

# Verplichte pensionering en leeftijdsdiscriminatie



**Mark Heemskerk**

*Mr. Drs. M. Heemskerk is werkzaam als promovendus bij de sectie Sociaal Recht van de Vrije Universiteit te Amsterdam en is tevens werkzaam als juridisch medewerker bij de sectie Arbeid en Pensioen van HouthoffBuruma te Amsterdam.*

**Deze bijdrage<sup>1</sup> gaat over de samenhang tussen het einde van de arbeidsovereenkomst en pensioen. De pensioenleeftijd is daarin de schakel met het einde van de arbeidsovereenkomst. In het eerste deel van deze bijdrage ga ik in op de vraag hoe en wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt indien partijen (g)een pensioenleeftijd zijn overeengekomen. In het tweede deel behandel ik de vraag wanneer deze (verplichte) pensionering leeftijdsdiscriminatie vormt. Daarbij ga ik tevens in op de betekenis van de per 1 mei 2004 in werking getreden Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (verder: WGBL)<sup>2</sup>.**

## 1. Pensioenregel en pensioenontslag: beëindiging bij overeengekomen pensioenleeftijd

### 1.1 De begrippen pensioenontslag en pensioenregel

Het eindigen van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioenleeftijd is jarenlang aangeduid als de pensioenregel: wanneer werkgever en werknemer bij de arbeidsovereenkomst een zekere, vaste pensioenleeftijd overeenkomen, kan worden aangenomen dat de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioenleeftijd van rechtswege eindigt<sup>3</sup>. De term pensioenregel lijkt inmiddels een nieuw likje verf te hebben gekregen en omgedoopt te zijn tot pensioenontslag<sup>4</sup>. Als ik het goed zie, hebben beide begrippen dezelfde betekenis. Ook de wetgever hanteert inmiddels de term pensioenontslag, overigens zonder toelichting of verwijzing naar de inhoud van het begrip. Zo kopt de wetgever boven artikel 16 WGBL 'overgangsrecht pensioenontslag'.

De term pensioenontslag heeft als groot voordeel dat het rechtsgevolg (het einde van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioenleeftijd) in één keer duidelijk is. Dit in tegenstelling tot het begrip pensioenregel, het pensioenrecht bestaat immers uit legio pensioenregels. Hoewel duidelijk, is het begrip pensioenontslag arbeidsrechtelijk gezien niet geheel zuiver. Ontslag duidt immers op een eenzijdige beëindigingshandeling, terwijl het hier een overeengekomen einde betreft. Partijen komen immers (impliciet dan wel expliciet) overeen dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de pensioenleeftijd. Het rechtsgevolg daarvan is een einde van rechtswege (vergelijk artikel 7:667 lid 1 BW). Strikt genomen is het begrip ontslag dan ook niet geheel juist en zou de term leeftijdsontslag zuiverder zijn, maar dat begrip maakt

niet duidelijk dat het einde van de arbeidsovereenkomst met het bereiken van de pensioenleeftijd samenhangt. Hieronder gebruik ik de begrippen pensioenregel en pensioenontslag door elkaar<sup>5</sup>.

De pensioenregel lijkt in de jurisprudentie te zijn aanvaard (zie reeds Rb. 's-Gravenhage 16 november 1964, *NJ* 1966, 122). Het overeenkomen van de pensioenleeftijd geschiedt doorgaans door het pensioenreglement van toepassing te verklaren in de CAO of de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat werkgever en werknemer tevens – impliciet – overeenkomen dat de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioenleeftijd van rechtswege eindigt<sup>6</sup>. In veel gevallen bepaalt de (collectieve) arbeidsovereenkomst dat het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd het einde van de arbeidsovereenkomst meebrengt. Dit geldt eveneens voor vrijwel alle rechtspositieregelingen van ambtenaren. Het pensioenontslag geldt dus in geval er een aanvullende pensioenregeling is overeengekomen.

### 2. Pensioenregel bij afwezigheid aanvullend pensioen?

Geldt de pensioenregel ook in geval er niet expliciet een pensioenleeftijd is afgesproken en er geen aanvullend pensioen is? Het antwoord lijkt ja te zijn. Uit HR 13 januari 1995, *NJ* 1995, 430 (Codfried) en HR 1 november 2002, *NJ* 2002, 622 (Op 't Land) volgt mijns inziens dat de Hoge Raad de pensioenregel toepast. De Hoge Raad heeft zich in deze uitspraken uitgesproken over de situatie waarin partijen géén pensioenleeftijd waren overeengekomen en de arbeidsovereenkomst eenzijdig werd beëindigd wegens het bereiken van de leeftijd van 65 jaar<sup>7</sup>. De Hoge Raad oordeelde in beide gevallen dat eenzijdige beëindiging is toegestaan.

