

Eindrapportage werkgroep Generatiepact/sector AOW

In het kader van het op 20 november 2020 tot stand gekomen onderhandelingsresultaat aangaande de cao OV voor de periode van 1 juli 2020 tot en met 30 juni 2021 is onder meer de navolgende afspraak gemaakt:

“Cao-partijen spreken met elkaar af om een werkgroep op te richten tijdens de looptijd van deze cao. Deze werkgroep, bestaande uit de partijen betrokken bij deze cao, stelt zich tot doel om te komen tot afspraken over een uitbreiding van het generatiepact en een sector-aow om werknemers gezond de eindstreep te laten behalen.

Cao-partijen erkennen het belang van duurzaam ouderenbeleid en een sector-aow. Er is binnen de sector sprake van vergrijzing van het werknemersbestand en het ziekteverzuim onder ouderen is extreem hoog. Partijen zullen zich dan ook maximaal inspannen om goede afspraken te maken die het oudere werknemers mogelijk maakt om maximaal drie jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd eerder te kunnen stoppen met werken met een fatsoenlijk inkomen en/of eerder minder te werken.”

De werkgroep is geformeerd, en is nadien op 16 februari 2021, 23 februari 2021, 9 maart 2021, op 30 maart 2021 en op 4 mei 2021 bij elkaar gekomen.

In het kader van de eerste bijeenkomst is de opdracht van de werkgroep afgebakend. Geconcludeerd is dat twee onderwerpen relevant zijn, te weten i) het generatiepact en ii) de regeling die het mogelijk maakt om maximaal drie jaren eerder te stoppen met werken, gecombineerd met het pensioenakkoord en de RVU-vrijstellingsregeling. Onder generatiepact wordt alles verstaan dat momenteel onder de 60 plus regeling valt, en duurzame inzetbaarheid.

Tevens is in de eerste bijeenkomst afgesproken dat in subwerkgroepverband een aantal maatmanberekeningen gemaakt zou worden op basis van door de VWOV-bedrijven aan te leveren data, dat werkgevers uitstroomcijfers tot en met 2028 zouden aanleveren, en dat het pensioenfonds Rail & OV benaderd zou worden in verband met het verstrekken van relevante informatie.

De voornoemde gegevens zijn besproken tijdens de tweede bijeenkomst. Geconstateerd werd dat er behoefte bestond aan nadere data, zodat werd afgesproken dat werkgevers met het oog op de volgende bespreking zouden zorgen voor een reëel en verfijnder beeld inzake kosten, gebaseerd op de aanname en de fictieve omstandigheid dat de cao met één jaar verlengd zou worden en uitgaande van het feit dat door werkgevers de RVU-vrijstelling voor drie jaar voor hun rekening genomen zou worden. Tevens werd aan de orde gesteld dat partijen na zouden denken over een mogelijk antwoord op de vraag op welke manier financiering uit de arbeidsvoorwaardelijke ruimte/loonruimte gerealiseerd zou kunnen worden.

De nader aan te leveren gegevens werden in het kader van de derde bijeenkomst besproken. Teneinde de mogelijke consequenties van een tot stand te brengen regeling zo nauwkeurig mogelijk in te kunnen schatten werd onder meer overeengekomen dat van werkgeverszijde nog extra informatie zou worden aangeleverd aangaande de kosten waarmee de ondernemingen geconfronteerd zouden worden in het geval géén enkele medewerker gebruik zou maken van een eventuele regeling. Vakorganisaties zouden nagaan of een tot stand te brengen regeling zou kunnen gaan gelden voor al het personeel (en derhalve niet enkel voor directen), dat ten minste 10 jaar werkzaam is in het OV.

In de vierde en vijfde bijeenkomst werd de eerder genoemde extra informatie besproken. De navolgende conclusies werden getrokken:

