VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

Ondergetekenden:

De werkgever <*naam stichting*>, gevestigd en kantoorhoudend aan de <*adres, postcode, plaats*>, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door <*naam gevolmachtigde* > in de functie van <*naam functie*>, hierna te noemen "werkgever"

en

<*De heer/mevrouw naam, voornamen werknemer*>, geboren op <*geboortedatum*> te <*geboorteplaats*> en woonachtig te <*woonplaats, postcode, adres*>, hierna te noemen "werknemer".

IN AANMERKING NEMENDE DAT:

1. Werknemer sinds <*datum indiensttreding*> in dienst is bij werkgever, laatstelijk in de functie van <*naam functie*>, in een dienstverband voor <*bepaalde/onbepaalde tijd*>, met een betrekkingsomvang van <*omvang wtf*> tegen een brutosalaris van € <*salarisbedrag*> per maand, exclusief vakantietoeslag van 8% en overige emolumenten.

2. Werknemer bij werkgever heeft aangegeven gebruik te willen maken van de (vrijwillige) vroegpensioenregeling volgend uit het pensioenakkoord 2019. Deze regeling biedt werkgever tijdelijk de mogelijkheid om aan zijn werknemers die bijna AOW gerechtigd zijn, een vroegpensioenregeling aan te bieden waardoor zij eerder kunnen stoppen met werken. Tot een drempelvrijstelling van € 1.874 (2022) per maand wordt deze uitkering niet gezien als een regeling voor vervroegd uittreden (RVU). Dit bedrag is gelijk aan de netto AOW-uitkering voor alleenstaanden.

3. Werkgever heeft naar aanleiding van het verzoek van werknemer onderzocht of wordt voldaan aan de (drie) voorwaarden betreffende de versoepeling van de RVU zoals opgenomen in de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen. Dit bleek het geval te zijn.

4. Werknemer gebruik zal maken van een RVU waarop de RVU-drempelvrijstelling van toepassing is.

5. Werknemer op <*datum*> de AOW gerechtigde leeftijd bereikt. Werknemer heeft aangegeven eerder te willen stoppen met werken te weten per <*datum*>. Het dienstverband zal per <*datum*> <*op initiatief van de werknemer met wederzijds goedvinden/ door opzegging van de werknemer*> eindigen.

6. De beëindiging van het dienstverband van werknemer geen verband houdt met enig opzegverbod.

7. Werknemer bekend is met de (juridische) gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dat <*hij/zij*> deze gevolgen uitdrukkelijk aanvaardt.

VERKLAREN HET VOLGENDE TE ZIJN OVEREENGEKOMEN:

1. De arbeidsovereenkomst zal *<op initiatief van de werknemer met wederzijds goedvinden/ door opzegging van de werknemer>* met ingang van *<datum>* worden beëindigd.

2. De uitkering bedraagt per *<datum>* thans bruto € 1.874 (2022) per maand tot aan het moment dat de (ex-)werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt op *<datum>*. Dit bedrag is gelijk aan de netto AOW-uitkering voor alleenstaanden.

3. De (ex-)werkgever betaalt de (ex-)werknemer de uitkering gedurende de periode van *<datum tot en met datum>*, zijnde *<aantal>* maanden x € 1.874,- bruto. Het netto equivalent van dit bedrag wordt maandelijks uitgekeerd op de bij werkgever bekende bankrekening. Gedurende deze periode stopt de pensioenopbouw.

4. Werknemer maakt geen aanspraak op een (B)WW-uitkering. Werknemer vraagt geen (B)WW-uitkering aan en erkent dat *<hij/zij>* verwijtbaar werkloos is in de zin van de (B)WW. Indien de werknemer deze bepaling niet naleeft heeft werkgever het recht alle schade die hij daardoor lijdt op werknemer te verhalen.

5. Binnen 4 weken na datum einde dienstverband stelt werkgever de eindafrekening op, waarbij tot aan einde dienstverband opgebouwde vakantiegeld en (pro rata) eindejaarsuitkering aan werknemer wordt voldaan.

6. Alle openstaande verlofdagen tot datum einde dienstverband worden geacht te zijn genoten.

7. Eventuele ziekte of arbeidsongeschiktheid van werknemer staat de beëindiging en de uitvoering van de overeenkomst niet in de weg.

8. Alle zaken, alsmede alle bescheiden van werkgever die werknemer eventueel nog onder zich heeft, worden in goede staat en met alle toebehoren vóór *<datum>* door werknemer ten kantore van werkgever ingeleverd.