Maar de arresten van de Hoge Raad lijken ook een einde van rechtswege bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd niet uit te sluiten. In een obiter dictum stelt de Hoge Raad in 1995: ‘Voorts dient te worden vooropgesteld dat niet gezegd kan worden dat de *regel* dat een dienstbetrekking van *rechtswege* (cursivering MH) eindigt wegens het bereiken van de 65-jarige leeftijd niet langer in overeenstemming is met de rechtsopvatting van brede lagen van de bevolking, ook al gezien de betekenis van de 65-jarige leeftijd in de pensioen-, de arbeids- en de sociale verzekerings-

## De term pensioenontslag heeft als groot voordeel dat het rechtsgevolg (het einde van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioenleeftijd) in één keer duidelijk is

wetgeving<sup>8</sup>. Als ik het goed zie, opent de Hoge Raad hier de deur voor toepassing van de pensioenregel: indien partijen geen andere pensioengerechtigde leeftijd zijn overeengekomen, geldt de regel dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de ‘gebruikelijke’ wettelijke pensioengerechtigde leeftijd (65) van de werknemer<sup>9</sup>.

### 3. Juridische grondslag pensioenontslag

Hiervoor gaf ik al aan dat de jurisprudentie de pensioenregel heeft aanvaard. De juridische grondslag voor pensioenontslag is te vinden in artikel 7:667 lid 1 BW, dat als volgt luidt:

‘Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door het gebruik aangegeven.’

#### Overeenkomst

##### A. Impliciet

De basis voor het einde van de arbeidsovereenkomst is de partijafpraak, de overeenkomst, het wederzijds goedvinden. De overeengekomen pensioenleeftijd brengt mee dat de arbeidsovereenkomst eindigt aangezien partijen dat impliciet zijn overeengekomen. Hierbij spelen de vertrouwensregel (artikel 3:35 BW) en de aanvulling van de arbeidsovereenkomst door gewoonte (artikel 6:248 BW) een rol. Partijen mogen er op vertrouwen dat bij het bereiken van de pensioenleeftijd de arbeidsovereenkomst eindigt.

##### B. Expliciet

In veel gevallen bepaalt de (collectieve) arbeidsovereenkomst expliciet dat de arbeidsovereenkomst eindigt op het door partijen bepaalde moment: de pensioengerechtigde leeftijd. In feite hebben zij invulling gegeven aan hun contractsvrijheid door het eindtijdstip – de maximumduur – van hun arbeidscontract te bepalen. Bij het bereiken van de pensioenleeftijd is de tijd verstreken die bij overeenkomst is aangegeven.

#### Overeenkomst/Gebruik

Bij afwezigheid van een aanvullende pensioenleeftijd lijkt de Hoge Raad aan te sluiten bij de ‘gebruikelijke’ wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar. Dit lijkt te passen bij gebruik in de zin van artikel 7:667 lid 1 BW. Een andere interpretatie – met hetzelfde rechtsgevolg – is de beëindigingsleeftijd van 65 jaar als gewoonte te zien die de arbeidsovereenkomst aanvult (vergelijk wederom artikel 6:248 BW). Overigens merk ik op dat de Hoge Raad in het Codfried-arrest de pensioenregel wel met zoveel woorden aanduidt, maar de juridische grondslag van artikel 7:667 lid 1 BW niet benoemt.

### 4. Leeftijdscriminatie: uitzondering op pensioenontslag

#### 4.1 Grondslagen: artikel 1 Gw en artikel 26 IVBPR

Hiervoor ging het om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioenleeftijd. Leeftijdscriminatie kan dit overeengekomen einde van de arbeidsovereenkomst doorkruisen en leiden tot pensioenontslag ‘met een vlekje’. Tot nu toe werd in de jurisprudentie een beroep gedaan op de opennormbepalingen van artikel 26 IVBPR en artikel 1 Gw. Zowel artikel 1 Gw als artikel 26 IVBPR bevat

een algemeen discriminatieverbod: beide normen verbieden discriminatie op welke grond dan ook en daaronder valt ook leeftijd. Een wet die leeftijd als discriminatiegrond bevatte, was voor inwerkingtreding van de WGBL niet voorhanden.

