

Is de tijdelijke RVU-vrijstelling een oplossing voor iedereen die de verplaatste AOW-eindstreep niet kan halen?

Ik vermoed dat de Regeling Vervroegd Uitreten (hierna: "RVU") niet het meest geliefde onderwerp is voor de gemiddelde HR-jurist of HR-adviseur. Toch is het verstandig er iets van weten. Een minnelijke regeling treffen met een (oudere) werknemer waarvan de fiscus (achteraf) stelt dat het een RVU is, betekent namelijk voor de werkgever een forse naheffing. Kort gezegd komt de RVU-regeling erop neer dat de werkgever 52% extra belasting moet betalen als een vertrekregeling aangemerkt wordt als een overbrugging naar pensioen. Sinds 1 januari 2021 geldt een tijdelijke RVU (drempel)vrijstelling. De vraag is nu of deze tijdelijke maatregel uit het Pensioenakkoord ervoor gaat zorgen of mensen eerder met pensioen kunnen gaan?

Invoering van de RVU ¹

Bij de invoering van de RVU (2005) was het doel de participatiegraad van 55-65 jarige werknemers te verhogen. Dit doel werd nagestreefd door de fiscale faciliteiten van de VUT en het prepensioen te beëindigen. Het enkel afschaffen van de VUT en de prepensioenregeling was echter niet afdoende om de participatie van de groep 55+ werknemers te verhogen. Om afscheid te nemen van oudere werknemers maakten werkgever in die periode namelijk ook gebruik van een ontslag met wederzijds goedvinden met een aanvulling op de WW-uitkering. Cruciaal bij dit ontslag was het verkrijgen van een WW-uitkering. Door gebruik te maken van de WW-uitkering konden werkgevers relatief goedkoop afscheid nemen van oudere werknemers. Om de participatie van oudere werknemers te verhogen moesten ook dit soort constructies fiscaal onaantrekkelijk(er) gemaakt worden. Daartoe werd de RVU (ook wel genoemd: "boete op vroegpensioen") geïntroduceerd.

De wereld is veranderd

Van Kantonrechttersformule naar transitievergoeding

Ten tijde van de invoering van de RVU werden ontslagvergoedingen nog berekend aan de hand van de toen geldende Kantonrechttersformule. Dit leverde (tot 1 januari 2009) soms hoge vergoedingen op; zeker voor oudere werknemers met een lang dienstverband. Werkgevers die afscheid wilden nemen van deze categorie (oude) werknemers zochten dus naar wegen om onder betaling van hoge ontslagvergoedingen uit te komen. De lange duur van de WW-uitkering (maximaal 60 maanden) bood uitkomst.

Het ontslag met wederzijds goedvinden werd zodanig vormgegeven dat de werknemer met succes een WW-uitkering kon aanvragen. Bovenop de WW-uitkering betaalde de werkgever aan de werknemer een compensatie van bijvoorbeeld 15% per maand. Met een WW-uitkering van 70% + een aanvulling van 15% behield de werknemer jarenlang 85% van zijn salaris. Wat betekende dit in de praktijk?

Werkgevers konden op deze manier afscheid nemen van een oude werknemer door gedurende 60 maanden 15% van het salaris door te betalen (in totaal dus 9 maandsalarissen). Ter vergelijking: een 60-jarige werknemer met 30 dienstjaren had op grond van de toen geldende Kantonrechttersformule recht op 45 maandsalarissen. De werknemer kreeg natuurlijk liever 45 maandsalarissen i.p.v. 9 maar door de WW-uitkering kon de werknemer de ingangsdatum van het pensioen uitstellen (waardoor de hoogte van het ouderdomspensioen tenminste in tact bleef). En hij hoefde – als het een beetje tegen zat met solliciteren – niet meer te werken. De keuze van de werknemer was dus: of gewoon doorwerken of stoppen met behoud van circa 85% van het salaris.

