

Discrimineert de kantonrechter naar leeftijd?

Mr. drs. M. Heemskerk , datum 01-01-2006

Datum	01-01-2006
Auteur	Mr. drs. M. Heemskerk [1]
Vakgebied(en)	Arbeidsrecht / Algemeen

Maakt de kantonrechter die de arbeidsovereenkomst ontbindt onder toekenning van een vergoeding conform de kantonrechtersformule verboden leeftijdsonderscheid? Een van de uitgangspunten bij het toekennen van een ontbindingsvergoeding door de rechter is immers de leeftijd van de werknemer. In deze bijdrage gaat de auteur na of dit leeftijdsonderscheid gerechtvaardigd is.

Maakt de kantonrechter die de arbeidsovereenkomst ontbindt onder toekenning van een vergoeding conform de kantonrechtersformule verboden leeftijdsonderscheid? Een van de uitgangspunten bij het toekennen van een ontbindingsvergoeding door de rechter is immers de leeftijd van de werknemer. In deze bijdrage wordt nagegaan of dit leeftijdsonderscheid gerechtvaardigd is.

Valt de kantonrechter onder de WGBL?

Leeftijdscriminatie bij de arbeid heeft een groot bereik. Dat is twee jaar na de inwerkingtreding van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, beroep en beroepsonderwijs (WGBL) op 1 mei 2004 wel duidelijk.[\[1\]](#) In 2005 oordeelde de Commissie gelijke behandeling (CGB) maar liefst 88 maal over de vraag of er verboden leeftijdsonderscheid werd gemaakt.[\[2\]](#) Ook de rechter buigt zich frequent over de WGBL. Van vacature tot ontslag, van arbeidsvoorwaarden als 'ouwelullendagen' of ouderenregelingen in een sociaal plan tot leeftijdsgrenzen in pensioenregelingen, het hanteren van leeftijd als criterium bij de arbeid is verdacht.

De wet heeft niet alleen een groot bereik, maar ook een lange arm. Het verbod beperkt zich - in tegenstelling tot sommige andere gelijke behandelingsnormen - niet tot werkgevers, maar geldt voor eenieder.[\[3\]](#) Dat komt doordat de wet - in navolging van de richtlijn - zich niet richt tot een met naam genoemd normadressaat.[\[4\]](#) De 'open formulering' (die ook de AWGB kent[\[5\]](#)) zorgt ervoor dat ook de ondernemingsraad, de vakbonden, de pensioenfondsen en de CWI gebonden zijn aan de WGBL. Minder bekend is dat ook de kantonrechter die de arbeidsovereenkomst ontbindt onder de WGBL valt.[\[6\]](#) Art. 3 WGBL bepaalt dat onderscheid is verboden bij '(...) c. het aangaan en het beëindigen van een arbeidsverhouding'. Een van de manieren om de arbeidsovereenkomst te beëindigen is ontbinding door de kantonrechter. Aangezien het de kantonrechter is die de arbeidsovereenkomst doet eindigen - op verzoek van werkgever en/of werknemer - valt deze onder het bereik van de WGBL.[\[7\]](#)

Maakt de kantonrechter leeftijdsonderscheid bij de

beëindiging?

In de kantonrechttersformule hebben de kantonrechtters aanbevelingen opgenomen over de berekening van de hoogte van de ontbindingsvergoeding. Het doel van deze landelijke formule is om uniformiteit te verkrijgen in de gehanteerde formules voor het berekenen van een vergoeding.^[8] Zoals bekend luidt de formule $A \times B \times C$. Daarbij staat A voor het aantal (gewogen) dienstjaren, B voor de beloning en C voor de correctiefactor, ook wel 'de smaak van de zaak' genoemd. Uit een in 2002 onder kantonrechtters gehouden enquête volgt dat vrijwel alle kantonrechtters hun beslissing ten aanzien van de vergoeding mede aan de factoren leeftijd, salaris en de lengte van het dienstverband van de werknemer koppelen, al dan niet expliciet.^[9] Partijen houden in het kader van de beëindigingsonderhandelingen daar ook rekening mee.^[10]

