

Stiekem met pensioen

Of klinkt dat mooier dan het is?

Voor de meeste mensen ligt de AOW-leeftijd (hierna 'pensioenleeftijd') al minimaal op 67 jaar. Inmiddels is ook al duidelijk dat de pensioenleeftijd vanaf 2022 aan de stijgende levensverwachting zal worden gekoppeld. In de praktijk betekent dit dat mensen steeds langer moeten doorwerken. Werknemers lopen daarbij vaak tegen hun grenzen aan. Dat roept vragen op als: "Wil ik dit werk nog wel blijven doen?" en "Kan ik dit werk nog wel blijven doen en heb ik daar de energie nog voor?" Die vragen worden zeker in de LO-wereld vaak gesteld, vanwege het intensieve beroep van docent gecombineerd met het fysieke karakter van het bewegingsonderwijs.

TEKST MR. MAARTEN SEGERS

Er zijn dan ook werknemers die besluiten hun ABP-keuzepensioen naar voren te halen om eerder te stoppen met werken. Het keuzepensioen kan op verzoek van de werknemer (aangesloten bij het ABP) op zijn vroegst ingaan bij het bereiken van het zestigste levensjaar. Het naar voren halen van het pensioen neemt met zich mee dat er flink wat af gaat van de hoogte van het pensioen. Een vroegere ingangsdatum van het pensioen betekent namelijk dat dezelfde rechten uitgesmeerd worden over een langere periode. Via de site van het ABP (mijnABP) kan je uitrekenen wat een vroegere ingangsdatum van jouw keuzepensioen zal betekenen voor de hoogte van je pensioen. Vanaf welk moment is het voor jou financieel haalbaar om met pensioen te gaan?

Soms is het naar voren halen van het pensioen voor werknemers geen reële optie. Het ligt dan voor de hand om te kijken naar de mogelijkheden om eerder te stoppen met werken zonder dat daarbij al te veel wordt ingeteerd op het pensioen. Die mogelijkheden zijn de afgelopen jaren door veranderende wet- en regelgeving steeds beperkter geworden (denk aan het verdwijnen van onder andere de vut- en pre-pensioenregelingen). Voor die werknemers die nog vallen onder het overgangsrecht van de levensloopregeling ligt het voor de hand

om voorafgaand aan het pensioen met verlof te gaan en het opgespaarde levenslooptegoed in te zetten. Wat wij ook regelmatig zien is dat werkgever en werknemer via een vaststellingsovereenkomst gericht op het veilig stellen van een WW-uitkering met wederzijds goedvinden afscheid van elkaar nemen. Voorwaarde is dat beide partijen bereid zijn daaraan mee te werken.

De WW-uitkering is geen vetpot en de hoogte daarvan is gericht op 70% van het laatstverdiende loon (de hoogte en duur van de WW-uitkering kan afhankelijk van de opgebouwde rechten per persoon verschillen). De bovenwettelijke WW-regelingen in het onderwijs maken het echter mogelijk dat de WW-uitkering doorloopt tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarmee wordt de WW-uitkering soms gebruikt als een vroegpensioenregeling. De vraag of het gebruik van WW-gelden als verkapte vroegpensioenregeling moreel wel verantwoord is, is een vaak voorkomende discussie. Dit omdat de WW-gelden eigenlijk bedoeld zijn om slechts een periode van werkloosheid te overbruggen. Het komt echter vaak voor dat werkgever en werknemer afspreken een dusdanige regeling tot stand te brengen. Tijdens een WW-uitkering heb je overigens niet de vrijheid die je wel hebt als je met pensioen bent. Zo kan je niet onbeperkt op vakantie (je moet namelijk beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt), verder is er voor de uitkeringsgerechtigde een sollicitatieplicht en een verplichting passende arbeid te aanvaarden. In de praktijk lijkt het UWV daar bij zestigplussers echter minder hard op te hameren.

Word jij geconfronteerd met een vaststellingsovereenkomst of een ander aanbod voor beëindiging van je dienstverband? Ga dan niet zomaar akkoord. Niet met elke vaststellingsovereenkomst zijn de WW-rechten veiliggesteld. Daarnaast is ook niet elke overeenkomst redelijk, vooral indien het initiatief om afscheid van elkaar te nemen van je werkgever afkomt is er vaak nog ruimte om te onderhandelen. Bij vragen staat de juridische afdeling voor je klaar: juristen@kvlo.nl. ■