#### 4.2 De objectieve rechtvaardigingstoets en jurisprudentie

Uit de EG-jurisprudentie inzake gelijke behandeling volgt dat (leeftijd)onderscheid is toegestaan indien daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat<sup>10</sup>. Een objectieve rechtvaardiging bestaat indien voldaan is aan de criteria legitimiteit, doelmatigheid en proportionaliteit. De jurisprudentie toont aan dat pensioenontslag onder de 65 jaar in het verleden vrijwel altijd objectief gerechtvaardigd werd geacht<sup>11</sup>. Zo werd het pensioenontslag op 62-jarige leeftijd van een floormanagement van Holland Casino toelaatbaar geacht<sup>12</sup>. De kantonrechter aanvaardde als objectieve rechtvaardiging dat de maatregel noodzakelijk was om doorstroming van het personeel te bevorderen, om langdurig ziekteverzuim terug te dringen en om de WAO-instroom te beperken. Pensioenontslag onder de leeftijd van 65 jaar is niet toegestaan wanneer daarvoor slechts algemene, generaliserende argumenten worden aangevoerd<sup>13</sup>. ING voerde in eerste aanleg aan dat de in de ondernemings-CAO vastgelegde verplichte pensionering bij 62 jaar gerechtvaardigd was omdat de spankracht van oudere werknemers afneemt. In dat argument zag de kantonrechter – terecht naar mij dunkt – geen objectieve rechtvaardiging<sup>14</sup>. In hoger beroep werd het pensioenontslag – na verbetering van gronden – wel toelaatbaar geacht<sup>15</sup>. Daarnaast wijs ik op het geoorloofde pensioenontslag van een brandweerman wegens het bereiken van de FLO-leeftijd van 55 jaar<sup>16</sup>.

#### 4.3 HR: pensioenontslag verkeersvliegers is geen verboden leeftijdsonderscheid

Begin oktober 2004 heeft de Hoge Raad zich voor het eerst uitgesproken over de vraag of het pensioenontslag onder 65 jaar was toegestaan. Dat deed de Hoge Raad overigens nog onder het regime van artikel 1 Gw en artikel 26 IVBPR nu de litigieuze CAO-bepalingen tot stand waren gekomen vóór inwerkingtreding van de WGBL. In de CAO's van de verkeersvliegers van KLM en Martinair is een leeftijdsgrens vastgelegd op grond waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt wegens het bereiken van de leeftijd van 56 jaar (of 58 indien de vlieger vanaf 48 jaar 80% heeft gewerkt). De rechtbank zag in het doorstromingsargument een objectieve rechtvaardiging. De Hoge Raad liet het oordeel van de rechtbank, dat het pensioenontslag van de verkeersvliegers van KLM en Martinair bij 56/58 jaar geen verboden leeftijdsonderscheid vormde, in stand<sup>17</sup>. Dit acht ik niet verwonderlijk, gezien de processuele positie van de

Hoge Raad. Als cassatierechter controleert de Hoge Raad of het recht is geschonden of vormen zijn verzuimd. Aan een inhoudelijk oordeel over de objectieve rechtvaardigingstoets van de rechtbank komt de Hoge Raad niet toe, mede doordat het oordeel van de rechtbank met de feiten verweven is. De rechtbank had de juiste maatstaven aangelegd en haar motivering was niet onbegrijpelijk.

Een opmerkelijk aspect uit het arrest vind ik de redenering van de Hoge Raad dat het een beroepsgroep betreft waarvoor een uitzondering geldt op de regel dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. De Hoge Raad verwijst daartoe naar het Besluit bewijzen van bevoegdheid voor de luchtvaart (Stb. 1999, 346; 2001, 526). Artikel 7 van het besluit bepaalt dat de functie van vlieger na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar nog slechts kan worden vervuld indien de overige van de bemanning deel uitmakende vliegers jonger zijn dan 60 jaar. Twee zaken vallen mij op. Ten eerste is – voorzover mij bekend – aan het besluit in de eerdere uitspraken niet of nauwelijks betekenis toegekend. Ten tweede lijkt hiermee een andere objectieve rechtvaardigingsgrond een rol te spelen. De reden voor de leeftijdsgrens in het besluit is volgens mij de verkeersveiligheid van bemanning en passagiers. Kennelijk vindt de Hoge Raad deze leeftijdsgrens (60 jaar) daarom objectief gerechtvaardigd. Dat is een andere rechtvaardiging dan het door KLM en Martinair aangevoerde doorstromingsargument. Voor de uitkomst heeft dit geen gevolg: zoals gezegd liet de Hoge Raad het pensioenontslag bij 56 jaar voor de verkeersvliegers in stand.

