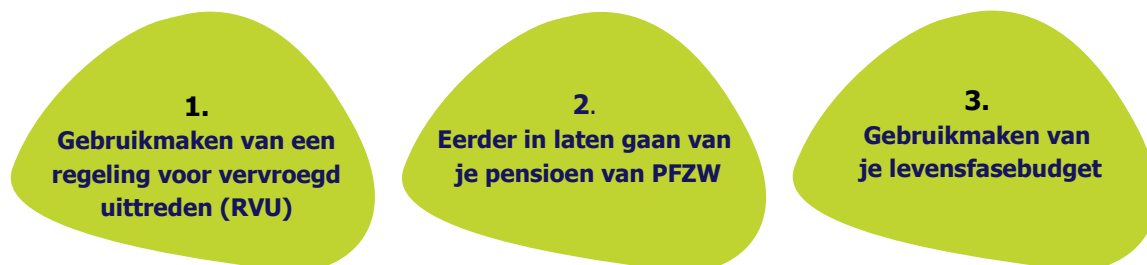


## Mogelijkheden om eerder te stoppen met werken

Een overzicht voor werkgevers.

### Eerder stoppen met werken?

Iedere medewerker is waardevol. Voor de kinderopvangsector in zijn geheel en voor individuele organisaties. Iedereen draagt met haar of zijn unieke kwaliteiten bij. Oudere medewerkers zijn veelal ervaren en onmisbaar voor organisaties. Maar in individuele gevallen kan het soms toch wenselijk zijn iets eerder te stoppen met werken. Dit kan in belang zijn van de medewerker en de werkgever. Welke mogelijkheden zijn er? Hoe werkt het precies? Hieronder een overzicht.



#### 1. Gebruikmaken van een regeling voor vervroegd uittreden (RVU)

Zit een medewerker drie jaar of minder voor haar AOW-leeftijd? Dan mogen jij als werkgever en je medewerker op vrijwillige basis een regeling voor eerder uittreden afspreken. Een zogenaamde Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). Dit is mogelijk geworden door een nieuwe wet. De Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen. Je hoeft als werkgever nu over de uitkering die je met een medewerker afspreekt tijdelijk geen 'boete' te betalen. Tussen 1 januari 2021 en 31 december 2025 betaal je als werkgever niet meer de zogenaamde RVU-heffing van 52%. Er geldt wel een maximum. Voor deze RVU-vrijstelling mag de uitkering die je betaalt niet meer dan € 1.874 bruto per maand zijn (bedrag 2022).

Een medewerker kan de uitkering die ze krijgt eventueel aanvullen met spaargeld of door haar pensioen eerder in te laten gaan. Zie bij '2. Eerder in laten gaan van het pensioen van PFZW' hoe dit werkt.

Deze tijdelijke vrijstelling van de RVU-heffing is onderdeel van de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen. Klik [hier](#) voor de volledige wetstekst.

##### 1.1 Voor wie?

Iedere medewerker die drie jaar of minder voor haar AOW-leeftijd zit, kan met haar werkgever een RVU afspreken. Maar let wel, dit is een maatwerkregeling per medewerker en moet met de werkgever worden overeengekomen.

De RVU-vrijstelling is bedoeld voor oudere medewerkers die zich onvoldoende hebben kunnen voorbereiden op de verhoging van de AOW-leeftijd. En die niet in staat zijn om gezond werkend hun AOW-leeftijd te bereiken. Bijvoorbeeld omdat ze zwaar werk doen. Maar de wet stelt hier verder geen voorwaarden aan.

## 1.2 Hoe werkt het?

Het maandbedrag waarover je als werkgever tijdelijk geen RVU-heffing hoeft te betalen (dit heet de RVU-vrijstelling) is gekoppeld aan het nettobedrag van de AOW-uitkering voor een alleenstaande. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast. Het maandbedrag voor 2022 is € 1.874 bruto per maand. Wat een medewerker hiervan netto overhoudt, is vergelijkbaar met het netto-maandbedrag van de AOW-uitkering voor een alleenstaande. Een medewerker kan de RVU-uitkering eventueel zelf aanvullen. Bijvoorbeeld met spaargeld of door haar pensioen eerder in te laten gaan (naar voren te halen). Dit betekent wel dat het pensioen van de medewerker vanaf haar AOW-leeftijd lager wordt. Zie bij '2. Eerder in laten gaan van het pensioen van PFZW' hoe dit werkt.