- i) Op basis van de beschikbare informatie en de kennis c.q. uitgangspunten van de RVU-vrijstellingsregeling ten tijde van het opstellen van dit eindrapport is het mogelijk om afspraken te maken aangaande een regeling die werknemers in staat stelt om maximaal twee jaren vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken, en wel op een zodanige manier dat medewerkers die van een tot stand te brengen faciliteit gebruik gaan maken over een fatsoenlijk inkomen kunnen blijven beschikken. De uitkomsten van onder meer de maatmanberekeningen laten dat zien. Die berekeningen worden als bijlage bij dit rapport gevoegd (bijlage 1).
- ii) De regeling behelst alleen dat een werkgever gedurende de in i) genoemde periode van maximaal twee jaren eenmalig het alsdan van toepassing zijnde RVU-vrijstellingsbedrag (in het jaar 2022: 22.488 euro per jaar) voor zijn rekening neemt;
- iii) Financiering van deze regeling zal geschieden op basis van 1) de per 1 januari 2022 vrijvallende 2,1% SVUOV-premie, 2) Vitaliteitsfonds, waarbij geldt dat deze gelden enkel kunnen worden ingezet ter financiering van de bedoelde RVU-regeling voor werknemers die deelnemen aan pensioenfondsen ABP. en 3) de vrijvallende premie voor ABP'ers ("de 2,25%") ex artikel 91 lid 2 van deze CAO; partijen zullen nadere afspraken maken over de uitvoering en monitoring van deze regeling;
- iv) De in i) genoemde regeling kan op basis van vrijwilligheid van werknemer aangewend worden door alle medewerkers die:
 - a) direct voorafgaand aan het moment waarop gebruik wordt gemaakt van de faciliteit 10 jaar op basis van het gestelde in artikel 23 lid 6 sub a en b van de cao OV, dan wel via een uitzendbureau, onafgebroken in de OV sector werkzaam zijn, én
 - b) direct voorafgaand aan het moment waarop gebruik wordt gemaakt van de faciliteit onder de cao OV vallen;
- v) Enige kwalificatie als "zwaar beroep" is niet aan de orde;
- vi) De regeling zal van toepassing zijn zolang de RVU-vrijstellingsregeling in de huidige vorm geldt, hetgeen impliceert dat de regeling verlengd zal worden indien de RVU-vrijstellingsregeling ongewijzigd verlengd wordt; verlenging zal alsdan plaatsvinden met eenzelfde termijn als de termijn waarmee de RVU-vrijstellingsregeling ongewijzigd verlengd wordt;
- vii) Deelname is eerst mogelijk vanaf 1 juli 2022;
- viii) Afhandeling zal niet via een fonds plaatsvinden, maar via de individuele werkgever;
- ix) Op medewerkers met een parttime dienstverband is de RVU-regeling en het daaruit voortvloeiende vrijstellingsbedrag naar rato van toepassing; uitgangspunt is het dienstverband dat van toepassing is op het moment dat de medewerker de aanvraag voor deelname aan de regeling indient;
- x) De als bijlage 2 bijgevoegde Q & A 's maken onverbrekelijk deel uit van deze rapportage;
- xi) Indien cao-partijen besluiten om een formele beslissing te nemen conform het gestelde in i) t/m ix) wordt hen in overweging gegeven om te bevestigen dat alsdan het resultaat onderdeel uitmaakt van de lopende cao OV (1 juli 2020-30 juni 2021), dat het voornoemde resultaat geformaliseerd wordt in de cao OV die vanaf 1 juli 2021 zal gaan gelden en dat die regeling materieel géén onderdeel zal vormen van de onderhandelingen betreffende een cao OV die vanaf 1 juli 2021 zal gaan gelden;

=====

Datum: 22 juni 2022

Bijlage: 1) maatmanberekeningen

2) Q & A 's



Maatmanberekening, uitgaande van onderstaand:

Vroegpensioenen: 1 jr

	Fulltime		60+-regeling		RVU-vrijst.		RVU+Vroegpensioen		RVU+Vroegpens.+200 uur werken		Ouderdomspensioen		
Scenario	Totaal inkomen		Totaal inkomen	% netto inkomen	RVU-vrijst. 100%	Vroeg- pensioen	Totaal inkomen	% netto inkomen	200 uur werken	Totaal inkomen	% netto inkomen	Totaal inkomen	% netto inkomen
1	€ 2.574		€ 2.450	95%	€ 1.287	€ -	€ 1.287	50%	€ 252	€ 1.539	60%	€ 2.161	84%
2	€ 2.574		€ 2.450	95%	€ 1.287	€ 395	€ 1.682	65%	€ 252	€ 1.934	75%	€ 2.108	82%
3	€ 2.574		€ 2.450	95%	€ 1.287	€ 656	€ 1.943	76%	€ 252	€ 2.195	85%	€ 2.091	81%
4	€ 2.574		€ 2.450	95%	€ 1.287	€ 960	€ 2.247	87%	€ 252	€ 2.499	97%	€ 2.072	81%