Sinds 1 januari 2009 is de Kantonrechttersformule in etappes versoberd en per 1 juli 2015 vervangen door de beduidend lagere transitievergoeding. Het afscheid nemen van oudere werknemers is dus in de loop der jaren beduidend minder duur geworden, maar de RVU blijkt ruim 15 jaren later geregeld nog een "sta-in-de-weg" om een beëindigingsovereenkomst te treffen met oudere werknemers. In die zin kun je concluderen dat de RVU haar doel

¹ In 2005 is de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling ingevoerd, Kamerstukken 29 760.

heeft bereikt, te weten: een hogere participatie van oudere werknemers. Dat is ook wat kamerlid Van der Kent tijdens het verslag van het wetgevingsoverleg d.d. 26 november 2020 opmerkt.² Misschien werkt de RVU wel een beetje te goed zelfs, want in het pensioenakkoord wordt de RVU-regeling nu tijdelijk – en tot bepaalde drempelbedragen – buiten spel gezet.

Duur van de WW-uitkering versoberd

Ruim een jaar na de introductie van de RVU, werd per 1 oktober 2006 de maximale WW-duur van 60 maanden (!) terug gebracht naar 38 maanden. Bijna 10 jaar later, met ingang van 1 januari 2016 is de WW-duur verder verkort naar 24 maanden. Vergeleken met de situatie voor 2005 hoeven werkgevers dus geen torenhoge ontslagvergoedingen meer betalen én is de maximale WW-duur meer dan gehalveerd (van 60 naar 24 maanden).

Wat willen we nu met oudere werknemers: blijven participeren of (eerder) stoppen?

Bij de invoering van de RVU (in 2005) wilden we dat de groep 55-65 jarige werknemers langer bleef doorwerken. Om precies te zijn: het liefst tot de 65-jarige (AOW)-leeftijd. In 2013 is de 65-jarige AOW-leeftijd losgelaten. Mensen moesten langer doorwerken om de AOW betaalbaar te houden; de RVU-regeling werd niet aangepast.

In plaats van het verhogen van de arbeidsparticipatie, krijgen oudere werknemers op grond van het huidige pensioenakkoord juist diverse mogelijkheden om eerder te stoppen met werken. Eén van de mogelijkheden is de RVU-vrijstelling, maar er komen ook ruimere mogelijkheden om verlof te sparen en – per 1 januari 2023 – de mogelijkheid om maximaal 10% van je pensioen in 1x op te nemen. Als nu het doel is geworden oudere werknemers eerder te laten stoppen, kun je de vraag stellen: moet je de RVU-vrijstelling niet gewoon helemaal afschaffen?

Hoewel de maximale WW-duur veel korter is geworden (en dus prepensioenachtige WW-constructies minder kostbaar zijn geworden voor het UWV c.q. de belastingbetaler), bestaat nog steeds de mogelijkheid om een beëindigingsovereenkomst te sluiten met een 64-jarige werknemer en met gebruikmaking van de WW de weg naar de AOW-finish te overbruggen. In zoverre vind ik het begrijpelijk dat de regering de RVU “in de lucht” houdt. Waarom moeten we “met zijn allen” betalen voor een individueel ontslag? Zijdelings merk ik op dat best een uitzondering had kunnen worden gemaakt voor alle werkgevers die eigen risicodrager zijn. Als een werkgever / eigen risicodrager afscheid wil nemen van een oudere werknemer en de WW-uitkering volledig zelf moet betalen, wordt toch niemand de dupe van deze constructie?

Terug naar het punt dat de per 1 januari 2021 ingevoerde RVU-vrijstelling juist oudere werknemers in staat stelt om eerder te stoppen met werken. Ten tijde van de introductie van RVU ging iedereen er nog vanuit dat werknemers met pensioen gingen bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd (zie ook [de brief van het Adviescollege Toetsing Regeldruk d.d. 5 december 2019 aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid](#)). Om die reden pleit het Adviescollege Toetsing Regeldruk ervoor om als leeftijdsgrens voor de RVU-heffing de leeftijd van 65 jaar te hanteren. Ik vind dit een uitstekende gedachte die geheel past in de ratio van het pensioenakkoord. Het lijkt mij bovendien uitvoeringstechnisch niet bepaald ingewikkeld om vast te leggen dat afspraken met werknemers van 65 jaar (en ouder) per definitie niet zijn aan te merken als een RVU. Dan heb je voor deze werknemers geen ingewikkelde RVU drempelvrijstelling nodig. Met een relatief simpele maatregel bereik je dat in de praktijk

