

Beantwoording vragen chat – Vandena van der Meer/Montae & Partners Webinar “Het nieuwe pensioenstelsel: de mogelijkheden van eerder met pensioen”

- [Kun je een generatieregeling combineren met het keuzepensioen?](#)
Ja, dat kan. Om de inkomensachteruitgang op te vangen is het bijvoorbeeld mogelijk om het pensioen al gedeeltelijk in te laten gaan vanuit het keuzepensioen.
- [Is het voor medewerkers die 60+ zijn nog zinvol om extra bij te sparen voor pensioen? En is dit wel verstandig met het oog op het nieuwe pensioenstelsel?](#)
Of het zinvol is om bij te sparen hangt erg af van iemand persoonlijke omstandigheden. Maar als iemand van 60+ nu geld over heeft en er fiscaal ruimte is om bij te sparen, kan dit gunstig zijn. Ook de 60+-er kan dan namelijk fiscaal vriendelijk sparen en vervolgens het pensioen uitkeren na diens AOW-datum. Dat is in een gunstiger belastingregime. Bijsparen in de pensioenregeling wordt toegevoegd bij het eigen pensioen van de medewerker. Zowel in het huidige als het nieuwe pensioenstelsel. Dus daarvoor maakt dit niet uit.
- [Voor bedrag in eens \(lumpsum\), is in ons geval toch eerst het ABP aanzet om het mogelijk te maken?](#)
Ja, dat klopt! Wettelijk is dit vanaf 2023 mogelijk, maar het ABP moet dit dan ook mogelijk maken.
- [Kun je gelijktijdig gebruik maken van de RVU en uitbetalen van gespaard verlof?](#)
Bij gebruik maken van de RVU-regeling gaat een medewerker in principe uit dienst. Bij uitdiensttreding wordt het gespaarde verlof afgerekend. Deze twee onderdelen lopen dan niet samen. De uitdiensttreding is niet verplicht. Eventueel kan een werknemer ‘parttime’ gebruik maken van de RVU-regeling en het gespaarde verlof opnemen. Of de medewerker kan eerst het gespaarde verlof opmaken en aansluitend gebruik maken van de RVU-regeling en daarbij uit dienst gaan.
- [Als een medewerker gebruikt maakt van de tijdelijk versoepeling van de RVU-heffing \(max. 3 jaar voor AOW met een maandelijkse vergoeding tot AOW-datum\) moet hij dan met vervoegd pensioen?](#)
Nee, dat hoeft niet. Als de medewerker met de RVU-uitkering en eventueel eigen financiële middelen voldoende heeft om in het inkomen te voorzien, dan kan het pensioen gewoon ingaan op de reguliere ingangsdatum.
- [Hoe kun je garanderen dat iemand na ontslag met de RVU-regeling niet elders weer aan het werk gaat?](#)
De RVU-regeling heeft nadrukkelijk de insteek om medewerkers die de AOW-leeftijd niet halen tegemoet te komen. Dat iemand die gebruik maakt van de RVU-vrijstelling elders gaat werken is dus eigenlijk niet de gedachte van de regeling. Vanuit de werkgever is een garantie op het feit dat medewerkers niet elders gaan werken lastig. Dat zicht heeft de werkgever ook niet na uit dienst treding. Het is goed om hier goede afspraken met elkaar over te maken bij de gesprekken over gebruik maken van de RVU-regeling en dit op te nemen in de vaststellingsovereenkomst.

- Fiscaal is het voor medewerker toch niet aantrekkelijk om in één keer de RVU-uitkering te ontvangen?

Dat klopt in principe, omdat dan de progressieve belasting een rol speelt. Fiscaal zou er gekeken kunnen worden naar middeling van inkomen, maar dit is ook complex en vergroot de zorgplicht van de werkgever om werknemers hierover te informeren.

- Wat gebeurt er met de pensioenopbouw als de werknemer gebruik maakt van de RVU? Kan de RVU gecombineerd worden met WW en gedeeltelijke voorzetting van pensioenopbouw?

Bij gebruik maken van de RVU gaat de medewerker in principe uit dienst. De pensioenopbouw stopt dus. Omdat bij gebruik maken van de RVU-vrijstelling de medewerker vrijwillig uit dienst gaat, is er in beginsel ook geen recht op WW. Het ministerie van SZW heeft ook aangegeven dat de combinatie van een RVU-regeling en WW ongewenst is. Het UWV zal in individuele gevallen echter tot een ander oordeel kunnen komen, afhankelijk van de situatie. Als er wel recht is op WW, is ook voortzetting van de pensioenopbouw mogelijk.