Vroegpensioenen: 2 jr

	Fulltime		60+-regeling		RVU-vrijst.		RVU+Vroegpensioen		RVU+Vroegpens.+200 uur werken		Ouderdomspensioen	
Scenario	Totaal inkomen	% netto inkomen	Totaal inkomen	% netto inkomen	Totaal inkomen	RVU-vrijst. 100%	Vroeg- pensioen	Totaal inkomen	% netto inkomen	200 uur werken	Totaal inkomen	% netto inkomen
1	€ 2.574	95%	€ 2.450	95%	€ 1.287	€	-	€ 1.287	50%	€ 252	€ 1.539	60%
2	€ 2.574	95%	€ 2.450	95%	€ 1.287	€	409	€ 1.696	66%	€ 252	€ 1.948	76%
3	€ 2.574	95%	€ 2.450	95%	€ 1.287	€	646	€ 1.933	75%	€ 252	€ 2.185	85%
4	€ 2.574	95%	€ 2.450	95%	€ 1.287	€	949	€ 2.236	87%	€ 252	€ 2.488	97%

Vroegpensioenen: 2 jr en 7 mnd

	Fulltime		60+-regeling		RVU-vrijst.		RVU+Vroegpensioenen		RVU+Vroegpens.+200 uur werken		Ouderdomspensioenen	
Scenario	Totaal inkomen		Totaal inkomen	% netto inkomen		Totaal inkomen	Vroeg- pensioenen	Totaal inkomen	% netto inkomen	200 uur werken	Totaal inkomen	% netto inkomen
1	€ 2.574	€	2.450	95%	€	1.287	€ -	€ 1.287	50%	€ 252	€ 1.539	60%
2	€ 2.574	€	2.450	95%	€	1.287	€ 392	€ 1.679	65%	€ 252	€ 1.931	75%
3	€ 2.574	€	2.450	95%	€	1.287	€ 644	€ 1.931	75%	€ 252	€ 2.183	85%
4	€ 2.574	€	2.450	95%	€	1.287	€ 950	€ 2.237	87%	€ 252	€ 2.489	97%

Eerder stoppen met werken: OV RVU-vrijstellingsregeling

In het pensioenakkoord – dat is gesloten door werkgevers, werknemers en de overheid – zijn afspraken gemaakt over eerder stoppen met werken. In de CAO Openbaar Vervoer is een werkgroep samengesteld met vakbonden en werkgevers om deze eerder stoppen met werken regeling nader uit te werken. De werkgroep heeft een eindrapportage opgesteld, waarbij onderstaande Q & A 's door een technische werkgroep zijn uitgewerkt en onderdeel uitmaken van desbetreffende rapportage. De regeling zal van toepassing zijn zolang deze in de huidige vorm geldt. Dit betekent dat indien de in het pensioenakkoord opgenomen regeling ongewijzigd zal worden verlengd, deze verlenging zal plaatsvinden met eenzelfde termijn als waarmee de regeling ongewijzigd wordt verlengd.

Q&A OV RVU-vrijstellingsregeling**1. Inhoud van de regeling****1.1 Q: Wat houdt de regeling in?**

A: Indien u tussen 1 juli 2022 en 31 december 2027 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, heeft u - indien u voldoet aan de voorwaarden - de mogelijkheid om maximaal twee jaar voor uw AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen stoppen met werken. De regeling zelf geldt ten tijde van het opstellen van deze Q&A tot en met 31 december 2025, waardoor u zich vóór 31 augustus 2025 dient te hebben aangemeld.

2. Ingangs- en einddatum van de regeling**2.1 Q: Vanaf wanneer is de regeling van kracht?**

A: De regeling gaat van start op 1 juli 2022.

2.2 Q: Tot wanneer geldt de regeling?

A: U kunt - indien u voldoet aan de voorwaarden - aan de regeling deelnemen tot en met 31 december 2027. De regeling zelf geldt ten tijde van het opstellen van deze Q&A tot en met 31 december 2025, waardoor u zich vóór 31 augustus 2025 dient te hebben aangemeld.

3. Deelname aan de regeling**3.1 Q: Wie kan gebruik maken van de regeling?**

A: U dient als (in)directe medewerker op het moment dat u gebruik maakt van de regeling te voldoen aan de volgende voorwaarden:

- werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst vallende onder de CAO OV, én
- ten minste tien jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest in de OV-sector conform de dienstjarenbepaling in artikel 23 lid 6 sub a en b CAO OV, én
- maximaal twee jaren vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken.

