

# Leidt de hogere AOW-leeftijd tot leeftijdsdiscriminatie?



**Mr. dr. Mark Heemskerk**

is advocaat bij Houthoff Buruma en verbonden aan het VU Expertisecentrum Pensioenrecht.

**Leidt een hogere AOW-leeftijd en het overnemen daarvan in arbeidsovereenkomst en pensioenreglement tot leeftijdsdiscriminatie en wat zijn de gevolgen daarvan? Theo Gommer betoogde eerder in dit blad dat de verhoging van de AOW-leeftijd disproportioneel is voor mensen geboren op of na 1 januari 1955.<sup>1</sup> Die mening deel ik niet. Na een analyse van de wetsvoorstellen en aan de hand van rechtspraak concludeer ik dat de wetgever geen verboden leeftijds onderscheid maakt. Daarnaast toon ik aan dat sociale partners kansrijk zijn om de verschillende pensioenleeftijd in het pensioenreglement voor verschillende leeftijdscohorten juridisch te rechtvaardigen**

Medio oktober 2011 werd bij de Tweede Kamer ingediend het wetsvoorstel verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW-ouderdomspensioen en flexibilisering ingangsdatum AOW-ouderdomspensioen.<sup>2</sup> In deze bijdrage beperk ik mij tot de aanpassing van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting. De AOW-leeftijd wordt leeftijdsafhankelijk. Dat geeft een nieuwe dimensie aan de slogan: wat is uw echte pensioenleeftijd? Een nieuw artikel 7a AOW maakt duidelijk dat personen geboren voor 1955 een AOW-leeftijd houden van 65 jaar. Wie geboren is tussen 1955 en 1960 krijgt een AOW-leeftijd van 66 jaar. Personen geboren in de periode van 1960 tot 1965 krijgen een AOW-leeftijd van 67 jaar. Daarna wordt de AOW-leeftijd afhankelijk van de levensverwachting. Het CBS gaat eens in de vijf jaar berekenen of de AOW-leeftijd omhoog gaat. Een verhoging wordt elf jaar van tevoren aangekondigd. Naar verwachting wordt de AOW-leeftijd 68 jaar voor personen die geboren zijn op of na 1 januari 1965. Dat zal 31 december 2013 bekend zijn. Een en ander staat aangegeven in onderstaande tabel. Saillant detail is dat de Raad van State forse kritiek uitte op de lange overgangstermijn omdat – in mijn woorden – de vergrijzingsproblemen zich niet pas in

2020 voordoen maar veel eerder.<sup>3</sup> De verdeling van lasten en lusten over de generaties staat daardoor onder druk. Het CPB is gevraagd om de generatierekening op te maken. Een teken aan de wand was het eensgezinde protest van politieke jongerenpartijen van diverse pluimage, die samen in Pensioenopstand komen tegen het Pensioenakkoord.<sup>4</sup>

Geboortejaar	AOW-gerechtigde leeftijd
<1955	65
1955 – 1959	66
1960 – 1964	67
1965 - 1969	68 naar verwachting (eind 2013 bekend)
1970 en later	nog niet bekend (eind 2018)

Tabel 1 AOW-leeftijd per leeftijdscohort

## WETSVORSTEL AOW VANAF VERJAARDAG

Minder aandacht krijgt het al door de Tweede Kamer aangenomen wetsvoorstel op grond waarvan de AOW-uitkering voortaan zal worden uitgekeerd vanaf de 65e verjaardag en

niet langer vanaf de eerste dag van de maand waarop men 65 jaar wordt.<sup>5</sup> AOW vanaf de verjaardag en niet maximaal een maand daarvoor levert de overheid een besparing op. Dat wetsvoorstel heeft een beoogde inwerkingstredingsdatum van 1 april 2012. Ook daar speelt nadrukkelijk de discriminatievraag, in het bijzonder of ontslag vóór de 65e verjaardag – bijvoorbeeld de eerste dag van de maand waarop men 65 jaar wordt, verboden is.