## 5. WGBL

Op 1 mei 2004 is de WGBL in werking getreden. De WGBL is specifiek gericht op de discriminatiegrondleeftijd en geeft uitvoering aan EG Richtlijn 2000/78<sup>18</sup>. Opvallend is dat de WGBL de pensioenleeftijd en het daaraan gekoppelde einde van de arbeidsovereenkomst splitst<sup>19</sup>. Een pensioenleeftijd vormt op grond van artikel 8 geen verboden onderscheid. Artikel 6 lid 2 van de Richtlijn biedt de uitzonderingsmogelijkheid voor wat betreft de pensioenleeftijd. Hieronder ga ik kort in op de gevolgen van de wet voor pensioenontslag bij verschillende leeftijden.

- Pensioenontslag bij 65 jaar: geen verboden onderscheid  
De aan de pensioenleeftijd gekoppelde beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan leeftijdsdiscriminatie opleveren (artikel 7 WGBL).

## Leeftijdsdiscriminatie kan het overeengekomen einde van de arbeidsovereenkomst doorkruisen

Leeftijdonderscheid is toegestaan indien sprake is van een objectieve rechtvaardiging. Pensioenontslag bij de AOW-leeftijd van 65 jaar (of een hogere leeftijd) is op grond van artikel 7 lid 1 sub b WGBL toegestaan. De wetgever heeft dat forfaitair bepaald.

- Pensioenontslag onder 65 jaar: overgangsrecht tot 2 december 2006  
Bij een ontslagleeftijd lager dan 65 jaar is het overgangsrecht van artikel 16 van toepassing. Pensioenontslag wegens het bereiken van een leeftijd lager dan 65 jaar is tot 2 december 2006 toegestaan. Voorwaarde voor toepassing van het overgangsrecht is dat het moet gaan om een leeftijdsgrens die vóór 1 mei 2004 – de datum waarop de WGBL in werking is getreden – is vastgelegd in de CAO, de arbeidsovereenkomst of de pensioentoezegging. Dit geldt ook voor functioneel leeftijdsontslag. Minister De Geus onderschreef in de Kamerstukken dat voor overheidswerkgevers FPU en

FLO onder het overgangsrecht vallen<sup>20</sup>. Sociale partners en individuele werkgevers hebben tot 2 december 2006 de tijd om bepalingen (in CAO, individuele arbeidsovereenkomst of pensioentoezegging) waarin aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd lager dan 65 jaar ontslag van de werknemer is gekoppeld, aan te passen aan de WGBL. Daarna is pensioenontslag onder de 65 jaar alleen toegestaan wanneer daar een objectieve rechtvaardiging voor bestaat.

- Pensioenontslag onder 65 jaar ná december 2006  
Na 2 december 2006 is artikel 7 lid 1 sub c van toepassing. Pensioenontslag vormt dan in beginsel verboden onderscheid, tenzij het onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Als vuistregel geldt mijns inziens dat een lagere ontslagleeftijd een sterkere objectieve rechtvaardigingsgrond vereist. De rechter zal dit toetsen aan de hand van de in de EG-jurisprudentie inzake gelijke behandeling ontwikkelde criteria. Deze zijn in artikel 7 lid 1 sub c gecodificeerd<sup>21</sup>:

### a. Legitiem doel

Is de doelstelling om leeftijdonderscheid te maken toegestaan?

### b. Passend middel (doelmatigheid)

Wordt het doel bereikt door het maken van leeftijdonderscheid?

### c. Noodzakelijk middel (proportionaliteit)

Is leeftijdonderscheid noodzakelijk of is er een alternatief voorhanden?

### Wijzigingen na 2006?

Hoewel de objectieve rechtvaardigingstoets zowel vóór als na de WGBL hetzelfde is, zijn er in de Kamerstukken aanwijzingen te vinden die duiden op een strengere toepassing van met name het proportionaliteitsvereiste. Zo wordt in de parlementaire geschiedenis vaak verwezen naar het Uilenberg-arrest<sup>22</sup>. Dit is om twee redenen opvallend. Ten eerste ging het in het geval van scheidsrechter Uilenberg – die langer wilde doorfluiten maar tegen de leeftijdsgrens aanliep – niet om pensioenontslag. Ten tweede was dit nu juist een zaak waarin de leeftijdsgrens discriminatoir werd geoordeeld aangezien er andere middelen bestonden die passender werden geacht, zoals medische keuring of conditietests. De regering meent dat altijd moet worden onderzocht of in plaats van een leeftijdsgrens een minder vergaand middel mogelijk is<sup>23</sup>. Waar een individuele beoordeling

van de geschiktheid mogelijk is, vervalt de noodzaak tot het leeftijdsontslag en is sprake van verboden onderscheid.