3.2 Q: Telt de tijd dat ik als uitzendkracht heb gewerkt mee voor de eis van tien jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest in de OV-sector?

A: Voor het bepalen van de dienstjaren worden de jaren waarin u, voorafgaand aan het dienstverband met uw werkgever, als uitzendkracht werkzaamheden heeft verricht conform het bepaalde in artikel 23 lid 6 sub a en b meegeteld.

3.3 Q: Telt de tijd dat ik voor de CAO Multimodaal Vervoer, de CAO NS of andere OV-gerelateerde CAO's heb gewerkt mee voor de eis van tien jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest in de OV-sector?

A: Voor het bepalen van de dienstjaren worden de jaren waarin u, voorafgaand aan het dienstverband met uw werkgever, werkzaamheden heeft verricht conform het bepaalde in artikel 23 lid 6 sub a en b meegeteld. Openbaar vervoer werkzaamheden die verricht zijn in dienst van een stadsvervoerbedrijf dan wel in dienst van een besloten busvervoerbedrijf tellen dus ook mee.

- 3.4 Q: De regeling gaat uit van maximaal twee jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd eerder te stoppen met werken. Is maatwerk mogelijk door bijvoorbeeld één jaar en vijf maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen stoppen met werken?

A: Maatwerk is mogelijk, mits u voldoet aan alle andere voorwaarden voor deelname aan de regeling.

- 3.5 Q: Kan de regeling worden uitgesmeerd over drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd?

A: Nee, CAO-partijen hebben nadrukkelijk gekozen voor een tweejarige regeling.

- 3.6 Q: Kan ik gedeeltelijk deelnemen aan de regeling?

A: Nee, bij deelname aan de regeling gaat u volledig uit dienst bij uw werkgever.

- 3.7 Q: Ik werk in deeltijd, kan ik deelnemen aan de regeling?

A: Ja, u kunt als parttimer deelnemen aan de regeling.

Q: Wordt de RVU uitkering wel of niet naar rato van (betaal)fte van een parttimer uitbetaald?

A: Op medewerkers met een parttime dienstverband is de RVU regeling en het daaruit voortvloeiende vrijstellingsbedrag naar rato van toepassing; uitgangspunt is het dienstverband dat van toepassing is op het moment dat de medewerker de aanvraag voor deelname aan de regeling indient.

- 3.8 Q: Ik zit in de 60+ regeling. Werk ik dan in deeltijd?

A: Als je in de 60+ regeling zit, is het percentage van je pensioenopbouw bepalend. Dus, als voorbeeld, werk je 32 uur in de 60+ regeling, dan bouw je nog 100% pensioen op. Je krijgt dus dan de volledige uitkering omdat je als fulltimer wordt gezien.

- 3.9 Q: Ik heb binnen de eis van 10 jaren onafgebroken werkzaam zijn geweest in de OV-sector eerst jaren fulltime gewerkt en de laatste jaren parttime of andersom, hoe zit dit dan?

A: Deelnemers moeten minimaal 10 jaren onafgebroken werkzaam zijn geweest in de OV-sector in verwijzing naar hetgeen in sub a van de eindrapportage is opgenomen:

De in i) genoemde regeling kan op basis van vrijwilligheid van werknemer aangewend worden door alle medewerkers die:

a) direct voorafgaand aan het moment waarop gebruik wordt gemaakt van de faciliteit 10 jaar op basis van het gestelde in artikel 23 lid 6 sub a en b van de cao OV, dan wel via een uitzendbureau onafgebroken in de OV sector werkzaam zijn, én

b) direct voorafgaand aan het moment waarop gebruik wordt gemaakt van de faciliteit onder de cao OV vallen;

Er dient niet te worden gemiddeld tussen de fulltime en parttime gewerkte jaren binnen de eis van 10 jaren in verwijzing naar hetgeen in de eindrapportage is opgenomen:

“Op medewerkers met een parttime dienstverband is de RVU-regeling en het daaruit voortvloeiende vrijstellingsbedrag naar rato van toepassing; uitgangspunt is het dienstverband dat van toepassing is op het moment dat de medewerker de aanvraag voor deelname aan de regeling indient.”