² Veel mensen willen heel graag eerder stoppen met werken. Dat is niet altijd vrijwillig. Soms is dat omdat het lichaam het gewoon echt niet meer redt om door te werken en soms is door psychosociale arbeidsbelasting de koek gewoon op. Dan moeten mensen stoppen met werken. Tot 2006 waren daar allerlei regelingen en mogelijkheden voor. Wij herinneren ons nog allemaal het volle Museumplein in verband met het schrappen van de mogelijkheden voor VUT en prepensioen. Toen is die RVU-heffing geïntroduceerd, die boete op vroegpensioen. Dat is een belastingtarief van 52%. Ik kijk even naar de minister, maar volgens mij is het een van de belastingmaatregelen waarvan de opbrengst nihil is. Ik kan mij zo herinneren dat de Belastingdienst er zelf wel gebruik van heeft gemaakt en als een van de weinigen dit tarief van 52% aan zichzelf als boete heeft betaald. Verder heeft deze regeling haar doel bereikt, namelijk het om zeep helpen van alle mogelijkheden voor werkgevers en werknemers om onderling afspraken te maken over op tijd en eerder kunnen stoppen met werken.

eenvoudig(er) afspraken kunnen worden gemaakt tussen werkgevers en werknemers die – mede vanwege de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd – de AOW-eindstreep niet meer op eigen kracht kunnen halen. Wat mij betreft een gemiste kans. We moeten het dus doen met de tamelijk ingewikkelde – tijdelijke – RVU-drempelvrijstelling.

Aanleiding voor de tijdelijke RVU (drempel)vrijstelling

In het pensioenakkoord wordt vol ingezet op duurzame inzetbaarheid van werknemers. Op zichzelf een goed streven, maar zoals de minister zelf erkent komen deze plannen (vermoedelijk) te laat voor de groep werknemers die de 60 (ruim) gepasseerd zijn. Voordat de plannen inzake duurzame inzetbaarheid voor deze groep effectief zijn, genieten ze al lang en breed van hun AOW-pensioen. In de Memorie van Toelichting³ staat: *“De tijdelijke versoepeling is noodzakelijk omdat de afspraken over duurzame inzetbaarheid voor een deel van de huidige groep oudere werkenden mogelijk onvoldoende effect zullen hebben en voor wie het moeilijk is om door te werken tot het pensioen. Een dergelijke investering kost tijd eer het tot effect leidt. Daarom wordt werkgevers voor een periode van vijf jaar de mogelijkheid geboden om aan oudere werknemers die, bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van het werk, niet kunnen doorwerken een uitkering aan te bieden die is vrijgesteld van de RVU-heffing waarmee ze eerder kunnen uittreden.”* Vrij vertaald, de tijdelijke maatregel is (vooral) bedoeld voor oudere werknemers die altijd hebben gedacht dat ze op hun 65^{ste} met pensioen zouden gaan, nu nog steeds werkzaam zijn, maar moeite hebben om de AOW-eindstreep te halen en voor wie alle maatregelen m.b.t. duurzame inzetbaarheid niet op tijd effectief zullen zijn.

Wat houdt de regeling in?

De regeling houdt in dat de RVU-heffing van 52% voor de werkgever tijdelijk en onder voorwaarden achterwege blijft, voor zover de betalingen in het kader van de RVU onder het bedrag van de drempelvrijstelling blijven. De voorwaarden voor de RVU-drempelvrijstelling zijn als volgt:

- de RVU-drempelvrijstelling bedraagt in 2021 maximaal van € 1.767- (bruto) per maand en dus € 21.204,- (bruto) per jaar⁴.
- de RVU-drempelvrijstelling geldt voor de periode van maximaal 36 maanden direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd. Gaat de (eerste) uitkering minder dan 36 maanden vóór de AOW-leeftijd in (bijvoorbeeld 12 maanden voor de AOW-leeftijd), dan geldt de vrijstelling alleen nog voor de resterende (12) maanden;
- de werknemer heeft uiterlijk 31 december 2025 de leeftijd bereikt die (maximaal) 36 maanden vóór de AOW-leeftijd ligt; en
- het bedrag van de drempelvrijstelling wordt per maand berekend;

Op [bladzijde 19 t/m 21 van de Memorie van Toelichting](#) is een zestal duidelijke voorbeelden uitgewerkt. Uit deze voorbeelden wordt duidelijk op welke verschillende manieren de tijdelijke RVU-vrijstelling kan worden toegepast.

Voor wie is de tijdelijke regeling bestemd?