Twee vormen van leeftijdsonderscheid

Er schuilen twee vormen van leeftijdsonderscheid in factor A (het aantal gewogen dienstjaren).^[11] Ten eerste is de hoogte van de vergoeding gerelateerd aan het aantal dienstjaren. Meer dienstjaren betekent een hogere factor A en dus een hogere vergoeding. Werknemers die ouder zijn, hebben doorgaans meer dienstjaren. Dit is indirect onderscheid naar leeftijd. Ten tweede is er bij de weging van de dienstjaren direct leeftijdsonderscheid. Dienstjaren voor het 40ste jaar tellen voor 1, van het 40ste tot het 50ste voor 1,5 en elk dienstjaar vanaf het 50ste jaar telt voor 2.

Door toepassing van de leeftijdsgerelateerde kantonrechttersformule maakt de rechter onderscheid *bij* de beëindiging (vgl. art. 3 onder c WGBL). Dat onderscheid is verboden, tenzij daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat.

Leeftijdsonderscheid omzeild?

De leeftijdsgebonden elementen maken dat de kantonrechttersformule mogelijk strijdig is met de WGBL. Hoewel uitgangspunt is dat slechts in bijzondere gevallen van de aanbevelingen mag worden afgeweken, is de kantonrechter strikt genomen niet gehouden aan de aanbevelingen. De aanbevelingen hebben geen formele status en zijn geen recht in de zin van art. 79 Wet RO. Partijen kunnen geen rechten ontlenen aan de aanbevelingen. Een mogelijke 'truc' voor de kantonrechter om aan de WGBL te ontsnappen is om de vergoeding naar billijkheid vast te stellen, zonder verwijzing naar de aanbevelingen en de formule.^[12] Daar staat tegenover dat de kantonrechter zijn beschikkingen (de hoogte van de vergoeding) moet motiveren (vgl. art. 230 lid 1 sub e Rv). Een motiveringsgebrek doorbreekt het appèlverbod in de ontbindingsprocedure echter niet.^[13]

De werknemer of werkgever die het leeftijdsonderscheid wil aanvechten, moet in rechte feiten aanvoeren die het leeftijdsonderscheid kunnen doen vermoeden (zie art. 12 WGBL). Slaagt hij daarin - bijvoorbeeld door verwijzing naar de kantonrechttersformule in de beschikking - dan moet de wederpartij bewijzen dat er geen sprake is van leeftijdsdiscriminatie, bijvoorbeeld door een goede reden (de objectieve rechtvaardiging) te noemen voor het leeftijdsonderscheid. Een bijzonder aspect is dat het niet partijen zijn die mogelijk discrimineren, maar de kantonrechter, op verzoek van partijen.^[14] Immers, door toepassing van de kantonrechttersformule te verzoeken, nodigen partijen de kantonrechter uit om leeftijdsonderscheid te maken. Ik merk op, zonder het hier uitvoerig uit te werken, dat daardoor het volgende dilemma ontstaat: geldt voor de kantonrechter de WGBL-bewijsnorm of is de toetsingsnorm van de onrechtmatige overheidsdaad ex art. 6:162 BW van toepassing?^[15] In het laatste geval hanteert de Hoge Raad als criterium dat bij de voorbereiding van

een rechterlijke beslissing fundamentele rechtsbeginselen zo zijn veronachtzaamd, dat van een eerlijke en onpartijdige behandeling van de zaak niet meer kan worden gesproken.^[16] Ik merk tevens op, dat het handelen en de uitspraken van de rechterlijke macht niet onder de bevoegdheid van de CGB vallen. De CGB kan niet oordelen over 'eenzijdig overheidshandelen'.