Pensioenproducten die aansluiten op de sociale zekerheid sluiten soms aan op de ingangsdatum van het AOW-ouderdompensioen. Pensioenuitvoerders doen er verstandig aan om na te gaan of aanpassing wenselijk is. Zonder aanpassing kan er een verschil ontstaan tussen het moment waarop de verzekering van de sociale zekerheid (bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheidspensioen) eindigt en de AOW-uitkering begint. Dat resulteert in een tijdelijke inkomsterugval. Ook het vroegpensioen kan ophouden vóór de 65ste verjaardag. Dat kan eveneens leiden tot een tijdelijke inkomensdaling.

#### **DISCRIMINATIEGEVAAR BIJ PENSIOENONTSLAG VOOR SOCIALE PARTNERS BIJ ONTSLAG VOOR 65E VERJAARDAG**

Doordat het recht op een AOW-uitkering wordt verschoven van de eerste dag van de maand naar de 65e verjaardag schuift de wettelijke objectieve rechtvaardiging voor pensioenontslag met maximaal dertig dagen naar achteren. Artikel 7 lid 1 onder b WGBL bepaalt kort gezegd dat het verbod van leeftijdsonderscheid niet geldt bij het beëindigen van een arbeidsverhouding in verband met de leeftijd waarop het recht op AOW ontstaat (of een hogere leeftijd). In de overgrote meerderheid van de arbeidsovereenkomsten staat een pensioenontslagbeding. Wordt in de arbeidsovereenkomst bij het pensioenontslag als einddatum uitgegaan van de eerste dag van de maand waarop de pensioenge-rechtigde leeftijd van 65 jaar wordt bereikt dan voldoet die regeling – in ieder geval naar de letter – niet aan de WGBL. Het pensioenontslag vindt dan namelijk plaats op een moment vóór de 65e verjaardag (maximaal dertig dagen daarvoor). Uit een steekproef van CAO's onderzocht door SZW bleek dat in ieder geval twintig van de vijftig onderzochte CAO's (40%) de eerste dag van de maand aanhielden als pensioenontslagdatum.<sup>6</sup> Leeftijdscriminatie ligt dan op de loer. De werkgever komt mijns inziens geen beroep toe op de uitzondering van artikel 7 lid 1 sub b WGBL en zal een objectieve rechtvaardiging moeten aanvoeren voor het leeftijdsontslag vóór 65 jaar. Dat is niet eenvoudig. De wetgever gaat er zelf vanuit dat pensioenontslag voor de 65e verjaardag discriminatoir is:

'Het wettelijke verbod op leeftijdsdiscriminatie in de Wgba is zo geformuleerd dat dit niet geldt als de arbeidsverhouding of het ambtelijk dienstverband wordt beëindigd in verband met het bereiken van de leeftijd waarop op grond van de Algemene Ouderdomswet (AOW) recht op ouderdomspensioen ontstaat. Is dat niet het geval, dan is er sprake van leeftijdsdiscriminatie, waardoor de regering de betreffende cao-bepaling niet algemeen verbindend kan verklaren.'<sup>7</sup>

Werknemers kunnen claimen dat het pensioenontslag nietig is (in strijd met artikel 13 WGBL). Zij kunnen loon vorderen en voortzetting van pensioenopbouw. Minister Kamp heeft tevens aangekondigd te komen met wetgeving op grond waarvan een pensioenontslagbeding slechts geldig is indien schriftelijk overeengekomen.<sup>8</sup> Bij nietigheid zal de werkgever dan met een goed verhaal moeten komen om te bepleiten dat het nietige beding moet worden geconverteerd in een rechtsgeldig einde bij de 65ste verjaardag (ex artikel 3:42 BW). Indien die vlieger niet opgaat is de 65-pluswerknemer voor onbepaalde tijd in dienst en wordt het geen eenvoudige opgave om hem te ontslaan. Dat is financieel aantrekkelijk voor werknemers die – al dan niet wegens versobering van hun pensioenregeling – langer willen doorwerken.