Daarnaast kan ook betekenis toekomen aan de bewijslastverdeling van artikel 12 WGBL. Indien een werknemer meent dat hij door een werkgever benadeeld wordt door pensioenontslag onder de 65 jaar en daartoe feiten aanvoert, rust de bewijslast op de werkgever. Procesrechtelijk gezien betekent bewijslast bewijsrisico.

Het voorgaande werpt de vraag op of na 2006 bijvoorbeeld de eerder genoemde brandweerman die niet uitgeblust is in plaats van de FLO-leeftijd niet individueel gekeurd dient te worden. Recent onderzoek van het Coronel Instituut (oktober 2004) lijkt in deze richting te wijzen<sup>24</sup>. Dezelfde vraag kan worden gesteld over de piloten en andere beroepsgroepen.

Ik vraag mij af of het doorstromingsargument na 2 december 2006 nog voldoende zal zijn om het pensioenontslag van de piloten bij 56 jaar objectief te rechtvaardigen. De verwijzing van de Hoge Raad naar het Besluit bewijzen van bevoegdheid voor de luchtvaart lijkt wel perspectief te bieden om de 60-jaarsgrens te rechtvaardigen, met als objectieve rechtvaardiging bescherming van de verkeersveiligheid van passagiers en bemanning. Dit is evenwel een ander argument dan doorstroming. De vraag wordt relevant of doorstroming niet kan worden bereikt door middel van keuringen, leeftijdsbewust personeelsbeleid of flexibele pensionering. Al met al lijkt het gevaar van leeftijdsdiscriminatie na 2006 voor werkgevers groter te worden.

## 6. Sanctie

Een beding in strijd met de WGBL is ingevolge artikel 13 nietig. De nietigheid van het beding dat de arbeidsovereenkomst bij pensioenontslag

## Al met al lijkt het gevaar van leeftijdsdiscriminatie bij pensioenontslag na 2006 groter te worden

eindigt, kan leiden tot een samenloop van loon en pensioen. Het pensioen gaat in maar de arbeidsovereenkomst blijft bestaan. De werknemer kan dan een loonvordering instellen én de pensioenuitkering ontvangen. Lutjens heeft voorgesteld om in het pensioenreglement op te nemen dat het pensioen ingaat na beëindiging van de arbeidsovereenkomst<sup>25</sup>. Op deze wijze is er geen verplicht einde van de arbeidsovereenkomst.

## 7. Conclusie

Pensioenontslag bij 65 jaar is en blijft toegestaan. Pensioenontslag onder de 65 jaar is – mits sprake is van een vóór 1 mei opgenomen bepaling – tot 2 december 2006 toegestaan op grond van het overgangsrecht<sup>26</sup>. Na deze datum is pensioenontslag onder de 65 jaar slechts toegestaan als daar een objectieve rechtvaardiging voor bestaat. Sociale partners en pensioenfondsbesteders zullen zich de vraag moeten stellen of zij voor pensioenontslag in hun onderneming of bedrijfstak een objectieve rechtvaardiging hebben. Het gevaar van leeftijdsdiscriminatie bij pensioenontslag lijkt na 2 december 2006 toe te nemen.