De objectieve rechtvaardigingstoets

De kantonrechter die bij de ontbinding de kantonrechtर्सformule - en daarmee het criterium leeftijd - hanteert, zal een objectieve rechtvaardiging moeten (kunnen) aanvoeren voor beide vormen van leeftijdsonderscheid. De rechter toetst of er een goede reden bestaat voor het gemaakte leeftijdsonderscheid aan de hand van de in art. 7 lid 1 onder c WGBL vastgelegde criteria legitimiteit, doelmatigheid en proportionaliteit. Deze criteria zijn ontleend aan jurisprudentie van het HvJ EG inzake objectieve rechtvaardiging van indirect onderscheid naar geslacht.^[17] De objectieve rechtvaardigingstoets wordt door de CGB en de rechter strikt gehanteerd en verloopt conform een vast stappenplan.^[18]

Merkwaardig vind ik dat noch in de toelichting op de aanbevelingen, noch in de literatuur aandacht is besteed aan de reden voor het hanteren van leeftijd als criterium voor een ontslagvergoeding. Verder dan een opmerking dat de koppeling van leeftijd van de werknemer aan de vergoeding jarenlang was geaccepteerd of dat de in het land meest gebruikte methode was gekozen, kwam men doorgaans niet.^[19] Dat is niet alleen verwonderlijk, maar sinds 1 mei 2004 (de datum waarop de WGBL in werking is getreden) doet dit manco zich ook juridisch gevoelen. Het is dus zaak voor de kantonrechtर्स om de vraag te beantwoorden wat nu eigenlijk de reden is voor dat leeftijdsonderscheid. Waarom meer vergoeding voor meer dienstjaren? Waarom geldt voor iemand boven de 40 jaar factor 1,5 en voor werknemers boven de 50 jaar factor 2? En waarom ligt de leeftijdsgrens niet bij 35 of 45 jaar? Of, nog fundamenteler, waarom eigenlijk een leeftijdsgrens? Het zijn vragen die met de WGBL een bijzondere juridische betekenis hebben gekregen.

Advocaten die optreden namens werkgevers zullen met het oog op beperking van de afvloeiingskosten natuurlijk stellen dat het toekennen van een A-factor 1,5 of 2 leeftijdsdiscriminatie oplevert en dat ongeacht de leeftijd een A-factor van 1 geldt. Advocaten die optreden namens werknemers zullen aansluiten bij de aanbevelingen. Het is zelfs niet ondenkbaar dat zij de gunstigste factor (2) voor hun cliënt claimen.

Een enkele verwijzing naar de aanbevelingen disculpeert de rechter niet. Het argument 'dat nu eenmaal door de Kring van Kantonrechtर्स is afgesproken om rekening te houden met leeftijd' is niet valide. Afgesproken discriminatie blijft discriminatie. Ter vergelijking: een CAO-afpraak tussen werkgevers(organisaties) en werknemers(organisaties) dekt evenmin discriminatie. CGB- en HvJ EG-jurisprudentie bevestigt dit.^[20]

De kantonrechtर्सformule gerechtvaardigd?

In de parlementaire geschiedenis van de WGBL heeft de regering aangegeven dat het bevorderen van de motivatie van medewerkers, het honoreren van bedrijfstrouw of het belonen van een grotere ervaring of deskundigheid legitieme doelen kunnen vormen.^[21] De regering merkt tevens op dat het

een algemeen aanvaard beginsel is 'dat de zorgplicht van de werkgever toeneemt naar gelang de werknemer langer in dienst is'.^[22] Een hogere beloningsfactor voor werknemers met meer dienstjaren - mede als postcontractuele zorgverplichting - betekent beloning van goede trouw en lijkt legitiem en passend. Ook ten aanzien van de noodzakelijkheid is dit argument verdedigbaar. Bij het afscheid nemen van elkaar zie ik niet direct een alternatief voor het belonen van goede trouw via een hogere vergoeding. Dat een werknemer met tien dienstjaren een hogere vergoeding krijgt dan een werknemer met twee dienstjaren lijkt mij een toepasselijke wijze om de werknemer te bedanken voor zijn inzet voor en zijn loyaliteit aan de onderneming.