#### **DE OVERHEID DISCRIMINEERT NIET NAAR LEEFTIJD IN DE AOW**

De kans dat de Nederlandse overheid door een leeftijdsafhankelijke AOW-leeftijd verboden leeftijdsonderscheid maakt acht ik bijzonder klein. De juridische beleidsvrijheid van de overheid om leeftijdsonderscheid te maken in de socialezekerheid (AOW) is zeer groot. De strenge toetsing van de wet die leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid verbiedt – de WGBL<sup>9</sup> – is namelijk niet van toepassing. De reikwijdte van Richtlijn 2000/78 en de WGBL strekt zich niet uit tot de sociale zekerheid (AOW)<sup>10</sup> maar is beperkt tot de arbeidsvoorwaarden (beloning in de zin van artikel 157 EU-verdrag).<sup>11</sup> Wil iemand die geboren is in 1955 (AOW-leeftijd 66 jaar) of 1960 (AOW-leeftijd 67 jaar) dat aanvechten, dan is het juridisch instrumentarium beperkt tot artikel 1 Grondwet, artikel 26 BUPO en het algemene gelijkheidsbeginsel.<sup>12</sup> Omdat leeftijd geen in artikel 1 Grondwet of artikel 26 BUPO benoemde discriminatiegrond is, toetst de rechter meer terughoudend. Dat volgt voor de Grondwet, de wetsgeschiedenis<sup>13</sup> en rechtspraak.<sup>14</sup> Een mogelijke objectieve rechtvaardiging voor de overheid is de gerechtvaardigde verwachtingen van oudere werknemers en werkgevers. Zij hebben geen of minder tijd om zich voor te bereiden op een

~

**Dat is financieel aantrekkelijk voor werknemers die langer willen doorwerken**

~

hogere AOW-leeftijd.<sup>15</sup> Waarom de grens dan bij geboortjaar 1955 moet liggen, is arbitrair. Gelet op de marginale toets valt niet te verwachten dat het resultaat verboden leeftijdsonderscheid zal zijn. Uit de bijdrage van Gommer kan ik niet opmaken of zijn oordeel dat de verhoging van de AOW-leeftijd disproportioneel is voor personen geboren na 1955 leidt tot de conclusie dat wegens discriminatie de AOW buiten toepassing moet worden gelaten of dat het slechts de vertaling in de pensioenreglementen betreft die de toets van de WGBL niet doorstaan. Gommer bepleit als alternatief een verhoging van de AOW-leeftijd in een keer naar 67 jaar of een geleidelijke verhoging van een of twee maanden per jaar vanaf 2015. Dat is een beleidsalternatief. Immers, ook de Raad van State vond dat snellere actie geboden was die tot een betere intergenerationale verdeling zou leiden. De beleidskeuze van de overheid voor de latere AOW-verhogingen is zeker betwistbaar maar juridisch niet aantastbaar. Iemand die geboren is na 1955 heeft mijns inziens geen reële kans om een gelijke ingangsdatum (65 jaar) met eenzelfde uitkeringshoogte af te dwingen jegens de wetgever. Op grond van het wetsvoorstel kan hij - tenzij hij onder bijstandsniveau terechtkomt<sup>16</sup> - zijn AOW vervroegd laten ingaan op 65 jaar. Dat leidt wel tot een levenslange korting van zijn AOW-uitkering maar daar kiest betrokkene zelf voor.

#### EIGENDOMSRECHT ALS INSTRUMENT

Gommer wijst in zijn bijdrage op het Europeesrechtelijke eigendomsrecht, onder meer onder verwijzing naar artikel 17 van het Handvest van de grondrechten van de EU. Indien betrokkene zich beroept op een inbreuk op zijn eigendomsrecht ligt naast genoemd artikel een beroep op artikel 1 Eerste Protocol EVRM voor de hand. Vermoedelijk zal hij nul op het rekest krijgen omdat die inbreuk in de opbouwfase van de AOW gerechtvaardigd zal zijn. Het eigendomsrecht strekt mijns inziens niet zover dat tijdens de opbouwfase van de AOW geen wijziging in dat stelsel mag worden aangebracht. Van belang is onder meer dat geen sprake is van een opeisbaar recht (de AOW-uitkering is nog niet ingegaan, betrokkene heeft een ruime overgangperiode om zich voor te bereiden) en dat de AOW een omslagstelsel is zonder premie-uitkeringequivalentie. De belangenafweging tussen het algemeen belang om de AOW-leeftijd te verhogen leidt niet snel tot een excessieve inbreuk. In het arrest Goudswaard werd een fikse korting wegens een omzetting van de AWW naar de Anw door het EHRM evenmin in strijd met het eigendomsrecht bevonden.<sup>17</sup>