Tijdens de parlementaire behandeling van het Pensioenakkoord is veel gesproken over “zware beroepen” omdat deze categorie in het algemeen meer moeite heeft om gezond en werkend de AOW-finish te behalen. Echter, het opstellen van een definitie van “zwaar beroep” bleek – in tegenstelling tot bijvoorbeeld Oostenrijk – in dit polderland niet mogelijk en dus is noodgedwongen gekozen voor een andere oplossing: cao-partijen moeten gezamenlijk

³ Wijziging van de Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling, de Wet op het financieel toezicht, de Wet inkomstenbelasting 2001 en de Wet op de loonbelasting 1964 in verband met de introductie van de mogelijkheid om een deel van de waarde van de aanspraken op ouderdomspensioen of op periodieke uitkeringen van oudedagsvoorzieningen in de derde pijler op de ingangsdatum daarvan te laten afkopen, de tijdelijke versoepeling van de pseudo-eindheffing bij regelingen voor vervroegde uittreding en de uitbreiding van de fiscale ruimte voor het sparen van bovenwettelijk verlof (Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen).

⁴ Een bedrag dat, na vermindering van loonbelasting en premie volksverzekeringen, gelijk is aan het nettobedrag van de AOW-uitkering voor alleenstaande personen zoals dat geldt op 1 januari van het jaar waarin de uitkering plaatsvindt.

maar vaststellen welke categorie werknemers van deze regeling gebruik mag maken. In reactie op het advies van de Raad van State antwoordt de minister dat bewust gekozen is voor een generieke vrijstelling. Letterlijk schrijft de minister: *“Op deze manier wordt de ruimte geboden aan sociale partners om maatwerkafspraken te maken op sectoraal niveau of op het niveau van de individuele werkgever. Maatwerk mogelijk maken op sectoraal niveau is wenselijk, omdat onmogelijk op centraal niveau is vast te stellen voor welke (groepen) werknemers deze regeling zou moeten gelden. Cao-partners op decentraal niveau zijn het best in staat dit onderscheid te maken. Zij krijgen door het generieke karakter van de vrijstelling voldoende ruimte om recht te doen aan de specifieke (werk)omstandigheden van hun sector. Het ligt hierbij voor de hand dat de vrijstelling door de sociale partners met name wordt benut voor specifieke groepen werknemers waarvan zij bijvoorbeeld menen dat de zwaarte van het werk in combinatie met de veranderingen in de AOW-leeftijd van de afgelopen jaren het moeilijk maakt om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.”*

Kortom, de regeling is niet beperkt tot zware beroepen. Het wordt volledig aan cao-partijen overgelaten welke specifieke groepen / beroepen in aanmerking moeten komen voor deze regeling. Zonder een beroepsgroep te willen beledigen denk ik dat veel mensen het er over eens zijn dat een 65-jarige timmerman, schilder, stratenmaker, politieman, verpleger, leraar, havenarbeider in beginsel moet worden aangemerkt als iemand met een “zwaar beroep” en dus in aanmerking zou moeten komen voor deze regeling. Maar ik breek ook een lans voor allerlei ondersteunende en administratieve functies bij ministeries, provincies, verzekeringsbedrijven, waterschappen, gemeenten etc. Je krijgt misschien geen vieze handen en je rug heeft fysiek minder te lijden, maar als je 40 jaren geleden bent begonnen in dit soort functies zag de wereld er (zonder computer) totaal anders uit. Vaak heeft deze categorie medewerkers de ene na de andere reorganisatie of organisatieverandering meegemaakt (en arbeidsrechtelijk overleefd). De digitalisering blijft hun werk radicaal veranderen. Zijn het zware beroepen? Ik denk dat iedere HR-professional genoeg voorbeelden kent van collega’s die strompelend – al dan niet via ziekteverzuim – de AOW-eindstreep (proberen te) behalen. Maar denk ook eens aan de doktersassistent(e) die de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. De patiënt is mondiger, veeleisender, het vak complexer. Is het een licht of een zwaar beroep? Nu de vakbeweging zich hard gemaakt heeft voor deze tijdelijke RVU-vrijstelling is mijn verwachting dat bonden in de cao-onderhandelingen erop in zullen zetten dat deze tijdelijke regeling in de cao een plek krijgt voor een ruime categorie werknemers. Daar lijkt mij op zichzelf weinig mis mee.

Kan iedereen van deze (generieke) regeling gebruik maken?

