



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

Gijs van Poppel
Advocaat

Pensioenontslag(beding!) & onderscheid naar leeftijd

[Arbeidsrecht & Medezeggenschap](#)

15 januari 2013

Eindigt de arbeidsovereenkomst (voor onbepaalde duur) bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van rechtswege, en zijn afspraken dus niet nodig, zoals in het verleden werd aangenomen, of is het niet meer van deze tijd aan te nemen dat werknemers bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd stoppen met werken?

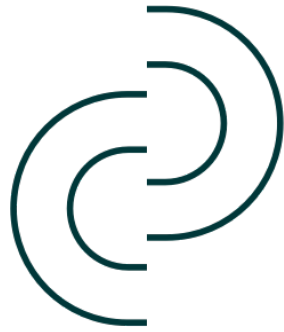
Pensioenontslag

De Kantonrechter Haarlem heeft medio 2012 geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarbij noch in de arbeidsovereenkomst noch in de cao was overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, niet 'door het gebruik' van rechtswege eindigt wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.[1] Tegenwoordig kan namelijk niet langer worden gezegd dat het gebruik is dat men stopt met werken bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Het feit dat een werknemer vanaf een bepaalde leeftijd recht heeft op een pensioenuitkering, doet hier niet aan af.

Een mooie aanvulling op dit vonnis geeft de Hoge Raad in zijn arrest van 13 juli 2012, waarin hij overweegt dat het toelaatbaar is om in een overeenkomst op te nemen dat deze van rechtswege eindigt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.[2] Dit betekent dat een arbeidsovereenkomst wel degelijk kan eindigen bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd mits partijen dit zijn overeengekomen.

Onderscheid naar leeftijd

Een andere vraag die zich opwerpt is of een (pensioen)ontslag een toelaatbaar onderscheid naar leeftijd met zich meebrengt. Op grond van de Wet gelijke behandeling op grond van



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

leeftijd bij de arbeid (WGBL) die is gebaseerd op een Europese richtlijn [3], is het verboden bij de arbeid een onderscheid naar leeftijd te maken. De oudere werknemers worden in dit geval immers geraakt door een (pensioen)ontslag gebaseerd op leeftijd en de jongere werknemers niet.

Het verbod van onderscheid naar leeftijd geldt niet indien het onderscheid:[4]

- a) gebaseerd is op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens wet;
- b) betrekking heeft op het beëindigen van een arbeidsverhouding of van het dienstverband van een ambtenaar in verband met het bereiken van de leeftijd waarop op grond van de Algemene Ouderdomswet recht op ouderdomspensioen ontstaat, of van een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen hogere leeftijd;
- c) anderszins objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

In artikel 7 lid 1 onder b WGBL (zie hierboven) is expliciet als uitzonderingssituatie op dit verbod opgenomen het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in verband met het bereiken van de leeftijd waarop een AOW recht ontstaat. In combinatie met het hierboven behandelde pensioenontslag, is een ontslag gekoppeld aan het moment van het verkrijgen van AOW rechten (hierbij blijft wel gelden dat er afspraken over gemaakt moeten zijn en de arbeidsovereenkomst niet door het gebruik eindigt) niet in strijd met het verbod op onderscheid naar leeftijd.

Maar wat betekent dit voor de situatie waarbij een pensioenontslag wordt nagestreefd op een leeftijd gelegen onder de (nu nog) gebruikelijke 65 jaar? In een recent arrest van de Hoge Raad is overwogen dat het pensioenontslag van piloten op 56 jarige leeftijd een legitiem doel is om de doorstroming van jonge piloten, kostenbeheersing en een evenwichtige personeelsopbouw te bereiken.[5] Ondanks dat er wel degelijk een verboden onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt, kan dit worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en dienen de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk te zijn.

Conclusie

Indien partijen wensen dat de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd eindigt, dienen zij dit al expliciet te zijn overeengekomen (een 'pensioensontslagbeding') of, indien een dergelijke afspraak niet is gemaakt, met voldoende bijkomende omstandigheden aan te tonen dat de arbeidsovereenkomst op 65-jarige leeftijd,



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

de pensioengerechtigde of AOW-gerechtigde leeftijd zou moeten eindigen. Is hiervan geen sprake, dan zal de werkgever zelf de arbeidsovereenkomst moeten laten eindigen door opzegging, ontbinding door de kantonrechter of anderszins (bijvoorbeeld een regeling met de werknemer).