3.10 Q: ik voldoe op een minimaal punt niet aan de voorwaarden. Kan ik dan geen gebruik maken van de regeling?

A: Uitgangspunt is dat als iemand niet aan alle voorwaarden voldoet, de regeling niet van toepassing is. Maar partijen hebben afgesproken dat als er sprake is van een schrijnende situatie, er in uitzonderlijke situaties gekeken zal worden naar een oplossing.

Aanmelden voor de regeling

4.1 Q: Hoe kan ik mij aanmelden voor de regeling?

A: Uw werkgever zal voor de aanvraag een formulier/AFAS beschikbaar stellen en controleren of u aan de voorwaarden voor deelname aan de regeling voldoet.

Q: Wordt de RVU-vrijstellingsregeling beheerd door een onafhankelijk fonds?

A: Nee, afhandeling zal niet via een fonds plaatsvinden, maar via de individuele werkgever.

4.2 Q: Hoeveel tijd van tevoren moet ik mij aanmelden om gebruik te maken van de regeling?

A: De aanvraagtermijn voor gebruikmaking van de RVU-vrijstellingsregeling is 4 maanden. In overleg met de leidinggevende zal hier tot 1 november 2022, als de medewerker dat wenst, in individuele gevallen ten voordele van de medewerker van afgeweken worden. Indien de werknemer op 1 juni 2022 voldeed aan de gestelde voorwaarden, kan hij per 1 juli 2022 gebruik maken van de RVU-regeling zonder dat hij wordt gehouden aan de aanvraagtermijn van 4 maanden.

4.3 Q: Hoe wordt mijn deelname vastgelegd en verwerkt?

A: Indien uw aanvraag voor deelname aan de regeling door uw werkgever is goedgekeurd, wordt u als deelnemer geregistreerd. Daarna wordt uw deelname bevestigd middels het overleggen van een vaststellingsovereenkomst die u voor akkoord ondertekent.

4.4 Q: Kan ik nog terugkomen op mijn gemaakte beslissing om gebruik te maken van de regeling?

A: Nee, er is geen spijtoptantenregeling. Indien u eenmaal deelneemt aan de regeling kunt u niet meer op deze beslissing terugkomen. Ingeval een schrijnende situatie voor u ontstaat in de periode tussen het tekenen van de vaststellingsovereenkomst en het daadwerkelijk deelnemen aan de regeling, kunt u in overleg gaan met uw werkgever.

Dienstverband en de regeling

5.1 Q: Als ik gebruik maak van de regeling, eindigt dan mijn dienstverband?

A: Ja, u neemt vrijwillig ontslag middels het tekenen van een vaststellingsovereenkomst.

5.2 Q: Kan ik een WW-uitkering aanvragen naast mijn RVU-uitkering?

A: Nee, u kunt geen WW-uitkering aanvragen. U heeft er immers zelf voor gekozen om uw dienstverband te beëindigen en daarmee eerder te stoppen met werken.

5.3 Q: Moet ik mijn openstaande verlof opnemen voorafgaand aan deelname van de regeling?

A: Het openstaande verlof wordt geacht te zijn genoten voor deelname aan de regeling. Indien dit niet het geval blijkt te zijn, dan wordt de werknemer alsnog in de gelegenheid gesteld om zijn verlofdagen, voordat hij deelneemt aan de regeling, op te nemen. Indien operationele belangen dit niet toelaten, dan worden de verlofdagen bij de afrekening alsnog uitbetaald.

5.4 Q: Kan ik onbetaald verlof opnemen voorafgaand aan deelname van de regeling?

A: Voorafgaand aan deelname van de regeling is er sprake van een dienstverband. Het opnemen van onbetaald verlof - voorafgaand aan deelname van de regeling - heeft tot gevolg dat uw RVU-uitkering wordt gebaseerd op het laatst genoten inkomen voor opname van het onbetaald verlof. Uw

pensioenopbouw stopt tijdens uw onbetaald verlof en het opnemen van onbetaald verlof kan gevolgen hebben voor uw ANW-hiaatverzekering en uw voorwaardelijk pensioen (ABP). Het is mogelijk om uw pensioenopbouw vrijwillig voort te zetten. Indien u hiervoor kiest, komt zowel de werkgevers- als de werknemerspremie volledig voor uw eigen rekening.