9. Door ondertekening van deze vaststellingsovereenkomst verklaart werknemer uitdrukkelijk dat (a) *<hij/zij>* een goed en volledig begrip heeft van de inhoud en consequenties van deze overeenkomst, (b) *<hij/zij>* instemt met de inhoud en consequenties van deze overeenkomst (c) *<hij/zij>* zich juridisch heeft laten adviseren althans de gelegenheid daartoe heeft gehad en (d) *<hij/zij>* geen feiten en/of omstandigheden heeft verzwegen, waarvan *<hem/haar>* redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat deze van invloed hadden kunnen zijn op de inhoud van deze overeenkomst

10. Na uitvoering van deze overeenkomst verlenen partijen elkaar over en weer finale kwijting ter zake van al hun eventuele aanspraken, voortvloeiend uit de thans nog bestaande arbeidsovereenkomst, alsmede uit de wijze waarop en de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst op boven omschreven wijze wordt beëindigd.

11. Werknemer heeft het recht om deze overeenkomst zonder opgaaf van redenen, binnen veertien dagen na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen, door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te ontbinden.

12. Werknemer blijft ook na het einde van de arbeidsovereenkomst verplicht tot geheimhouding omtrent informatie, kennis en gegevens met betrekking tot zaken van werkgever waarvan werknemer het vertrouwelijke karakter kent of behoort te kennen. De hiervoor genoemde geheimhouding betreft ook de in- en externe contacten van werkgever (waaronder begrepen gegevens medewerkers, diensten, producten en overige relaties).

13. Partijen doen nadrukkelijk afstand van hun recht om ontbinding van deze overeenkomst, na de termijn genoemd in artikel 11, te vorderen.

Paraaf werkgever: **Paraaf werknemer:**

14. Partijen overleggen deze overeenkomst niet aan derden. Zij verplichten zich tot geheimhouding omtrent de inhoud van de overeenkomst, behoudens wettelijke verplichtingen. Ook kunnen partijen in rechte een beroep doen op deze overeenkomst, indien de overeenkomst niet wordt nagekomen.

15. Deze overeenkomst heeft te gelden als een vaststellingsovereenkomst zoals weergegeven in artikel 7:900 BW. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend en geparafeerd

Plaats……..
Datum……

Werkgever
<*functie en naam*>
<*handtekening*>

Werknemer
<*naam*>
<*handtekening*>

Paraaf werkgever:

Paraaf werknemer:

Toelichting format vaststellingsovereenkomst – gebruik drempelvrijstelling RVU

Met ingang van 1 januari 2021 is er iets veranderd in de loonheffing dat belangrijke gevolgen heeft voor regelingen voor vervroegd uittreden (RVU's). Tussen 1 januari 2021 en 31 december 2025 mogen werkgevers aan oudere werknemers, die 36 maanden of minder van hun AOW-leeftijd zijn verwijderd, uitkeringen uit hoofde van een RVU doen van ten hoogste € 1.874 per maand (bedrag 2022), zonder dat hierover een pseudo-eindheffing (hierna: RVU-heffing) hoeft te worden betaald.

Artikel 3 considerans
Om (geheel) onder de RVU-drempelvrijstelling te vallen, moet een RVU aan drie voorwaarden voldoen.

Voorwaarde 1: Maximaal drie jaar voor wettelijke AOW-leeftijd
De RVU-drempelvrijstelling kan worden toegepast vanaf het moment dat de werknemer niet meer dan 36 maanden verwijderd is van de voor hem of haar geldende AOW-leeftijd. Als de RVU voor een langere periode wordt afgesproken, geldt de fiscale vrijstelling niet voor uitkeringen die worden gedaan in de maanden die vóór deze 36 maanden liggen. Over die eerdere maanden is de werkgever dus wel een RVU-heffing van 52% verschuldigd.

Voorwaarde 2: Hoogte RVU is maximaal gelijk aan RVU-drempelvrijstelling
Voor zover de afgesproken RVU-uitkering gelijk is aan of lager is dan het drempelbedrag, geldt de volledige vrijstelling van de RVU-heffing. In 2022 komt dit neer op een RVU-drempelvrijstelling van € 1.874 bruto per maand (€ 22.488 bruto per jaar) voor maximaal 36 maanden. Met andere woorden, de werkgever kan een werknemer maximaal 3 jaar direct voorafgaand aan de AOWleeftijd een bedrag meegeven ter hoogte van maximaal 36 maanden maal de drempelvrijstelling van € 1.874, zonder dat daarover de RVU-heffing van 52% verschuldigd is. De hoogte van de totale (cumulatieve) RVU-drempelvrijstelling hangt af van de lengte van de periode tot de AOWdatum. Resteren er 36 maanden tot het bereiken van de AOW-leeftijd, dan is de RVUdrempelvrijstelling €1.874 maal 36. Resteert er nog maar één maand tot de AOW, dan is de RVUdrempelvrijstelling eenmaal €1.874.

