

Zet het Lufthansa-arrest een streep door pensioenontslag onder 65 jaar?

Mr. dr. M. Heemskerk, datum 21-06-2012

Datum	21-06-2012
Auteur	Mr. dr. M. Heemskerk ^[1]
Vakgebied(en)	Arbeidsrecht / Algemeen

Wat is de betekenis van van het Lufthansa arrest voor het Nederlandse pensioenontslag? In dat arrest oordeelde het Hof van Justitie dat een Duitse cao-bepaling, inhoudende dat de arbeidsovereenkomst van piloten van rechtswege eindigt bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd, niet was toegestaan, omdat deze bepaling leeftijdsdiscriminatie vormde. De auteur analyseert in dit artikel de (on)mogelijkheid om pensioenontslag toe te passen vóór de AOW-gerechtigde leeftijd zonder in strijd te handelen met het verbod van leeftijdsdiscriminatie. Hij staat tevens kort stil bij de nationale ontwikkelingen rondom de pensioenleeftijd.

1 Ontwikkelingen rondom de pensioenleeftijd

Het zal niemand zijn ontgaan dat er wordt gemorreld aan de pensioenleeftijd. Vanaf 1 april 2012 gaat de AOW in op de verjaardag en niet langer op de eerste dag van de maand waarop men 65 jaar wordt.^[2] Verhoging van de pensioenleeftijd is een van de dragende pijlers van het Pensioenakkoord. Volgens het bij de Eerste Kamer aanhangig zijnde wetsvoorstel verhoging AOW-leeftijd wordt de AOW-leeftijd op termijn verhoogd naar 66 jaar (2020) en 67 jaar (2025) en daarna gekoppeld aan de levensverwachting.^[3] De AOW-leeftijd is de wettelijke pensioenleeftijd, die dus afhankelijk wordt van het geboortjaar.

Bij brief van 3 mei 2012 verzocht minister Kamp de Eerste Kamer om het wetsvoorstel aan te houden. Als onderdeel van het bezuinigingspakket om te voldoen aan de Europese 3%-eis (het Europese stabiliteitspact) is op 26 april 2012 het zogenaamde Wandelgangenakkoord – ook wel aangeduid als het Lenteakkoord of het Kunduzcoalitieakkoord – gesloten. Daarin is aangekondigd dat de AOW-leeftijd veel eerder, namelijk al vanaf 2013, zal worden verhoogd. Die plannen zijn nog niet uitgewerkt. In figuur 1 geef ik weer wat nu bekend is.^[4] De AOW-leeftijd zal vanaf 1 januari 2013 met een maand per jaar (en daarna per leeftijdscohort stappen van soms meer dan een maand) worden verhoogd. De AOW-leeftijd is uiterlijk op 1 januari 2019 66 jaar en uiterlijk op 1 januari 2024 67 jaar.

Figuur 1 AOW-leeftijd volgens Wandelgangenakkoord

Geboortejaar	AOW-leeftijd
<1948	65 jaar
1949-1953	65 jaar plus x maand(en)
1954	66 jaar
1959	67 jaar
>1959	Afhankelijk van levensverwachting

Volgens het aan te houden wetsvoorstel wordt de AOW-datum flexibel en wordt deeltijd-AOW mogelijk. Dat betekent dat een verzekerde er binnen bepaalde grenzen voor zal kunnen kiezen de AOW eerder of later dan op de genoemde leeftijd in te laten gaan of deze gedeeltelijk in te laten gaan. Uiteraard heeft dat consequenties voor de hoogte van de uitkering. De SVB doet er verstandig aan om een AOW-planner te maken.

De AOW-leeftijd is binnenkort niet langer gelijk aan de fiscale pensioenrichtleeftijd. Dat is de pensioenleeftijd waar de fiscale ruimte voor pensioenopbouw op is gebaseerd. De fiscale pensioenrichtleeftijd wordt volgens het wetsvoorstel op 1 januari 2014 verhoogd naar 67 jaar. Nieuw element uit het Wandelgangenakkoord – en dat is arbeidsrechtelijk wel zeer relevant – is de aangekondigde maar nog niet uitgewerkte beperking van de fiscale pensioenruimte door verlaging van de maximale opbouwpercentages in de Wet op de loonbelasting 1964. Het effect daarvan zal zijn dat veel pensioenregelingen zullen moeten worden aangepast.

Voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst (de pensioenontslagleeftijd) wordt doorgaans aangesloten bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Het antwoord op de vraag wat de pensioenleeftijd van iemand is, wordt ingewikkelder. De pensioenleeftijd hangt af van a. het soort pensioenleeftijd (wettelijk, fiscaal of pensioenontslagleeftijd) b. het geboortejaar en c. de eventuele keuze van de werknemer voor flexibel of gedeeltelijk opnemen van AOW. Te verwachten valt dat de wijzigingen in de AOW-leeftijd en de fiscale pensioenrichtleeftijd – naast de overige plannen uit het Pensioenakkoord – tot majeure aanpassingen van de arbeidsvoorwaarde pensioen zullen leiden. De verhoging van de AOW-leeftijd en fiscale pensioenrichtleeftijd zullen aanleiding geven om het pensioenreglement en/of de cao aan te passen. Relevant bij wijziging van de pensioenregeling worden dan ook medezeggenschapstrajecten (adviesrecht deelnemersraad bij pensioenfondsen⁵) of instemmingsrecht van de ondernemingsraad bij verzekerde regelingen⁶) en eenzijdige wijzigingstrajecten. Dat betekent eveneens dat de pensioenontslagleeftijd – de uiterste einddatum – tegen het licht zal moeten worden gehouden. Een voorbeeld verduidelijkt dat. Is de pensioenontslagleeftijd gekoppeld aan de pensioenleeftijd uit het pensioenreglement – die is vrijwel altijd gekoppeld aan de fiscale pensioenrichtleeftijd van 65 jaar – dan dreigt leeftijdsdiscriminatie omdat de wetgeving (WGBL) uitgaat van een objectieve rechtvaardiging bij de AOW-gerechtigde leeftijd. Het Wandelgangenakkoord kan meebrengen dat het pensioenontslag eerder plaatsvindt (65 jaar) dan de door de WGBL 'goedgekeurde' AOW-leeftijd (65 jaar en een paar maanden) dan de pensioenontslagleeftijd. Pensioenontslag vóór de AOW-datum is dan riskant wegens het verbod van leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid.

2 Pensioenontslag en het verbod van leeftijdsdiscriminatie

Een veelgestelde vraag is hoe de pensioenontslagleeftijd zich verhoudt tot het verbod van leeftijdsdiscriminatie.^[7] De Nederlandse wetgever heeft het Europeesrechtelijk ingegeven verbod van leeftijdsdiscriminatie (Richtlijn 2000/78/EG) omgezet in de WGBL. Ten aanzien van pensioenontslag is in art. 7 lid 1 onder b WGBL bepaald dat het verbod van onderscheid niet geldt voor de beëindiging van de arbeidsverhouding in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De regering ziet daar een objectieve rechtvaardiging voor.^[8] Voor pensioenontslag onder de 65 jaar geldt de in art. 7 lid 1 onder c neergelegde algemene objectieve rechtvaardigingstoets. De werkgever moet een goede reden kunnen geven voor het leeftijds onderscheid, waarbij het legitieme doel van de pensioenontslagleeftijd passend en noodzakelijk moet zijn.

3 Pensioenontslag bij 65 jaar

Pensioenontslag komt in vele Europese landen voor en heeft geleid tot veel procedures en rechtspraak van het Hof van Justitie. Mijns inziens vormt pensioenontslag bij 65 jaar of een hogere leeftijd geen leeftijdsdiscriminatie. De zaak *Palacios de la Villa*^[9] betrof Spaanse wetgeving die cao-bepalingen met een pensioenontslagbeding bij de socialezekerheidsleeftijd van 65 jaar objectief gerechtvaardigd achtte op grond van werkgelegenheidsbeleid (doorstroming). Ook het pensioenontslag in Engeland (*Age Concern*)^[10], Duitsland (*Rosenblatt*,^[11] *Fuchs*)^[12] en Bulgarije (*Georgiev*)^[13] leidde tot de vraag aan het Hof of pensioenontslag verboden leeftijds onderscheid vormde. In al deze gevallen deed de lidstaat met succes een beroep op de uitzondering die art. 6 Richtlijn biedt om leeftijds onderscheid te rechtvaardigen op grond van arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid. Het Hof laat lidstaten daarbij een ruime beleidsvrijheid en toetst de aangevoerde argumenten marginaal. Pensioenontslag wordt gerechtvaardigd geacht op grond van doorstroming als werkgelegenheidsargument (oud maakt plaats voor jong), een evenwichtige leeftijdsstructuur, het voorkomen van arbeidsongeschiktheidsdiscussies. Wel vereist is enige mate van causaal verband. Van belang is eveneens dat bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een inkomensvervangende pensioenuitkering wordt genoten.

