programma

- Welkom door Rolf Blankemeijer (WENB)
- Edwin Aerts (KZO|013 Advocaten, Tilburg)
- Afsluiting door Rolf Blankemeijer (WENB)



Edwin Aerts

41 jaar, Tilburg

TiU 2006 | Nederlands recht  
Ruim 14 jaar advocatuur  
en een klein uitstapje

Arbeid / privacy / verbintenissen



Even voorstellen



1. Inleiding
2. Rechtspositie van de oudere medewerker
3. Regeling met individuele medewerker
  - aanpak
  - mogelijkheden
  - risico's
4. RVU: hoe werkt het, waar zit ruimte?
5. Tips

# Wat gaan we doen?



Bron: Maarten Pathuis, [www.pathuis.nl](http://www.pathuis.nl)

# 1. Inleiding

## Vrijwillig vertrek oudere werknemer: niets anders dan bij andere werknemers

- Waarom?
- Wie neemt initiatief?
- Wat zijn belangen, zorgen en wensen over en weer?
- Wat is budget?
- Welke risico's na einde dienstverband?

## Vrijwillig vertrek oudere werknemer: niets anders dan bij andere werknemers

- Waarom?
    - medewerker functioneert (eigenlijk) niet meer
    - dreigt uit te vallen / redt het niet tot pensioenleeftijd
    - is al ziek / arbeidsongeschikt (= problematisch)
    - ...of heeft gewoon 'geen zin' meer
- **Onderhandelingsresultaat op individueel niveau**

An illustration of a man with brown hair, wearing a black suit jacket over a light blue shirt. He is standing and pointing his right hand towards a blackboard. The blackboard is mounted on a brown wall and contains the text 'een stukje theorie.....'.

*een stukje theorie.....*

## *2. Rechtspositie oudere medewerker*



An illustration of a man with brown hair, wearing a black suit jacket over a light blue button-down shirt. He is standing and pointing his right hand towards a large screen. The screen has a dark grey background with white text. The background of the entire scene is a dark teal color.

## Wat vindt u?

*"Oudere werknemers hebben bij ontslag gewoon recht op de volledige transitievergoeding, ook als ze vlak voor hun pensioen zitten."*

## Hoe eindigt arbeidsovereenkomst oudere medewerker?

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan eindigen op de volgende manieren:

1. Van rechtswege indien een **schriftelijk** pensioenontslagbeding is overeengekomen; zie HR 13-7-12 (KLM)
2. Door middel van opzegging, **op of na** de dag van AOW- of pensioenleeftijd, **zonder** toestemming UWV (art. 669 lid 4 Burgerlijk Wetboek) en **zonder** instemming van de werknemer (671 lid 1 sub g BW), **maar**:
  - mag maar één keer
  - dienstverband moet zijn ingegaan vóór de pensioenleeftijd
3. Door opzegging met vergunning UWV (bij bedrijfseconomische redenen of langdurige ziekte) of door ontbinding door kantonrechter (bij individuele ontslaggronden, zoals disfunctioneren, verstoorde verhouding)
4. **Met wederzijds goedvinden (art. 7:670b BW)**

## Transitievergoeding? Billijke vergoeding?

Let op: de transitievergoeding is **niet** verschuldigd indien het eindigen van de arbeidsovereenkomst geschiedt **in verband met of na** het bereiken van de AOW-leeftijd óf een andere leeftijd waarop voor de werknemer recht op pensioen ontstaat (zie art. 7:673 lid 7 BW)

- Dus: gebeurt de beëindiging of het niet-voortzetten op een moment vóór de AOW- of pensioenleeftijd, dan transitievergoeding verschuldigd. Géén “aftopping”, zoals vóór de Wet Werk en Zekerheid. Vgl HR 8-11-19, Xella.
- Transitievergoeding is maximaal € 84.000 bruto óf een jaarsalaris, als dat hoger is
- In principe geen billijke vergoeding bij pensioenontslag, tenzij in strijd met art. 11 Wgbla (zie 7:681 lid 1 sub c BW). Dan ook vernietiging ontslag en loonvordering mogelijk. Niet snel sprake van.

## De zaak van dhr. Frans D.

- In dienst rond 55e als chauffeur
- Arbeidsovereenkomst bevat pensioenontslagbeding
- Frans werkt gewoon door na pensioenleeftijd
- Maakt x-aantal verkeersovertredingen
- Baas volgt & filmt zo'n overtreding; zet Frans op non-actief
- Daags nadien volgt ontslag "in verband met of na de pensioenleeftijd"

*Houdt dit stand?*

Praktijkvoorbeeld; wat vindt u?