## 1.3 Let op: de pensioenopbouw stopt

Spreek jij als werkgever een RVU af met een medewerker? Dan stopt het dienstverband tussen jou en de medewerker. De medewerker gaat volledig uit dienst. Dat betekent dat haar pensioenopbouw stopt.

Soms is het mogelijk dat je (ex-)medewerker haar pensioenopbouw vrijwillig voort kan zetten. Bij vrijwillige voortzetting gaat de opbouw van het pensioen bij PFZW gewoon door. Maar dan wel op eigen kosten. Zij betaalt zelf de volledige pensioenpremie. Je hoeft als (ex-)werkgever dus geen werkgeversdeel meer te betalen. Vrijwillige voortzetting kan als de RVU-uitkering ingaat vóór de periode van drie jaar voorafgaand aan iemands pensioenleeftijd. Stopt een medewerker met werken binnen drie jaar voorafgaand aan haar pensioenleeftijd? Dan is vrijwillige voortzetting alleen mogelijk als ze om medische redenen niet in staat is om te blijven werken.

Een (ex-)medewerker moet de vrijwillige voortzetting van haar pensioenopbouw binnen negen maanden aanvragen. Klik [hier](#) voor meer informatie over vrijwillige voortzetting.

## 1.4 Wat gebeurt er met het partnerpensioen als de pensioenopbouw stopt?

Maakt een (ex-)medewerker gebruik van een RVU binnen drie jaar voorafgaand aan haar pensioenleeftijd? En is er geen sprake van medische redenen? Dan stopt de pensioenopbouw. Binnen de huidige wet- en regelgeving is het in dit geval niet mogelijk om de pensioenopbouw vrijwillig voort te zetten. Dit betekent dat ook de opbouw en de risicoverzekering van het partnerpensioen stopt.

Overlijdt een (ex-)medewerker in of na de RVU-periode? Dan ontvangt haar partner alleen het deel van het partnerpensioen dat is opgebouwd. Wil ze dat haar partner bij overlijden meer pensioen krijgt? Dan kan ze het partnerpensioen verhogen door een deel van haar ouderdomspensioen te ruilen voor partnerpensioen. Klik [hier](#) voor meer informatie over ruilen van ouderdomspensioen.

## 1.5 Ga het gesprek aan

Jij als werkgever en een medewerker kunnen allebei het initiatief nemen voor een gesprek over een RVU. Wil je een medewerker een aanbod doen voor een RVU? Of vraagt een medewerker om een RVU? In beide gevallen is het belangrijk dat jij en de medewerker een gesprek hierover aangaan.

## 1.6 Advies: financiële planning

Het wordt sterk aangeraden dat je medewerker haar financiële situatie laat bekijken door een financieel deskundige. Financiële planning is erg belangrijk. Past de regeling in de financiële situatie van de medewerker? Dat is voor iedereen verschillend. En bedenk dus ook dat de pensioenopbouw stopt. Een RVU is echt financieel maatwerk.

## 1.7 Voorwaarden

Om gebruik te kunnen maken van de RVU-vrijstelling, moet een RVU aan drie voorwaarden voldoen:

1. *De regeling mag maximaal drie jaar vóór de AOW-leeftijd van de medewerker ingaan*
  - De AOW-leeftijd is in 2025 67 jaar. Medewerkers die in 2025 64 jaar worden, kunnen nog gebruik maken van de regeling. Je mag als werkgever de uitkering ook voor een kortere periode dan drie jaar geven. Bijvoorbeeld één of twee jaar. De kosten zijn dan lager.
2. *De hoogte van de RVU-uitkering is maximaal gelijk aan de RVU-drempelvrijstelling*
  - In 2022 is de RVU-drempelvrijstelling € 1.874 bruto per maand. Dit is € 22.488 bruto per jaar. Je kunt als werkgever in 2022 dus een RVU-uitkering van maximaal € 22.488 uitbetalen. Je mag ook een lager bedrag aanbieden. De kosten zijn voor jou als werkgever. Maar binnen de RVU-drempelvrijstelling betaal je dus tijdelijk geen RVU-heffing.
  - Het bedrag mag in één keer worden betaald of in meerdere termijnen.
3. *De drempelvrijstelling geldt voor de jaren 2021-2025, met een uitlooperperiode tot eind 2028*
  - De uitlooperperiode geldt voor diegenen die uiterlijk op 31 december 2025 met jou als werkgever een RVU overeenkomen. Voor hen is jouw laatste betaling dus uiterlijk op 31 december 2028.