#### WEL DISCRIMINATIEGEVAAR BIJ VERTALING AOW-LEEFTIJDEN IN PENSIOENREGLEMENT

Het Pensioenakkoord gaat er van uit dat pensioenuitvoerders en sociale partners de leeftijdsafhankelijke AOW-leeftijd volgen en nodigt dus uit tot het maken van leeftijdsonderscheid in de pensioenregeling. Waar de overheid bij de AOW niet gebonden is aan de WGBL zijn werkgevers en pensioenuitvoerders dat wel.<sup>18</sup> Sociale partners moeten het nieuwe pensioencontract WGBL-proof maken. Afsproken discriminatie

– ook al is dat gebaseerd op afspraken uit het Pensioenakkoord – is nog steeds discriminatie.<sup>19</sup>

*Een verschillende pensioenleeftijd uitgezonderd van leeftijdsdiscriminatie?*



### ~ Vermoedelijk zal hij nul op het rekest krijgen ~

De WGBL lijkt op het eerste gezicht een uitzondering te bieden omdat de pensioenleeftijd expliciet is uitgezonderd van het verbod van leeftijdsonderscheid. Artikel 8 lid 2 van de WGBL luidt namelijk als volgt: ‘Het verbod van onderscheid is niet van toepassing op in pensioenvoorzieningen vastgelegde toetredingsleeftijden en op pensioengerechtigde leeftijden, alsmede op de vaststelling van verschillende toetredings- en pensioengerechtigde leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën van werknemers.’

Artikel 8 lid 2 brengt mee dat een pensioenleeftijd gehanteerd kan worden zonder dat dit discriminatoir is. Een pensioenleeftijd van 65 jaar in het pensioenreglement hoeft niet gerechtvaardigd te worden. Een verschillende pensioenleeftijd voor werknemers in verschillende functies (functie-onderscheid zoals binnendienst-buitendienst) lijkt eveneens mogelijk.<sup>20</sup> Gommer gaat in zijn vlot geschreven bijdrage wel erg snel voorbij aan deze uitzondering. In 2010 concludeerden Pásztor en van der Wal dat het volgen van de verhoging van de AOW-leeftijd (conform de plannen destijds) in de pensioenreglementen op grond van artikel 8 lid 2 WGBL uitgezonderd was van het verbod van leeftijdsdiscriminatie.<sup>21</sup> Ik betwijfel of de wettelijke uitzondering op het verbod van leeftijdsdiscriminatie inroepbaar is indien het verschillende pensioenleeftijden betreft voor verschillende leeftijdsgroepen. Een pensioenleeftijd van 65 jaar voor de ene leeftijdsgroep en een pensioenleeftijd van 66 jaar voor de andere leeftijdsgroep is verdacht. Een verschillende pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen is immers ook niet toegestaan, zo volgt uit het Barber-arrest.<sup>22</sup> Uit Europese jurisprudentie – met name de arresten Beckmann en Martin<sup>23</sup> – volgt dat een uitzondering op het verbod van discriminatie restrictief moet worden uitgelegd. Ook dat pleit ervoor om een verschillende pensioenleeftijd

tijd anders dan voor verschillende groepen werknemers (functiegerelateerd en niet leeftijdsgebonden) niet onder de uitzondering van artikel 8 lid 2 WGBL te laten vallen. Kortom: heeft de ene leeftijdsgroep een andere pensioenleeftijd dan de andere leeftijdsgroep dan is er mijns inziens geen mogelijkheid om met succes een beroep te doen op artikel 8 lid 2 WGBL. Zonder objectieve rechtvaardiging voor de verschillende pensioenleeftijd voor leeftijdscohorten discrimineren werkgevers en pensioenuitvoerders.