## Ter info: Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

- Start **nieuwe** keten van contracten, óók na contract onbepaalde tijd.  
Ragetielieregel (art. 667 lid 4 BW) n.v.t.:
  - “Indien de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer op grond van een daartoe strekkend beding.”
  - Of: na opzegging wegens pensioengerechtigde leeftijd ogv art. 7:669 lid 4 BW.
- Ruimere keten: max 6 contracten in 4 jaar (ipv 3 in 2 jaar)
- Loondoorbetaling en opzegverbod bij ziekte 13 weken (en per 1-4-21 nog maar 6 weken)  
→ maar let op eigenrisicodragerschap ZW
- Beperkt re-integratieplicht
- Opzeggen zonder vergunning (indien nog niet gebruikt), of met één maand opzegtermijn
- Wet Flexibel Werken niet van toepassing
- Geen transitievergoeding verschuldigd

*By  
Step*

### *3. Regeling met individuele werknemer*

*Big  
Step*

Ontslag  
vóór pens.

Ontslag  
per pens.

Ontslag na  
pens.

Nieuwe  
aovk ná  
pens.

## Regeling met oudere werknemer voorafgaand aan pensioendatum

Geen recht, maar een gunst.

Belangrijke vragen voor u:

- Waarom deze werknemer wel en een andere niet (pas op voor precedentwerking)
- Wat is het ons (financieel) waard? → Z.O.P.A.
- Zijn er alternatieven i.p.v. 'exit'
- Waar is de werknemer mee geholpen?  
→ kan helpen hem/haar over de streep te trekken



## Aanpassing/beëindiging in belang beide partijen

- Maakt ruimte voor verjonging binnen organisatie
- Volledig doorwerken niet voor iedereen haalbaar. Regeling verhoogt levensgeluk en duurzame inzetbaarheid voor resterend arbeidsvermogen.
  - Maar: verhoogde levensverwachting / langer doorwerken is nwe norm / werk geeft doel, perspectief, status, sociaal contact

Kortom: van geval tot geval bekijken

- Is dat primair een taak van de werkgever?
- en/of heeft de werknemer hierin ook een verantwoordelijkheid?

### Rol voor leidinggevenden:

- Cruciaal in de verbinding met de organisatie
- Vroegtijdige signalering problemen
- Belangrijk voor de ontwikkeling: inzetgesprekken, functioneringsgesprekken.
- Komt inzetbaarheid/belastbaarheid ter sprake?
- Komen eventuele alternatieve taken aan bod?

→ Optie: gesprek werknemer met arbo-arts;  
werknemers zelf vrije toegang tot arbo-arts



# Haalt oudere medewerker de eindstreep?

A silhouette of a person's hand and arm pointing towards the left, set against a bright, out-of-focus background. The hand is in the foreground, and the person's head and torso are visible in the background.

## Opties:

1. Minder werken / “deeltijdontslag”
2. Demotie / job carving
3. Generatiepact / sociaal plan / ouderenbeleid
4. In ultimo: volledig vertrek, normaliter met vaststellingsovereenkomst

A person wearing a high-visibility green and orange safety vest is shown from the chest down, writing on a clipboard with a pen. The background is a blurred workshop or office setting. A semi-transparent blue overlay covers the middle of the image, containing text.

## Minder werken / “deeltijdontslag”

- Juridisch: volledige beëindiging met vaststellingsovereenkomst + nieuwe arbeidsovereenkomst voor minder uren
- Recht op WW voor urenvermindering (let op: eigenrisicodragerschap bij (voormalige) overheidswerkgevers)
- In WW geen sollicitatieplicht indien <1 jaar voor AOW-leeftijd



- Oudere werknemer, voormalig manager, ca. 1,5 jaar voor AOW
- Qua taken al diverse stapjes terug gedaan (demotie/job carving uitgeput)
- Kan tempo en ontwikkelingen niet meer goed bijbenen; stress + mogelijke uitval
- Geen conflict; partijen hebben consensus
- Werkgever vraagt mij tussen beide partijen te bemiddelen
  - belangrijkste drempel: onzekerheid werknemer; heeft bevestiging nodig
- Resultaat: 50% minder werken, vergoeding naar rato, WW (= geen RVU)

## Praktijkvoorbeeld: gezamenlijke wens

## Generatiepact / sociaal plan / ouderenbeleid

Veel gebruikt: de 80/90/100- regel

- 80% werken / 90% beloning / 100% pensioenopbouw → andere varianten denkbaar

LET OP:

- regels zijn complex; neem geen besluit zonder goed onderzoek naar (on)mogelijkheden
- betrek ook de pensioenuitvoerder; die moet de regeling kunnen en willen uitvoeren
- soms geregeld bij cao; soms niet
- Niets in de cao? Dan **KAN** werkgever hierover zelf afspraken maken, maar:
  - Let op gelijkebehandelingsrecht (objectieve rechtvaardiging vereist)
  - Let op medezeggenschapsrecht
  - **Let op risico creëren afdwingbaar recht / precedentwerking!**

## In vogelvlucht: mogelijkheden bij ABP

- Flexibel “Keuzepensioen”: met pensioen v/a 60 en tot 5 jaar na AOW-leeftijd
- VPL: extra pensioen als werknemer al in 2006 in dienst was
- Deeltijdpensioen ook mogelijk vanaf 60 jaar
- Pensioen flexibel in hoogte voor/na AOW-leeftijd
- Diverse opties voor vrijwillige aanvulling

In te zien op MijnABP.

Raadzaam éérst contact met ABP op te nemen.

## Ultieme oplossing: afscheid


- Normaliter met vaststellingsovereenkomst (VSO)
- Soms met eigen opzegging werknemer (bijv. bij zwaar-werk-regeling in cao)
- Belangrijke valkuilen VSO voor werkgever:
  - Eigenrisicodragerschap ZW/WGA/WW
  - Mogelijke RVU-boete
  - Precedentwerking
  - Niet/nauwelijks een optie tijdens wachttijd ziekte (104 weken)



## Opstellen vaststellingsovereenkomst = “gestandaardiseerd vakwerk”

### Inhoud o.a.

- Considerans: beschrijft het *waarom* van de vso + geeft recht op WW (géén ZW)
- Einddatum + afspraken tot dat moment (salaris, doorwerken, vakantiedagen)
- Vergoeding (let op: bij wet **geen** transitievergoeding verschuldigd!)
- Postcontractuele afspraken
  - Non-concurrentie
  - Vertrouwelijkheid
  - Wet BeZaVa (ivm ziekte binnen 4 weken na einde dienstverband)
- Overige (financiële) afspraken, zoals kwijting (óók m.b.t. pensioenopbouw)
- Slotbepalingen: bedenkttermijn, toepasselijk recht, bevoegde rechter e.d.

- 
- Onze cliënt = groot bouwbedrijf
  - Twee oudere werknemers, vrienden van elkaar, allebei timmerman
  - De een wil praten; maakt gebruik van zwaar-werk-regeling uit cao
  - De ander niet; vindt cao-regeling be-la-che-lijk weinig geld
    - saillant detail: misdraagt zich op een bedrijfsfeestje / verspeelt alle krediet

→ Wie denkt u dat er uiteindelijk het beste af was?

## Praktijkvoorbeeld: goed en goed fout



## *4: Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)*

## Wettelijke basis RVU: art. 32ba Wet op de Loonbelasting 1964

*“Onder een regeling voor vervroegde uittreding wordt verstaan een regeling die of een gedeelte van een regeling dat uitsluitend of nagenoeg uitsluitend ten doel heeft voorafgaand aan het ingaan van uitkeringen ingevolge een pensioenregeling of de Algemene Ouderdomswet te voorzien in een of meer uitkeringen of verstrekkingen ter overbrugging van de periode tot het ingaan van het pensioen of de uitkering ingevolge de Algemene Ouderdomswet dan wel tot het aanvullen van uitkeringen ingevolge een pensioenregeling.”*

# RVU: de basis

- Als regeling een RVU is: werkgever betaalt 52% pseudo-eindheffing ('strafheffing')
- Maar: thans tijdelijke fiscale vrijstellingsregeling + sectorale subsidiemogelijkheid

Hoge Raad 22 juni 2018 geeft beoordelingskader RVU

→ **Kwalitatieve** toets en **kwantitatieve** toets;

→ alleen RVU als aan *beide* voldaan

## RVU: hoe werkt het?

**Kwalitatieve toets: heeft het ontslag te maken met de leeftijd van de werknemer?**

Bijvoorbeeld:

- Ontslag ivm disfunctioneren  $\neq$  ivm leeftijd werknemer  $\neq$  RVU
  - Disfunctioneren aan te tonen aan de hand van dossier werkgever
  - Bewijslast ligt bij Inspecteur
  - Let op: groot grijs gebied. Waar begint en eindigt 'echt' disfunctioneren
- Reorganisatie met objectieve criteria  $\neq$  ivm leeftijd werknemer  $\neq$  RVU
  - HR 22 juni 2018: ook als méér oudere werknemers van regeling gebruik maken (ivm dienstjaren, hogere vergoeding) dan géén RVU

**RVU: stap 1 - kwalitatieve toets**

**Kwantitatieve** toets bestaat uit twee delen: **55-jaartoets** en **70%-toets**

55-jaartoets -> ontslagvergoeding is géén RVU als:

- de uitkeringen (of som van de uitkeringen) eindigen vóór de leeftijd van 55 jaar; en
- de uitkeringen (of som van de uitkeringen) op jaarbasis niet hoger zijn dan 100% van het laatstgenoten loon.