Er geldt een vrijstelling als de 1^e uitkering niet eerder dan 36 maanden voor het intreden van de AOW-gerechtigde leeftijd wordt voldaan. In zoverre geldt de regeling voor iedereen. Er is nergens een onderscheid gemaakt naar de lengte van het dienstverband en evenmin geldt een maximumsalaris o.i.d. Dus ja, in beginsel kan iedereen van deze regeling gebruik maken. Uiteraard, mits je dicht genoeg bij de AOW-gerechtigde leeftijd bent aangekomen. Maar er is nog één buitengewoon belangrijke voorwaarde. Je moet een werkgever hebben die bereid is een bedrag ter grootte van de bruto AOW door te betalen. Niet geheel onbegrijpelijk is de SP-fractie cynisch over het succes van de regeling voor bepaalde groepen: *“Als we bijvoorbeeld kijken naar de glastuinbouw, waar mensen in veel gevallen al na zes maanden worden ontslagen en als uitzendkracht worden weggestuurd, omdat er vanaf die dag een paar dubbeltjes pensioenpremie moet worden betaald, dan lijkt het niet waarschijnlijk dat een werkgever in die concurrentiestrijd bereid is om dit soort grote bedragen uit te trekken voor vroegpensioenregelingen.”*⁵ In reactie op het cynisme van de SP erkent de minister⁶ dat niet voor alle werknemers deze regeling in de CAO zal worden afgesproken.

Ik denk dat we er vanuit kunnen gaan dat bij diverse – matig betaalde – zware beroepen deze regeling in de praktijk geen tot zeer weinig effect zal hebben. Als je geen werkgever hebt die bereid is te betalen, is er geen andere optie op eigen kracht de AOW-finishline – liefst zo gezond mogelijk – te behalen.

Voor wie biedt de regeling in de praktijk een oplossing?

⁵ Tweede Kamer, vergaderjaar 2020–2021, 35 555, nr. 18, blz. 7.

⁶ Tweede Kamer, vergaderjaar 2020–2021, 35 555, nr. 18, blz. 46.

Voor de werknemers met een kapitaalcrachtige werkgever kan de RVU-regeling uitkomst bieden. Omdat het goed is voor zowel de werknemer als ook de werkgever dat mensen met opgeheven hoofd (en niet struikelend van verzuim naar verzuim) stoppen met werken, hoop ik dat deze regeling een plek krijgt in veel cao's. Het is namelijk jammer dat (tot 1 januari 2021) in sommige situaties uitsluitend de RVU-regeling in de weg staat aan het treffen van een minnelijke regeling. Onder verwijzing naar de in de Memorie van Toelichting uitgewerkte voorbeelden, kan de tijdelijke RVU-regeling zeker bijdragen aan een oplossing om in bepaalde gevallen toch met opgeheven hoofd je pensioen te behalen. Een voorbeeld⁷:

Henk is administratief medewerker op een administratieve afdeling bij een universiteit. Hij verdient jaarlijks € 36.000,- (bruto) en dus per maand € 3.000,- (incl. vakantiegeld). Hij bereikt op 1 maart 2023 de AOW-gerechtigde leeftijd. Zijn vrouw Trudy is chronisch ziek en heeft de hulp van Henk hard nodig. In het team waarin Henk werkt, doet Henk al enige tijd de minder moeilijke klussen. Iedereen (inclusief Henk) weet dit. Langdurig verzuim ligt op de loer. Henk zou wel eerder willen stoppen en is bereid zijn pensioendatum met 1 jaar te vervroegen (naar 1 maart 2022). De werkgever is bereid om mee te werken aan een regeling.

In dit voorbeeld kan de universiteit op grond van de tijdelijke RVU-vrijstelling afspreken met Henk om