- 5.5 Q: Heeft de deelnemer aan de regeling recht op een naar rato uitbetaalde jubileumuitkering, indien de jubileumdatum in de periode na beëindiging van het dienstverband valt en voor het bereiken van de AOW leeftijd plaatsvindt?
A: De jubileumuitkering dient naar rato te worden uitbetaald conform artikel 44 lid 5 van de CAO Openbaar Vervoer.

6. Uitkering van de regeling

- 6.1 Q: Wat is de hoogte van de uitkering?
A: U ontvangt voor een volledig jaar dat u eerder stopt met werken een uitkering van maximaal € 22.488,00 bruto (jaar 2022).
- 6.2 Q: Wordt de uitkering maandelijks, jaarlijks of in één keer uitgekeerd?
A: uitgangspunt is dat dit op maandbasis gebeurt. Meestal is dat voor werknemers belastingtechnisch ook voordeliger. En het sluit ook veel beter aan bij de gedachte achter de RVU-regeling: je AOW-betaling -per maand- eigenlijk naar voren halen. Maar het kan voorkomen dat een werknemer liever heeft dat jaarlijks of in één keer uitbetaald wordt. De wil van de werknemer is dan leidend. Als er eenmaal een beslissing is genomen over betaling per maand, per jaar of betaling ineens, dan zit je daar aan vast. Dat kan dus niet meer veranderd worden.
- 6.3 Q: Wie keert de uitkering aan mij uit?
A: Afhandeling zal niet via een fonds plaatsvinden, maar via de individuele werkgever.
- 6.4 Q: Wordt de uitkering jaarlijks geïndexeerd?
A: De RVU-uitkering wordt voor reeds afgesloten regelingen (VSO is door beide partijen ondertekend) niet geïndexeerd.
- 6.5 Q: Is de uitkering gegarandeerd bij concessieoverdracht?
A: Concessieovergangen hebben hier geen invloed op. Het is immers een individuele afspraak die u maakt met uw huidige werkgever.
- 6.6 Q: Is de uitkering gegarandeerd bij een faillissement van de werkgever?
A: Dit is een erg theoretische situatie, omdat er nog nooit een OV-bedrijf failliet is gegaan.
- 6.7 Q: De uitkering van de regeling is lager dan mijn huidige inkomen, hoe kan ik dat opvangen?
A: Om het inkomensverschil op te vangen heeft u de mogelijkheid om ervoor te kiezen (een deel van) uw pensioen eerder in te laten gaan.

Q: Mag een deelnemer aan de regeling bijwerken in de sector personenvervoer?
A: Het betreft een maatwerkregeling tussen de werkgever en de deelnemer aan de regeling. Het is echter niet wenselijk dat er bijgewerkt wordt, omdat men immers bewust heeft gekozen om eerder te stoppen met werken.
- 6.8 Q: Kan ik gebruik maken van een financieel adviseur?
A: De beslissing om eerder te stoppen met werken kan financiële consequenties hebben. U wordt vrijwillig in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan collectieve bijeenkomsten met een extern deskundige. De kosten van de adviseur worden door het bedrijf betaald.

7. Pensioen

7.1 Q: Heeft deelname aan de regeling effect op mijn pensioen?

A: Na beëindiging van uw dienstverband loopt uw pensioenopbouw niet meer door, waardoor uw pensioen vanaf uw AOW-datum iets lager ligt. Wanneer u uw pensioen ook nog iets naar voren haalt, zal uw pensioen na uw AOW-datum nog iets lager worden. Om meer inzicht te krijgen in uw pensioen wordt aangeraden om de pensioenplanner van het pensioenfonds te gebruiken en/of contact op te nemen met het pensioenfonds.

7.2 Q: Moet ik mijn pensioen gelijktijdig laten ingaan met de regeling?

A: Nee, dit is geen verplichting. U kunt er bijvoorbeeld voor kiezen om uw pensioenuitkering eerder in te laten gaan dan uw AOW-gerechtigde leeftijd (of later). Of dat in uw situatie wenselijk is hangt geheel af van uw individuele situatie. Let wel op dat uw ANW-hiaatverzekering komt te vervallen, indien u niet aansluitend aan de regeling uw pensioen (deels) laat ingaan. Indien u bent aangesloten bij het ABP pensioenfonds, zorg er dan voor dat u uw pensioen deels (voor minimaal 10%) net iets voor of direct aansluitend aan de regeling laat ingaan. Doet u dit niet, dan komt het deel "voorwaardelijk pensioen" als onderdeel van uw ABP ouderdomspensioen te vervallen en kan dit u € 50 tot € 120 euro levenslang per maand minder pensioen opleveren.