Als de RVU-uitkering hoger is dan het vrijgestelde drempelbedrag, dan is over het meerdere een RVU-heffing van 52% verschuldigd. De hoogte van de RVU-drempelvrijstelling is gekoppeld aan de hoogte van de netto-AOW en wordt in de jaren 2021 tot en met 2028 jaarlijks herzien, zodat deze blijft aansluiten bij de hoogte van de netto-AOW.

Voorwaarde 3: Drempelvrijstelling geldt voor de jaren 2021 – 2025, met uitloopperiode
De RVU-vrijstelling geldt alleen voor uitkeringen aan werknemers die in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 maximaal 36 maanden van hun wettelijke AOW-leeftijd verwijderd zijn. Er is een uitloopperiode van 3 jaar; als uiterlijk op 31 december 2025 een RVU wordt overeengekomen met een werknemer die uiterlijk op 31 december 2028 de AOW-leeftijd bereikt, dan kan tot en met 31 december 2028 de RVU-drempelvrijstelling worden toegepast op die RVU.

Artikel 1
Het dienstverband kan op meerdere manieren worden beëindigd. Wanneer het dienstverband eindigt met wederzijds goedvinden, door middel van een beëindigingsovereenkomst, worden alle afspraken rondom het ontslag en de RVU vastgelegd in deze (tweezijdige) beëindigingsovereenkomst. De subsidieregeling MDIEU stelt als voorwaarde dat uit de beëindigingsovereenkomst duidelijk naar voren komt dat het dienstverband is beëindigd op initiatief van de werknemer. De werknemer kan het dienstverband ook eenzijdig opzeggen. Wanneer hiervoor wordt gekozen, verdient het aanbeveling dat de werkgever eerst schriftelijk de overeengekomen RVU-afspraken aan de werknemer bevestigt voordat de werknemer het ontslag indient.

Artikel 2
In hun afspraken over een RVU kunnen werkgever en werknemer desgewenst overeenkomen dat de RVU-uitkering meestijgt met de jaarlijkse herziening van de RVU-drempelvrijstelling. Als zij dat willen, kunnen zij ook een RVU-uitkering overeenkomen met een uitkeringshoogte die lager is dan het vrijgestelde bedrag of een uitkeringsduur van minder dan drie jaren. Ook kan de werkgever ervoor kiezen de hoogte van de RVU-uitkering te laten afhangen van de deeltijdfactor van de werknemer. Dit hoeft niet; ook voor een deeltijdwerker mag de maximale drempelvrijstelling worden gebruikt.

Artikel 3

De Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen schrijft niet voor hoe de uitbetaling van een RVU eruit moet zien, maar in de regel is voor een werknemer een maandelijkse RVU-uitkering het meest wenselijk. De RVU-uitkering is inkomen waarover inkomstenbelasting is verschuldigd. Zou een RVU-uitkering voor de hele periode in één keer worden uitbetaald, dan is dit meestal fiscaal ongunstig voor de ex-werknemer. Door de algemene heffingskorting leidt uitbetaling in één keer meestal tot een hogere belastingdruk en een lager netto-inkomen dan wanneer de RVU-uitkering bijvoorbeeld maandelijks wordt uitbetaald. Daarnaast heeft een betaling ineens een groter effect op inkomensafhankelijke regelingen, zoals toeslagen, dan een gespreide betaling over meerdere jaren.

Er zijn twee manieren waarop een werkgever de maandelijkse uitkeringen aan de voormalig werknemer vorm kan geven:
1. Werkgever schakelt een derde partij in voor de uitbetaling van de RVU-uitkeringen aan de werknemer;
2. Werkgever betaalt zelf de RVU-uitkeringen uit aan werknemers.

Als een werknemer ten hoogste drie jaar voor pensioenleeftijd met RVU gaat en het dienstverband wordt beëindigd, stopt ook de pensioenopbouw.5 Als een werkgever aan de werknemer die met RVU gaat een extra, bruto bedrag meegeeft als tegemoetkoming voor de gestopte pensioenopbouw, dan telt dit mee voor de RVUdrempelvrijstelling. Leidt deze extra tegemoetkoming tot overschrijding van de RVUdrempelvrijstelling, dan leidt dit dus tot 52% RVU-heffing voor zover de RVU-drempelvrijstelling wordt overschreden. Een werkgever kan in sommige gevallen een eenmalige storting in de pensioenregeling van de werknemer doen wanneer deze werknemer uit dienst treedt. Dat kan alleen als de werknemer nog ongebruikte fiscale ruimte voor pensioenopbouw heeft; die mag dan worden benut voor extra pensioeninhaal of -inkoop op moment van uittreden. Dit is altijd een individuele berekening, in overleg met de pensioenuitvoerder, en het extra pensioen moet direct worden gestort bij de pensioenuitvoerder.

Bron: Handreiking voor uitvoering Regeling voor vervroegd uittreden (RVU's)