### **1.8. Welke keuzes kun je maken?**

Voor de medewerker is er maar één smaak: ze stopt met werken of niet.

Als werkgever heb je meer keuzes. Je mag voor iedere medewerker gebruik maken van de volledige RVU-vrijstelling. Het maakt niet uit of de medewerker een voltijdbaan heeft of een deeltijdbaan. Heeft de medewerker een deeltijdbaan? Dan kun je als werkgever voor een gedeeltelijke RVU-uitkering kiezen of een volledige RVU-uitkering.

### **1.9. Heb je per se een cao-afspraken nodig om een RVU af te spreken?**

Nee, dat is niet nodig. In de Cao Kinderopvang is geen afspraak gemaakt, maar dat hoeft ook niet. Het staat werkgevers vrij om met hun medewerkers afspraken op maat te maken over eerder uittreden.

## **2. Eerder in laten gaan van het pensioen van PFZW**

Binnen de pensioenregeling van PFZW is het mogelijk om het pensioen eerder in te laten gaan. Of later. Uitstellen mag dus ook. Hoe dit precies werkt staat op de website van PFZW. Is iemand geboren voor 1 januari 1965? Klik dan [hier](#). Is iemand geboren op of na 1 januari 1965? Klik dan [hier](#).

**Tip:** Wil een medewerker precies weten wat het voor haar betekent? Wijs haar dan op de pensioenplanner op MijnPFZW. Zie: [log in op MijnPFZW](#).

*Over eerder in laten gaan van het pensioen schrijft PFZW:*

#### **Uw ouderdomspensioen eerder laten ingaan**

Wilt u eerder met pensioen dan dat uw AOW ingaat? Dat kan:

- Bent u geboren voor 1965? Dan kunt u op zijn vroegst vanaf uw 55e (een deel van) uw ouderdomspensioen laten ingaan.
- Bent u geboren in of na 1965? Dan kunt u op zijn vroegst vijf jaar voordat uw AOW ingaat (een deel van) uw ouderdomspensioen laten ingaan.

Laat u uw ouderdomspensioen eerder ingaan? Dan krijgt u vanaf uw AOW een lager bedrag dan wanneer u uw ouderdomspensioen tegelijk met uw AOW had laten ingaan. Want een deel van uw ouderdomspensioen heeft u dan al ontvangen. Kijk eens op MijnPFZW om te kijken wat uw persoonlijke mogelijkheden zijn.

*Over de pensioenkeuzes die er zijn schrijft PFZW:*

Welke keuzes u bij PFZW kunt maken, hangt af van uw persoonlijke situatie en hoeveel pensioen u heeft opgebouwd:

- Zo kunt u ervoor kiezen eerder met pensioen te gaan en of u daarnaast gedeeltelijk blijft doorwerken of stopt met werken. Dit wordt ook wel deeltijdpensioen genoemd. Uw pensioen vervroegen, betekent wel dat u vanaf uw AOW-leeftijd een lager pensioen krijgt.
- Als u een partner heeft, vragen wij ook wat u wilt doen met het pensioen voor uw partner na uw overlijden. Wilt u dit partnerpensioen gebruiken voor meer pensioen voor uzelf, of andersom? Het bedrag houden zoals het is, kan ook.
- Het pensioenbedrag dat u van ons ontvangt vanaf uw AOW-leeftijd, kunt u ook aanpassen. U kunt ervoor kiezen eerst een hoger pensioenbedrag te ontvangen, en daarna een lager bedrag of andersom. U kunt het natuurlijk ook gewoon gelijk houden.

### **3. Gebruik maken van het levensfasebudget**

In de Cao Kinderopvang is het mogelijk om met het levensfasebudget te sparen om eerder te stoppen met werken. (artikel 7.4 Cao Kinderopvang). Eén van de doelen van het levensfasebudget is 'Opname voorafgaand aan pensioen voor zover fiscale wet- en regelgeving dit toelaten'.

Belangrijk is de toevoeging 'voor zover fiscale wet- en regelgeving dit toelaten'. Binnen de huidige regels van de Belastingdienst mag een medewerker maximaal 100 weken belastingvrij verlofsparen. Boven die grens van 100 weken moet jij als werkgever direct loonheffing afdragen. De verruiming naar 100 weken belastingvrij verlofsparen is ook onderdeel van de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen. Klik [hier](#) voor de volledige wetstekst.

Tijdens de opname van het verlof blijft de medewerker gewoon in dienst bij jou. De arbeidsovereenkomst loopt door tot het bereiken van de AOW-leeftijd.