De wegingsfactor

Beloning van goede trouw rechtvaardigt de wegingsfactor niet. Het doel wordt niet bereikt. De beloning van goede trouw in de weging is namelijk gekoppeld aan leeftijd en niet aan de loyaliteit van de werknemer aan het bedrijf. Ter illustratie een voorbeeld. Werknemer Oud (56 jaar) is 5 jaar in dienst. Hij krijgt een hogere vergoeding dan werknemer Jong (39 jaar) die 8 jaar in dienst is. Voor werknemer Oud is factor $A \times 5 = 10$, terwijl voor werknemer Jong factor $A \times 8 = 8$ bedraagt. Hoewel werknemer Jong 3 jaar langer voor het bedrijf heeft gewerkt, is de vergoeding voor werknemer Oud hoger. Dat strookt niet met het belonen van goede trouw.

Ook de noodzakelijkheid ontbreekt. Er is namelijk een alternatief denkbaar waarbij de goede trouw beloond wordt, maar waarbij minder vergaand leeftijdsonderscheid wordt gemaakt. Een voorbeeld verduidelijkt dit. Door de formule zo in te richten dat tot 15 dienstjaren factor 1 geldt, vanaf 15 tot 25 dienstjaren factor 1,5 en vanaf 25 dienstjaren factor 2 wordt hetzelfde doel bereikt met minder vergaand leeftijdsonderscheid. Daarom vormt het belonen van goede trouw volgens mij geen objectieve rechtvaardiging voor de weging in factor A van de kantonrechtersformule.

Inkomensbescherming

Een tweede mogelijkheid om leeftijdsonderscheid in de kantonrechtersformule te rechtvaardigen is het argument van inkomensbescherming. In de parlementaire geschiedenis van de WGBL ging het om bescherming van de gezondheid en de veiligheid van betrokkenen.^[23] Bij de hoogte van de ontbindingsvergoeding gaat het om een andere vorm van bescherming, te weten inkomensbescherming van de werknemer die zijn emplooi verliest. De redenering is dat het verlies van de dienstbetrekking ernstiger is voor werknemers vanaf een bepaalde leeftijd. Ook de CGB wijst deze kant op:

'In zijn algemeenheid geldt dat jongere werknemers betere carrièrekansen en doorgroeimogelijkheden hebben dan oudere werknemers en dat werknemers naarmate zij ouder zijn over het algemeen zwaarder zullen worden getroffen door beëindiging van hun dienstverband.'

^[24]

De kans dat werknemers 'op leeftijd' na de ontbinding een nieuwe dienstbetrekking vinden, neemt af. Hun arbeidsmarktpositie is doorgaans slechter. Dat zou een rechtvaardiging kunnen zijn om oudere werknemers meer inkomensbescherming te geven, in de vorm van de wegingsfactor. Kennelijk verslechtert de arbeidsmarktpositie vanaf de cruciaal geachte grens van 40 jaar en nogmaals na het passeren van de grens van 50 jaar.

Deze inkomensbescherming uit zich in het toekennen van een hogere vergoeding. De prijs voor verbreking van het contract van een oudere werknemer is in beginsel hoger.

Het bieden van met de leeftijd toenemende inkomensbescherming is legitiem, gezien de slechtere arbeidsmarktpositie. Door toepassing van de kantonrechtersformule wordt inkomensbescherming

bereikt. De combinatie van het aantal dienstjaren en de wegingsfactor zorgt voor meer inkomensbescherming voor oudere werknemers. Deze hebben immers meestal (a) meer dienstjaren en (b) een hogere wegingsfactor (want ze zijn ouder). Daarmee hebben zij meer inkomensbescherming bij het verlies van hun arbeidsovereenkomst en is het middel passend.

Een lastiger vraag is of de kantonrechtersformule ook noodzakelijk is om het doel te bereiken.

Verdedigbaar is om de wegingsfactor vorm te geven via een glijdende schaal van 1 tot 2, bijvoorbeeld 42 jaar factor 1,1 en 45 jaar 1,25. Denkbaar is ook dat de rechter - ongeacht leeftijd - de arbeidsmarktpositie van de oudere werknemer individueel beoordeelt, mede lettend op de arbeidsmarktpositie in de branche. Ik kan mij voorstellen dat het arbeidsmarktperspectief van een ontslagen stratenmaker van 50 jaar slechter is dan dat van een even oude arts. Als uitgangspunt lijkt mij niettemin verdedigbaar om toepassing van de weging van dienstjaren te rechtvaardigen met het argument van inkomensbescherming resp. arbeidsmarktpositie. Dit enigszins grofmazige instrument mag de kantonrechter niet beletten de nuances van het individuele geval - liefst gemotiveerd - mee te wegen.