7.3 Q: Waar kan ik terecht voor meer pensioeninformatie?

A: Voor algemene informatie over uw pensioen kunt u altijd terecht bij uw HR-adviseur. Voor meer specifieke informatie over uw pensioen kunt u terecht op de website van het pensioenfonds (www.railov.nl of www.abp.nl). Op deze websites is onder andere een pensioenplanner te vinden met keuzemogelijkheden over uw pensioen. Natuurlijk kunt u ook altijd rechtstreeks contact opnemen met uw pensioenuitvoerder voor meer inzicht in uw (persoonlijke) pensioensituatie.

Pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer
Arthur van Schendelstraat 850
3511 ML Utrecht
Pensioeninformatie: 030 232 9325

ABP Pensioenen
Pensioenopbouw: 045 579 60 70
ABP KeuzePensioen: 045 579 62 44
ABP Ouderdomspensioen: 045 579 62 55

8. Bijwerken

8.1 Q: Mag ik bijwerken (fulltime of parttime) als ik gebruik maak van deze regeling?

A: Indien u wilt blijven werken na de formele beëindiging van uw dienstverband is dat in principe mogelijk. Uw RVU-uitkering wordt daardoor niet gekort.

8.2 Q: Kan ik elders bijverdienen naast mijn RVU-uitkering?

A: U kunt naast uw RVU-uitkering elders bijverdienen, zonder dat u wordt gekort op uw RVU-uitkering.

8.3 Q: Heb ik recht op een loonheffingskorting?

A: De loonheffingskorting kunt u maar bij één werkgever/uitkeringsinstantie laten toepassen. Indien u dus naast uw RVU-uitkering nog andere inkomsten heeft (zoals bijvoorbeeld pensioen) moet u zich daarover goed laten informeren. Normaliter wordt de heffingskorting toegepast op de RVU-uitkering.

8.4 Q: Wat is de invloed op de loonbelasting als ik bijverdien?

A: Op de RVU-uitkering is de zogenoemde groene tabel van toepassing. Laat u vooraf goed adviseren, zodat u achteraf niet met een naheffing wordt geconfronteerd.

9. Arbeidsongeschiktheid en overlijden

9.1 Q: Heeft de regeling gevolgen voor mijn WAO- of WIA-uitkering?

A: Het UWV hanteert hiervoor bepaalde richtlijnen. Over het algemeen kan worden gesteld dat uw WAO- of WIA-uitkering doorloopt tot uw AOW-gerechtigde leeftijd, mits het inkomen uit uw RVU-uitkering en uw

aanvullend pensioen niet significant afwijkt van uw inkomen voorafgaand aan de RVU-uitkering. Informeer echter altijd vooraf bij het UWV naar de actuele regelgeving.

9.2 Q: Kan ik gebruik maken van de regeling als ik een fulltime arbeidsovereenkomst heb en gedeeltelijk in de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) zit?

A: Indien u een (gedeeltelijke) WIA-uitkering heeft, bent u herplaatst in passend werk, mogelijk met een andere arbeidsomvang. Uw inkomen is gebaseerd op het (deeltijd) percentage dat u feitelijk bij uw werkgever werkt en is maatgevend voor de hoogte van uw RVU-uitkering.

9.3 Q: Wat gebeurt er met mijn RVU-uitkering, indien ik kom te overlijden tijdens deelname aan de regeling?

A: Als u de betaling van het u toekomende bedrag in één keer heeft ontvangen, dan speelt dit niet. Voor het geval uw voormalige werkgever maandelijks een RVU-uitkering uitbetaalt, wordt die maandelijkse uitkering gedurende de periode dat u bij leven deel nog zou hebben deelgenomen aan de regeling na uw overlijden aan uw erfgenamen betaald.

9.4 Q: Wat gebeurt er met de premie Zorgverzekeringswet?

A: Als je in dienst bent bij een werkgever, wordt door die werkgever de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet ingehouden en afgedragen. Doordat je deelneemt aan de RVU-regeling ben je niet meer in dienst. Daarom moet je die inkomensafhankelijke bijdrage zelf betalen. Hou daar rekening mee.

10. Evaluatie

Afgesproken is dat deze Q & A binnen een half jaar na 1 juli 2022 geëvalueerd zal worden.