### DE OBJECTIEVE RECHTVAARDIGING VOOR EEN LEEFTIJDGERELATEERDE PENSIOENLEEFTIJD

Het volgen van de AOW-leeftijd voor verschillende leeftijdscohorten in de pensioenregeling vereist een objectieve rechtvaardiging in de zin van artikel 7 lid 1 sub c WGBL. Sociale partners en pensioenuitvoerders moeten ten eerste een goede reden (*legitiem doel*) hebben voor de leeftijdsafhankelijke pensioenleeftijd. Ten tweede moet de leeftijdsafhankelijke pensioenleeftijd *passend* zijn, dus leiden tot het doel (de reden om die verschillende pensioenleeftijd te hanteren). Dat is een doelmatigheidstoets. Ten derde moet de leeftijdsafhankelijke pensioenleeftijd *noodzakelijk* en *proportioneel* zijn. CGB en HvJ EG hanteren een strak stappenplan voor de objectieve rechtvaardigingstoets en deelvragen.<sup>24</sup> Gommer lijkt in zijn bijdrage daar wat losser mee om te gaan door criteria en argumenten te combineren tot toetssteen. Werkgevers en pensioenuitvoerders die de discriminatievraag willen toetsen – intern dan wel extern – doen er verstandig aan om het stappenplan op tafel te leggen. Sociale partners kunnen als rechtvaardiging de volgende doelen voor de verschillende pensioenleeftijd per leeftijdscohort aanvoeren:

- (1) het streven naar een betaalbaar en stabiel pensioensysteem met een eerlijke verdeling van lusten en lasten (premies en uitkeringen) voor de verschillende leeftijdscohorten;
- (2) solidariteit tussen generaties door aanpassing aan de levensverwachting (gelijke uitkeringsduur);
- (3) gerechtvaardigde verwachting van werknemers door een ruime overgangperiode;
- (4) aansluiting bij de wettelijke pensioenleeftijd.

#### *Legitiem doel*

Veel van die doelen zijn ontleend aan de oordelenlijn van de CGB en de jurisprudentie inzake het leeftijdsonderscheid veroorzaakt door de wet VPL.<sup>25</sup> Naar verwachting vormt dit samenstel van argumenten een legitiem doel. Dat sociale partners op grond van bovenstaande argumenten behoefte kunnen hebben om de pensioenleeftijd aan te passen aan de AOW lijkt mij goed bepleitbaar. Het zelfde geldt voor de stelling dat er geen oogmerk is om te discrimineren.

#### *Passend*

Verdedigbaar lijkt ook dat de leeftijdsgerelateerde pensioenleeftijd passend zal zijn. Toepassing van een verschillende pensioenleeftijd voor leeftijdscohorten zal niet voor iedere leeftijdsgroep tot een gelijke verdeling van lusten en lasten (premies en uitkeringen, uitkeringsduur) leiden. Aannemelijk lijkt mij dat in totaliteit de leeftijdsafhankelijke pensioenleeftijd naar verwachting passend kan zijn. Uiteraard geldt ook hier het juridisch cliché dat de passendheid, noodzakelijkheid en proportionaliteit afhankelijk is van alle omstandigheden van het geval en onderbouwd moet worden. Van belang is dat enige beleidsvrijheid aan sociale partners kan en vermoedelijk zal worden gegund bij rechterlijke toetsing. Die juridische ruimte is er in de jurisprudentie van het HvJ EG<sup>26</sup> en de oordelenlijn van de CGB.<sup>27</sup> Vrij vertaald kan bij toetsing van collectieve afspraken en een legitiem doel meer beleidsvrijheid worden gelaten aan sociale partners. Z'ó'n marginale toets van de passendheid en noodzakelijkheid is niet afdwingbaar.