De Groen-variant

Soms hanteert de rechter een lagere wegingsfactor voor oudere werknemers die op hoge(re) leeftijd in dienst zijn getreden.^[25] Deze Groen-variant, genoemd naar de kantonrechter die de uitspraak deed, is omstreden.^[26] De idee is dat werkgevers niet gestraft moeten worden voor indienstneming van oudere werknemers. Daar valt tegenin te brengen dat deze nieuw in dienst gekomen oudere werknemers bij ontbinding toch al een relatief lage vergoeding krijgen door een lager aantal dienstjaren. De 'straf' valt dus wel mee. Bovendien blijft de reden voor de weging - kort gezegd inkomensbescherming en de relatief slechte arbeidsmarktpositie van oudere werknemers - bestaan. Daar komt bij dat het doel van de Groen-variant een financieel doel is, namelijk beperking van de lasten van de werkgever. Volgens vaste jurisprudentie van het HvJ EG en de vaste oordelenlijn van de CGB vormen financieel-economische overwegingen geen rechtvaardiging voor ongelijke behandeling.^[27] Daarmee lijkt de Groen-variant mij - vanuit WGBL-perspectief - moeilijk verdedigbaar.

De maximumvergoeding

Een bespreking van de kantonrechtersformule is niet volledig zonder dat is ingegaan op de maximumvergoeding.^[28] De betreffende aanbeveling (3.5) blinkt uit in compactheid:

'De vergoeding zal - behoudens eventuele immateriële schade - niet hoger zijn dan de verwachte inkomstenderving tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.' Een toelichting bij de aanbeveling ontbreekt. Volstaan is met het volgende voorbeeld: 'Een 63-jarige met 20 dienstjaren zou bij toepassing van de formule een vergoeding ontvangen die hoger ligt dan zijn redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving.' Voor advocaten wordt het rekenen. Is de ontbinding goedkoper door toepassing van de kantonrechtersformule of bij toepassing van de inkomstenderving? De inkomstenderving bestaat onder meer uit loon, vaste vergoedingen, ziektekosten- en pensioenbijdrage. Uit jurisprudentie lijkt te volgen dat sociale uitkeringen (zoals de WW) in mindering worden gebracht op de vergoeding.^[29]

Uit de al genoemde enquête blijkt dat vrijwel alle kantonrechters de formule corrigeren indien die uitkomst hoger ligt dan de inkomensschade tot de pensioendatum. Hoewel de aanbeveling ambtshalve toepassing voorschrijft ('zal'), corrigeert ruim een kwart slechts als er expliciet verweer gevoerd wordt.

Aanbeveling 3.5 kan leiden tot indirect leeftijdsonderscheid. De verwijzing naar inkomensderving tot de pensioengerechtigde leeftijd betekent dat met name oudere werknemers 'getroffen' worden door de maximering van de vergoeding.

Beperking inkomensbescherming tot pensioendatum

Rechtvaardiging van de leeftijdsgerelateerde ontbindingsvergoeding ligt in de combinatie van loyaliteitsbeloning en inkomensbescherming. Het spiegelbeeld daarvan is beperking van de vergoeding. De ratio voor maximering blijkt impliciet uit de koppeling met de inkomensderving. De gedachte is, dat inkomensbescherming van werknemers voor het verlies van hun arbeid zich beperkt tot de pensioengerechtigde leeftijd. De arbeidsovereenkomst was dan toch geëindigd. Vanaf de pensioenleeftijd hebben werknemers doorgaans een andere inkomensvoorziening (AOW en/of aanvullend pensioen). Derhalve hebben zij in het algemeen minder behoefte aan inkomensbescherming. De Kantonrechter te Utrecht verwoordt het als volgt:

'De bedoeling kan niet zijn de werknemer een extra beloning (...) te verschaffen waarbij de werknemer erop vooruit gaat ten opzichte van werknemers die hun baan behouden. Verweerder zou hierdoor ongerechtvaardigd worden verrijkt.'