Als op basis van 55%-toets mogelijk sprake is van een RVU, dan 70%-toets:

De ontslagvergoeding is alsnog géén RVU als:

- de uitkeringen (of som van de uitkeringen) ingaan na de leeftijd van 55 jaar; en
- deze uiterlijk eindigen 24 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd of een eerdere pensioenleeftijd; en
- de uitkeringen (of som van de uitkeringen) niet hoger zijn dan 70% van het laatstverdiende loon

## RVU: stap 2 – kwantitatieve toets

- Voor de 70%-toets tellen alle andere uitkeringen mee die gerelateerd zijn aan dezelfde vroegere dienstbetrekking, dus ook een WW-uitkering
- Ook vrijstellingsregelingen (= minder werken met behoud van loon) kunnen een RVU zijn.  
→ “wezen gaat voor schijn”
- Wet biedt mogelijkheid om vooraf een oordeel te vragen aan de Belastingdienst (art. 32ba lid 9 Wet LB 1964)

## RVU: aandachtspunten



## Er is géén sprake van een RVU:

- Als de werknemer in ieder geval minstens 50% van de oorspronkelijke contractomvang blijft werken.  
→ Let op: het gaat hier om de contractomvang zoals die gold in het laatste kalenderjaar dat voorafgaat aan een periode van 10 jaar direct voorafgaand aan de in de pensioenregeling vastgestelde pensioeningangsdatum!
- Als de regeling slechts voorziet in betalingen die 1-op-1 dienen ter vervanging van Ziektewet (ZW), Wet arbeid en zorg (WAZO), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), Wet op de arbeidsongeschiktheid (WAO) en/of Werkloosheidswet WW)  
→ Let op: de werknemer mag dan naast de regeling niet alsnog dergelijke uitkeringen uitvangen.

(zie artikel 8.7 Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011)

# RVU: wettelijke uitzonderingen

- **Handreiking interpretatie van begrip RVU, versie februari 2021 (Belastingdienst)**  
<https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/publicaties/handreiking-voor-de-interpretatie-van-het-begrip-regeling-voor-vervroegde-uittrekking-als-bedoeld-in-artikel-32ba-van-de-wet-op-de-loonbelasting-1964/>
- **Vraag/antwoord-site Belastingdienst:**  
<https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/publicatie-categorie/va-handreikingen-pensioen-odv-wet-lb/>
- **Handreiking voor uitvoering RVU's, versie 8 februari 2021 (MinSZW en St. van de Arbeid)**  
<https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/actueel/nieuws/2021/02/09/handreiking-voor-de-uitvoering-van-regelingen-voor-vervroegd-uitgetreden-gepubliceerd>

## RVU: meer informatie



*De Belastingdienst:*

*'Leuker kunnen we  
het niet maken'*

*Maar wanneer wordt  
het nou makkelijker?*

## Wet Bedrag ineens, RVU en verlofsparen: tijdelijke, gedeeltelijke RVU-vrijstelling

- Looptijd wet: 1 januari 2020 t/m 31 december 2025.
- Uitkering moeten maximaal 36 maanden direct voorafgaand aan de AOW-datum ingaan.
- De 36-maanden-periode moet uiterlijk eind 2025 in zijn gegaan (en mag dus doorlopen tot 31 december 2028).
- De uitkering mag ook als bedrag ineens over de gehele periode voorafgaand aan AOW-leeftijd worden uitgekeerd (met het maximum van 36 maanden).
- De maximaal vrijgestelde uitkering bedraagt € 1.847 bruto per maand, ongeacht parttimepercentage.
- Is de ontslagvergoeding hoger dan deze drempelvrijstelling, dan is het *meerdere* belast met 52% eindheffing.
- Als de periode voorafgaand aan de AOW-datum korter is dan 36 maanden, dan is de geldende totale vrijstelling het aantal maanden voorafgaand aan AOW maal € 1.847.