#### *Noodzakelijk en proportioneel?*

Bottleneck zal zijn de noodzakelijkheids- en proportionaliteitstoets. Sociale partners en pensioenuitvoerders zijn niet verplicht de pensioenleeftijd te verhogen. Door aansluiting

bij de AOW-leeftijd moet de ene leeftijdsgroep langer werken voor dezelfde uitkering. De balans tussen premies, uitkeringen en uitkeringsduur is niet gelijk. De CGB of rechter zal toetsen of dat verschil proportioneel is en of er alternatieven zijn. Gommer concludeert dat de verhoging voor personen geboren na 1955 disproportioneel is. Hij presenteert als alternatief een verhoging van de AOW-leeftijd in één keer naar 67 jaar of een geleidelijke verhoging van één of twee maanden per jaar vanaf 2015.<sup>28</sup> Dat ligt evenwel buiten bereik van sociale partners die worden geconfronteerd met de wijziging van de AOW. Zonder op de uitkomst van de toets vooruit te kunnen lopen – het blijft een concrete afweging - merk ik op dat bij het VPL-overgangsrecht meermalen is geoordeeld dat langer doorwerken door de jongere groep voor hetzelfde pensioenresultaat niet discriminatoir was. In die gevallen was het leeftijdsonderscheid proportioneel. Daarbij teken ik aan dat er ook gevallen waren waar het VPL-overgangsrecht niet door de gelijkebehandelingsbeugel kon.<sup>29</sup> Het volgen van de AOW-leeftijd voor verschillende geboortecohorten is niet zonder discriminatierisico. Dat gezegd hebbend concludeer ik met enige voorzichtigheid dat sociale partners kansrijk zijn om de verschillende pensioenleeftijd voor verschillende leeftijdscohorten in het pensioenreglement te rechtvaardigen.<sup>30</sup>

## Dit samenstel van argumenten vormt een legitiem doel

Niet onbelangrijk lijkt mij de aansluiting bij (1) de AOW-gerechtigde leeftijd en (2) voorkoming van leeftijdsdiscriminatie door een lagere pensioenontslagleeftijd te hanteren die aansluit bij de WGBL.<sup>31</sup>

## CONCLUSIE

Het wetsvoorstel dat naar aanleiding van het Pensioenakkoord de AOW-leeftijd verhoogt naar 66 jaar en 67 jaar leidt tot leeftijdsonderscheid. Dat leeftijdsonderscheid in de AOW is, mede door de marginale toets en grote beleidsvrijheid van de overheid bij de vormgeving van de sociale zekerheid, niet discriminatoir. Sociale partners en pensioenuitvoerders die aansluiten bij de AOW-leeftijd door een verschillende pensioenleeftijd voor verschillende leeftijdscohorten te introduceren moeten een objectieve rechtvaardiging hebben voor dat onderscheid. In deze bijdrage heb ik het discriminatiegevaar uiteengezet en handvatten aangereikt om dat discriminatiegevaar te beteugelen. Minder bekend is dat naar verwachting de AOW vanaf 1 april 2012 zal ingaan op de 65e verjaardag in plaats van de eerste dag van de maand waarop men 65 jaar wordt. Bij pensioenontslag voor de 65e verjaardag – op de eerste dag van de maand – ligt leeftijdsdiscriminatie op de loer.