[30]

Het beperken van de inkomensbescherming tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst was geëindigd en bovendien een andere inkomensvoorziening bestaat, lijkt mij een legitiem doel. [31] De maximering van de vergoeding leidt ook tot dat doel en acht ik proportioneel zolang er, in navolging van de kantonrechtersformule, ruimte is voor beloning van goede trouw en het meenemen van verwijtbaarheid in een C-factor. Met Van der Kind en Schreurs pleit ik voor billijkheidscorrectie van de maximering. [32] Volgens de formule is dat - afgezien van de zelden toegekende immateriële schadevergoeding - niet mogelijk.

Aanknopingspunten om leeftijdsonderscheid te rechtvaardigen

De kantonrechter maakt zowel direct als indirect leeftijdsonderscheid bij de hantering van de kantonrechtersformule. Een mogelijke rechtvaardiging voor het toekennen van een hogere vergoeding bij een groter aantal dienstjaren (indirect onderscheid) is het tweeledige doel honoreren van bedrijfstrouw en inkomensbescherming. De hogere wegingsfactor voor oudere werknemers kan gerechtvaardigd zijn op grond van hun slechtere arbeidsmarktpositie en grotere behoefte aan inkomensbescherming. De maximering van de ontbindingsvergoeding lijkt verdedigbaar vanuit de optiek dat de inkomensbescherming vanaf de pensioengerechtigde leeftijd niet meer vereist is en de arbeidsovereenkomst op dat moment toch geëindigd was. Deze argumenten zijn aanknopingspunten. Het betekent niet dat de kantonrechter geen verboden leeftijdsonderscheid kan maken. Elke ontbindingszaak met leeftijdscriteria vereist motivering, toegepast op het concrete geval. Ik sluit af met een aanbeveling aan de kantonrechters: neem de reden van het gemaakte leeftijdsonderscheid op in de (toelichting op de) aanbevelingen en in de beschikkingen. Zo wordt de motivering voor het gebruik van leeftijdsonderscheid duidelijk en controleerbaar.

[*]

Mr. drs. M. Heemskerk is promovendus Sociaal Recht aan de Vrije Universiteit Amsterdam en verbonden aan het VU Expertisecentrum Pensioenrecht. Hij is tevens werkzaam als juridisch medewerker bij HouthoffBuruma te Amsterdam.

[1]

Wet van 17 december 2003, *Stb.* 2003, 40. In werking getreden op 1 mei 2004, *Stb.* 2004, 90.

[2]

Zie 'www.cgb.nl'.

[3]

Vgl. art. 7:646 BW; art. 1a WGB.

[4]

Kamerstukken II 2001/02, 28 170, nr. 3, p. 19. Zie art. 3 richtlijn nr. 2000/78/EG.

[5]

Art. 5 AWGB.

[6]

M. Heemskerk, *SMA* 2005, 3, p. 127-134.

[7]

In gelijke zin E. Verhulp, *JAR Verklaard* 2 juli 2005, p. 9; K. van Kranenburg-Hanspians, 'Leeftijdscriminatie en ontslagrecht', *ArbeidsRecht* 2005, 12.

[8]

Zie *NJB* 1996, p. 1838-1839; D.J. Buijs & F.A.M. Stroink, 'Landelijke kantonrechttersformule bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst', *SR* 1997, p. 32-37; H.T. van der Meer & G.J.J. Rensink, 'Achter de aanbevelingen', *SMA* 1997, p. 7-19.

[9]

H.T. van der Meer, 'Kantonrechter tevreden over kantonrechttersformule. Een evaluatie door de Kring van Kantonrechtters', *ArbeidsRecht* 2003, 1.

[10]

Zie D.J. Buijs, 'Ontslagvergoedingen: de stand van zaken', *SR* 2003, 62, p. 261-262.