# RVU: tijdelijke vrijstellingsregeling

## Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU)

- Subsidieregeling:
  - 25% tbv Duurzame Inzetbaarheid (DI)
  - 75% tbv bekostiging afvloeien oudere werknemers
- Zelfde tijdvak als tijdelijke fiscale vrijstellingsregeling: 2020 t/m 2025
- **Alleen** voor zware beroepen
  - minister laat het aan sociale partners om te bepalen wat daar onder valt
- **Alleen** op sectoraal niveau!
  - individuele werkgever kan geen aanvraag doen / werknemers dus verwijzen naar hun vakbond

Meer informatie: [www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/maatwerkregeling-duurzame-inzetbaarheid--eerder-uitreden-mdieu](http://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/maatwerkregeling-duurzame-inzetbaarheid--eerder-uitreden-mdieu)

# RVU: sectorale subsidieregeling

## Vervolg: MDIEU → het is aan de polder

Voorbeelden:

- Bouw-Infra: [www.zwaarwerkregeling.nl](http://www.zwaarwerkregeling.nl)
- NS heeft 21-1-21 eindbod gedaan incl. regeling eerder stoppen; is geaccordeerd
- Werkgeversvereniging Waterbedrijven (Wwb) verzet zich tegen generieke ouderenregeling
- Wenb ziet er ook geen heil in



# RVU: sectorale subsidieregeling



Bron: Maarten Pathuis, [www.pathuis.nl](http://www.pathuis.nl)


*Dus: zo werkt het gewoon niet*

- 
- Medewerker kan niet meer goed met werk- en regeldruk omgaan
  - Uitval ligt op de loer
  - Goed overleg tussen partijen; exit-regeling?
  - Ca. 1 jaar tot pensioendatum
  - Ons kantoor rekt vergoeding voor; bespreken mogelijkheid RVU-vrijstelling
  - Werkneemster doet afstand van vergoeding!

Bron: Maarten Pathuis, [www.pathuis.nl](http://www.pathuis.nl)

## Praktijkvoorbeeld: hoe het anders kan



A blurred background of a restaurant table with a wine glass in focus. The table is set with various glasses, including a wine glass filled with white wine, a water glass, and a beer glass. There are also some papers and a pair of glasses on the table. The lighting is warm and the background is out of focus, showing other diners and the interior of the restaurant.

...dat hebt u nu wel verdiend



## *5: Tips*

## Tot besluit: tips voor als u met een oudere werknemer het gesprek opent

### Vooraf:

1. Bepaal: uw eigen “ZOPA”: Zone Of Potential Agreement
2. Realiseer: bij ontslag na pensioengerechtigde leeftijd geen transitievergoeding meer verschuldigd
3. Breng in kaart: uw risico's ná sluiten regeling (zw/ww/wga, eigenrisicodragerschap, rvu, postcontractueel)
4. Onderzoek: welke mogelijkheden/plichten vloeien voort uit de CAO
5. Onthoud: transitievergoeding is bij ontslag met wederzijds goedvinden niet vanzelfsprekend
6. Bedenk: *wie* gaat het doen; de juiste personen, bijv. leidinggevenden met goede band met medewerker

A person wearing a denim shirt is shown from the chest down, holding a large amount of Euro coins. The coins are piled up in their hands and are visible through the open front of the shirt. The background is dark, and the lighting is dramatic, highlighting the texture of the denim and the metallic sheen of the coins.

## Tijdens:

7. Ben: hard op de inhoud, zacht op de sfeer
8. Benadruk: een regeling is een *gunst*, niet een *recht*
9. Bespreek: volledige exit is niet de enige optie
10. Vraag door: wat zijn de zorgen en belangen van de medewerker?
11. Betrek: pensioenuitvoerder (of onafhankelijk pensioenadviseur) indien nodig
12. Als u eruit komt: vier het samen, *maar* bindt de werknemer ook aan vertrouwelijkheid



Klijn | Zegers | van Osch advocaten

**KZO** | **013**

mensen in de rechten

[www.kzoadvocaten.nl](http://www.kzoadvocaten.nl)

[e.aerts@kzoadvocaten.nl](mailto:e.aerts@kzoadvocaten.nl)

Tel. 013 53 66 555

Vragen?

# Dank voor jullie aandacht

Utrechtseweg 310, B42  
6812 AR Arnhem  
(026) 356 95 69  
[info@wenb.nl](mailto:info@wenb.nl)  
[www.wenb.nl](http://www.wenb.nl)

De WENB is de werkgeversvereniging voor bedrijven in energie, telecom, recycling en milieu.