## Noten

- 1 T. Gommer, Overgangsregimes en gelijke behandeling (deel 2), P&P 2011/10, p. 13-15.
- 2 Kamerstukken II 2011-12, 33 046. Twee eerdere wetsvoorstellen die verhoging van de AOW-leeftijd beoogden zijn daarmee achterhaald (Kamerstukken 32 247 en 32 767).
- 3 Kamerstukken II 2011-12, 33 046, nr. 4, p. 2; vergelijk ook Kamerstukken II 2009-10, 32 247, nr. 4.
- 4 NRC 8 oktober 2011, Politieke jongerenpartijen strijden samen tegen pensioenakkoord; [www.pensioen-opstand.nl](http://www.pensioen-opstand.nl)
- 5 Kamerstukken II 2011-12, 32 846.
- 6 Kamerstukken II 2011-12, 32 846, nr. 6, p. 4.
- 7 Kamerstukken II 2011-12, 32 846, nr. 6, p. 6.
- 8 Kamerstukken II 2011-12, 32 767, nr. 8. Zie daarover ook M. Heemskerk, De arbeidsdeelname van oudere werknemers, diss VU Amsterdam, BJU Den Haag 2009, p. 534.
- 9 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, Stb. 2004, 30.
- 10 Zie artikel 3 lid 3 Richtlijn 2000/78/EG.
- 11 Dat blijkt onder meer uit de wetsgeschiedenis van de WGBL, zie Kamerstukken II 2001-02, 28 170, nr. 3, p. 21.
- 12 Weliswaar staat leeftijd niet expliciet vermeld in deze discriminatieverboden, wettelijk leeftijdsonderscheid kan daaraan wel worden getoetst. Voor artikel 1 Grondwet, zie Kamerstukken 1982-83, 17 800, nr. 6, p. 5. Voor artikel 26 BUPO is dit vaste jurisprudentie van de Hoge Raad, zie HR 13 januari 1995, NJ 1995, 430 (Codfried); HR 8 mei 1998, NJ 1998, 496 (Westerterp); HR 10 november 2006, JAR 2006, 306 (minimumloon 13-jarigen).
- 13 Kamerstukken II 1999-2000, 26 880, nr. 3, p. 6-7.
- 14 Rb. 's-Gravenhage 10 januari 2001, AD 4969.
- 15 Zie reeds Persbericht SZW 16 oktober, AOW-leeftijd sociaal en verantwoord naar 67 jaar, nr. 09/115.
- 16 Artikel 22 onder a WWB.
- 17 EHRM 22 september 2005, AB 2006/1 (Goudswaard/Van der Lans).
- 18 HvJ EG 9 oktober 2001, PJ 2001, 101 (Menauer).
- 19 HvJ EG 7 februari 1991, C 184/89, Jur. 1991, I-297.
- 20 HR 12 april 2002, NJ 2002/411; JAR 2002/101; PJ 2002, 41 (Souverein); Anders CGB 1997-139. Ik ga er van uit dat geen sprake is van gelijke arbeid van gelijke waarde.
- 21 M. van der Wal, A. Pásztor, Leidt hogere AOW-leeftijd tot leeftijdsdiscriminatie in pensioenregelingen?, PM 2010/2 en 3.
- 22 HvJ EG 17 mei 1990, NJ 1992, 436 (Barber); vergelijk ook HR 21 november 1986, NJ 1987, 351 (Beets-Propert).
- 23 HvJ EG 4 juni 2002, PJ 2002, 99 (Beckmann); HvJ EG 6 november 2003, PJ 2004, 71 (Martin).
- 24 Zie M. Heemskerk, De arbeidsdeelname van oudere werknemers, diss VU Amsterdam 2009, BJU Den Haag, p. 38-43.
- 25 CGB 2005-219; CGB 2006-62; CGB 2006-187; Ktr. Heerlen 23 januari 2008, PJ 2008, 18; Hof 's-Hertogenbosch 29 september 2009, RAR 2010, 6 (AVV/ABP).
- 26 HvJ EG 31 mei 1995, r.o. 46, NJ 1996, 97; JAR 1995/198 (Royal Copenhagen), zie ook HvJ EG 16 oktober 2007, r.o. 68 JAR 2007, 288, NJ 2008, 38 (Palacios).
- 27 CGB Advies 2007/5, p. 13, 36.
- 28 T. Gommer, Overgangsregimes en gelijke behandeling (deel 2), P&P 2011/10, p. 15.
- 29 CGB 2006-62; CGB 2007-150.
- 30 Anders: T. Gommer, Overgangsregimes en gelijke behandeling (deel 2), P & P 2011/10.
- 31 Tegen dat laatste kan nog worden ingebracht dat het mogelijk is de pensioenontslagleeftijd los te koppelen van de pensioenleeftijd in het pensioenreglement. De reflexwerking en keuze van werkgevers en pensioenuitvoerders om de AOW-leeftijd te volgen lijkt mij te billijken.