[11]

Zie over de berekening van factor A, J.J.W. van Ladesteijn, 'De A-factor van de kantonrechttersformule ondervraagd', te verschijnen in een volgende aflevering van *ArbeidsRecht*.

[12]

Het billijke karakter volgt uit HR 5 maart 1999, *JAR* 1999, 73 (*Tulkens/FNV*).

[13]

Zie HR 4 maart 1988, *NJ* 1989, 4; HR 23 juni 1995, *NJ* 1995, 661. Kritisch: M. Kuijper & S.F. Sagel, *SR* 2001-2, p. 50-57; M. Heemskerk, *Arbeid Integraal* 2002-6.

[14]

De WGBL-positie van partijen die de kantonrechter 'uitnodigen' tot leeftijdsdiscriminatie laat ik hier achterwege. Denkbaar is een discussie over de vraag of de verzoekende partij, die leeftijdsdiscriminatie in de kantonrechttersbeschikking kan constateren, zou moeten intrekken.

[15]

Sanctionering van de discriminatie valt verder buiten het bestek van dit artikel.

[16]

HR 3 december 1971, *NJ* 1972, 137; HR 29 april 1995, *NJ* 1995, 727.

[17]

Kamerstukken II 2001/02, 28 170, nr. 3, p. 25; HvJ EG 13 mei 1986, C-170/84, Jur. 1986, p. 1607 (Bilka).

[18]

Vgl. *Kamerstukken II 2001/02, nr. 5.*

[19]

Zie H.T. van der Meer & G.J.J. Rensink, 'Achter de aanbevelingen', *SMA* 1997, p. 15; 'Landelijke kantonrechttersformule 1639w', *SMA* 1997, p. 25.

[20]

Zie bijvoorbeeld HvJ EG 7 februari 1991, C-184/89, *Jur.* 1991, I-297, r.o. 19-21 (*Nimz*). Vgl. CGB 2003-102; CGB 1995-06.

[21]

Kamerstukken II 2001/02, 28 170, nr. 5, p. 32.

[22]

Kamerstukken II 2001/02, 28 170, nr. 3, p. 34.

[23]

Kamerstukken II 2001/02, 28 170, nr. 3, p. 32.

[24]

CGB 2006-6.

[25]

Ktr Hilversum 22 oktober 1999, *JAR* 1999/241. Navolging: Ktr. Zaanstad 22 juli 2002, *JAR* 2002/236; Ktr. Almelo 28 februari 2003, *JAR* 2003/110. Geen navolging: Ktr. Utrecht 21 januari 2003, *JAR* 2003/51; Ktr. Almelo 24 maart 2003, *JAR* 2004/172. Zie ook K.W.M. Bodewes, 'De ontslagvergoeding in de praktijk', *ArbeidsRecht* 2001, 44.

[26]

C.G. Scholtens, 'Statistiek ontslagvergoedingen 2003: gerommel in de polder (II)', *ArbeidsRecht* 2004, 12.

[27]

HvJ EG 24 februari 1994, zaak C-343/92 (*Roks e.a.*), *Jur.* 1994, p. I-587-604; CGB 2005-83.

[28]

Overigens houdt de kantonrechttersformule geen rekening met 65-plussers, zie M. Heemskerk, *SMA* 2005, 3, p. 127-134.

[29]

Vgl. Ktr. Utrecht 15 december 1997, *JAR* 1998/30; Ktr. Delft 28 juli 2005, *JAR* 2005/195.

[30]

Ktr. Utrecht 15 december 1997, *JAR* 1998/30.

[31]

Een van de redenen om pensioenbeëindiging (bij het bereiken van de de AOW-leeftijd) niet discriminatoir te achten (art. 7 lid 1 sub *b* WGBL) is de idee van inkomensbescherming bij pensionering. De vraag kan gesteld worden of er in alle gevallen voldoende inkomensbescherming is, zie mijn noot bij Ktr. Utrecht 22 februari 2005, *PJ* 2005/71.

[32]

O. van der Kind & S.K. Schreurs, 'Ouderdom komt met gebreken: het maximum van Aanbeveling 3.5', *ArbeidsRecht* 2003, 45.