## Noten

- Deze bijdrage is een bewerking van de door mij tijdens het jaarcongres Pensioen en Praktijk d.d. 6 oktober 2004 gehouden lezing.
- Wet van 17 december 2002, *Stb.* 2004, 30. In werking getreden op 1 mei 2004, *Stb.* 2004, 90.
- E. Lutjens, *Pensioenvoorzieningen voor werknemers, juridische beschouwingen over ouderdompensioen*, (diss. Vrije Universiteit Amsterdam), W.E.J. Tjeenk Willink, Zwolle, 1989, pp. 696-697.
- Zie E. Lutjens, Pensioenontslag, het eindigen of beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij pensionering: kan het nog?, in: *Ondernemingsrecht* 2003, pp. 217-221, met naschrift Grapperhaus; V.D.M. Smeets, Wankelt de pensioenregel door het wetsvoorstel verbod leeftijdsdiscriminatie bij arbeid, in: *AR* 2002/11, pp. 40-44.
- Dit mede ter voorkoming van anachronismen. Het begrip pensioenontslag werd immers tot na de eeuwwisseling niet gehanteerd.
- Lutjens, pp. 696-697; A.M. Gerritsen, *Onderscheid naar leeftijd in het arbeidsrecht*, diss. Leiden, Kluwer, Deventer 1994.
- HR 13 januari 1995, *NJ* 1995, 430 en HR 1 november 2002, *NJ* 2002, 622; *PJ* 2002, 123.
- HR 13 januari 1995, *NJ* 1995, 430, r.o. 3.5.
- M. Heemskerk, Vervroegd pensioen zonder dat de arbeidsovereenkomst eindigt, in: *SR* 2003/10, p. 298.
- Zie reeds HvJ EG 13 mei 1986, zaak 170/84, Jur. p. 1607 (Bilka/Weber); vergelijk ook *Kamerstukken II* 2003-04, 28 170, nr. 3, p. 25.

- Zie voor een overzicht van rechtspraak Y. van Gernerden, Het verbod op onderscheid op grond van leeftijd bij beëindiging van het dienstverband, in: *SR* 2002, pp. 347-355; M. Heemskerk, Vervroegd pensioen zonder dat de arbeidsovereenkomst eindigt?, in: *SR* 2003/10, pp. 297-304, in het bijzonder onder 2.3; E. Lutjens, Pensioenontslag. Het eindigen of beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij pensionering, mag het nog?, in: *Ondernemingsrecht* 2003, pp. 217-221, in het bijzonder onder 4.
- Ktr. Haarlem 11 juni 2003, *PJ* 2003,96; *JAR* 2003, 187 (Zeitz).
- Dat algemene argumenten geen objectieve rechtvaardiging vormen, valt af te leiden uit HvJ EG 13 juli 1989, zaak 171/88, Jur. 1989, p. 2743 (Rinner/Kühn).
- Ktr. Amsterdam 19 april 2002, *PJ* 2002, 112; *JAR* 2002, 173 (ING/Verkaik).
- Hof Amsterdam 4 december 2003, *PJ* 2004, 36, zie daarover M. Heemskerk, Pensioenontslag: tot 2006 geen leeftijdsdiscriminatie?, in: *TPV* 2004/2, pp. 38-43.
- Rb. Arnhem 16 januari 2003, *PJ* 2003/94.

- HR 8 oktober 2004, *RvdW* 2004, 114, *JAR* 2004, 258 (Martinair); HR 8 oktober 2004, AP 0425 (KLM), te vinden op [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl).
- Richtlijn 27 november 2000/78/EG, *PB* L 303/16.
- Zie E. Lutjens, Pensioenontslag, het eindigen of beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij pensionering: kan het nog?, in: *Ondernemingsrecht* 2003, pp. 217-221.
- Kamerstukken II* 28 170, nr. 27, p. 2. *Kamerstukken I* 28 170, nr. C, p. 12.
- Zie artikel 7 lid 1 sub c WGBL. Zie ook *Kamerstukken II* 2003-04, 28 170, nr. 3, p. 25. Zie reeds HvJ EG 13 mei 1986, zaak 170/84, Jur. p. 1607 (Bilka/Weber).
- Hof Amsterdam 13 januari 2000, *KG* 2000, 42.
- Kamerstukken II* 2001-02, 28 170, nr. 5, p. 35.
- J.K. Sluiter, M.H.W. Frings, *Brandweeronderzoek, de gezondheidskundige onderbouwing van (vervroegde) uitdiensttreding op basis van leeftijd bij brandweerpersoneel*, Coronel Instituut, AMC oktober 2004.
- E. Lutjens, Pensioenontslag, het eindigen of beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij pensionering: kan het nog?, in: *Ondernemingsrecht* 2003, met name pp. 219 en 221.
- Blijkens een mededeling van de minister in de Eerste Kamer behoeft een ontslagleeftijd in deze periode niet objectief gerechtvaardigd te worden (*Kamerstukken I* 2003/04, 28 170, C, p. 2). Hoewel dit kan conflicteren met artikel 26 IVBPR (de regering kan de objectieve rechtvaardigingstoets van artikel 26 IVBPR niet buiten werking stellen), zal dat in de praktijk naar verwachting geen problemen opleveren. Zie hierover nader M. Heemskerk, Pensioenontslag: tot 2006 geen leeftijdsdiscriminatie?, in: *TPV* 2004/3, p. 38 e.v.