- a. *het dienstverband te beëindigen per 1 maart 2021 en Henk op dat moment een eenmalig bedrag geven van bijvoorbeeld € 30.000,- (bruto). In lijn met voorbeeld 1 uit de Memorie van Toelichting bedraagt de periode tussen de 1^e (en enige) uitkering en de AOW-leeftijd 24 maanden (van 1 maart 2021 tot 1 maart 2023 = 24 maanden). De totale vrijstelling bedraagt dan 24 maanden x € 1.767,- = € 42.408,- (bruto). Het bedrag van € 30.000,- valt binnen de drempel en dus is de universiteit geen extra RVU-heffing verschuldigd.*
- b. *Henk vrij te stellen van zijn werk van 1 juli 2021 tot 1 maart 2022 (in totaal 8 maanden) met behoud van salaris, en af te spreken dat hij aansluitend zijn pensioen in laat gaan. De periode van de 1^e uitkering (juli 2021) tot de AOW-gerechtigde leeftijd bedraagt 20 maanden (van 1 juli 2021 tot 1 maart 2023). Dit betekent dat hier de vrijstelling 20 maanden x € 1.767 = € 35.340,- (bruto) bedraagt. De universiteit blijft met doorbetaling van 8 maanden salaris (8/12 x € 36.000,- = 24.000) onder de vrijstelling en hoeft dus geen RVU-heffing te betalen.*

Let op! Wanneer Henk niet bereid zou zijn pensioen (1 jaar) eerder te laten ingaan, heeft dit consequenties (voor de hoogte van de drempelvrijstelling). De (drempel)vrijstelling wordt namelijk berekend over de periode tussen de 1^e uitkering en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Stel – in bovengenoemd voorbeeld – dat de universiteit bereid zou zijn om Henk het laatste jaar, direct voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd vrij te stellen van werkzaamheden met behoud van salaris, dan is de drempelvrijstelling 12 maanden x € 1.767, = € 21.408,-. Henk verdient per jaar € 36.000,- (bruto). In dit geval moet de universiteit nog steeds een RVU-heffing betalen over € 36.000,- minus € 21.408,- = € 14.592,- (bruto). Daarmee betaalt de universiteit – bovenop het jaarsalaris – dus € 52% x € 14.592,- (bruto) = € 7.296 belasting.

Zoals in de parlementaire stukken geregeld naar voren komt, is het dus vaak een combinatie van (1) pensioen naar voren halen door de werknemer en (2) bereidheid van de werkgever om een betaling te doen.

Aanbevelingen voor de praktijk

Zoals hiervoor aangegeven, ligt het lot van de regeling in handen van cao-partijen. Waar zouden cao-partijen aan moeten denken?

⁷ Aan dit voorbeeld kunnen geen enkele rechten worden ontleend.

- Het lijkt mij verstandig voor werkgevers(organisaties) om bij de formulering van de regeling in de cao een “kan” bepaling te gebruiken. De ene werknemer voldoet aan alle criteria maar haalt – soms zelfs met een zwaar beroep – fluitend de AOW-eindstreep. Het lijkt mij niet nodig om voor deze groep een “recht” te creëren in de cao. Participatie lijkt mij nog steeds het uitgangspunt en de tijdelijke RVU-vrijstelling zou ik uitsluitend inzetten als het niet meer lukt om op eigen kracht de AOW-eindstreep te halen.
- Ik raad de vakbeweging aan om deze weliswaar generieke regeling met name in te zetten op de lagere en gemiddelde loonschalen. Mensen met (boven) modale inkomens hebben vaak genoeg (spaar)geld, onroerend goed, een aanvullende pensioenregeling om – zonder hulp van de werkgever – het vervroegen van pensioen financieel mogelijk te maken.
- Zoals hiervoor bepleit, zou ik de doelgroep / functies niet te restrictief formuleren. Wat voor de één als een zwaar beroep voelt, is voor de ander bijna hobby. Het gaat er uiteindelijk om dat individuele werknemers – die het niet meer op eigen kracht kunnen – enigszins worden geholpen om de AOW-eindstreep halen.

Ten slotte. Ook al is duidelijk dat een (groot) deel van de zware beroepen vermoedelijk niet kan profiteren van de tijdelijke RVU-vrijstelling, toch zal de maatregel vermoedelijk helpen om in individuele gevallen gemakkelijker vertrekregelingen te maken. De beoogde doelgroep heeft lang gerekend op een AOW bij 65 en minder tijd gehad om te zorgen voor een duurzame inzetbaarheid tot het behalen van de AOW-finishlijn. Vanuit HR-perspectief verdient het de voorkeur om werknemers – zeker degene met een lang dienstverband – “door de voordeur” uit te zwaaien. Het is na 30 of 40 jaar dienstverband – zeker voor de betrokkene – vervelend om met een gevoel van falen, soms strompelend van verzuim naar verzuim, de AOW-finish te bereiken.

Fokko M. Oldenhuis - februari 2021