4 Pensioenontslag onder de 65 jaar

De vuistregel is dat pensioenontslag onder de 65 jaar verboden leeftijds onderscheid vormt. Er zijn veel uitspraken die het beeld bevestigen dat pensioenontslag onder de 65 jaar niet is toegestaan.^[14] Een goed voorbeeld daarvan is een arrest van het Hof 's-Gravenhage uit 2009.^[15] Daarin oordeelde het hof dat het verplicht pensioenontslag bij UWV (als werkgever) bij 61 jaar leeftijdsdiscriminatie opleverde. Bij het UWV vond een grootschalige reorganisatie plaats. Het UWV wilde oudere werknemers verplicht laten uittreden bij 61 jaar. Het argument voor dat leeftijds onderscheid was solidariteit van oudere werknemers die aanspraak konden maken op een prepensioen. Daarom achtte het UWV het pensioenontslag op 61 jaar gerechtvaardigd. Het hof was niet gevoelig voor het bedrijfsmatig ingegeven reorganisatie- en werkgelegenheidsargument. Ook de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) kwam in oordeel 2005-73 tot de conclusie dat het overcomplete verklaren van oudere postbezorgers omdat zij recht hadden op prepensioen discriminatoir was. Het toestaan van individueel werkgelegenheidsbeleid als argument om bij reorganisaties ouderen bij voorkeur

boventallig te verklaren zou de deur openzetten voor een massale exit via gedwongen vervroegde pensionering. De voorzieningenrechter in Groningen oordeelde in 2009 dat het pensioenontslag op de leeftijd van 62 jaar bij Avebe in strijd was met het verbod van leeftijdsdiscriminatie. Hij wees de vordering van de werknemers tot loondoorbetaling en wedertewerkstelling toe.^[16] Daar staan enkele zaken tegenover waarin KLM met succes heeft betoogd dat pensioenontslag onder de 65 jaar is toegestaan. De pilotenjurisprudentie is consistent. Voor de piloten van KLM geldt een pensioenontslagleeftijd van 56/58 jaar. Keer op keer heeft de KLM met het doorstromingsargument succes geboekt, zowel bij de CGB^[17] als bij de civiele rechter.^[18] Binnenkort mag de Hoge Raad zich opnieuw uitspreken (ik kom daarop terug). Maar KLM boekte ook succes met het 'ja, tenzij-beleid' voor grondpersoneel, van wie de arbeidsovereenkomst eindigt bij 63 jaar, tenzij de werknemer verlenging vraagt. Dat verzoek honoreert KLM, tenzij er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn (vandaar 'ja, tenzij'). Toen KLM de tenzij-clausule inriep om verlengingsverzoeken af te wijzen, protesteerden enkele werknemers tegen dat beleid omdat het discriminatoir zou zijn, vooralsnog zonder succes.^[19] Een soortgelijke zaak dient inmiddels bij Hof Amsterdam.^[20] Het is dus nog geen uitgemaakte zaak dat pensioenontslag onder de 65 jaar per definitie leeftijdsdiscriminatie is. Dat brengt mij bij de eerste Europese zaak over pensioenontslag onder de 65 jaar, het *Lufthansa*-arrest.

5 Het *Lufthansa*-arrest

Piloten Prigge, Fromm en Lambach waren in dienst bij Lufthansa. In 2006 en 2007 eindigden hun arbeidsovereenkomsten op grond van een pensioenontslagbepaling in de Lufthansa-cao van rechtswege bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd. De piloten stellen dat dit pensioenontslag leeftijdsdiscriminatie is. Het Duitse Bundesarbeitsgericht legt het Hof de vraag voor of de Richtlijn zich verzet tegen een nationale regeling die toestaat dat bij cao een pensioenontslagleeftijd geldt van 60 jaar met als doel om de veiligheid van het luchtverkeer te waarborgen. De Richtlijn maakt het mogelijk om leeftijdsonderscheid te rechtvaardigen indien dat noodzakelijk is met het oog op de openbare veiligheid en de bescherming van de gezondheid (art. 2 lid 5). De veiligheid van het luchtverkeer valt daaronder. Zowel nationaal als internationaal geldt echter voor piloten een leeftijdsgrens van 65 jaar als leeftijdsgrens voor verkeersveiligheid. Om die reden is pensioenontslag bij 60 jaar niet noodzakelijk, aldus het Hof. Lufthansa beriep zich ook op wezenlijke en bepalende beroepsvereisten als rechtvaardiging (art. 4 Richtlijn). Dat bood Lufthansa evenmin een uitweg omdat het beschikken over bepaalde fysieke capaciteiten weliswaar leeftijdsgebonden is, maar zowel de nationale als de internationale autoriteiten menen dat piloten in beginsel tot 65 jaar over de benodigde capaciteiten beschikken om een vliegtuig te besturen. De laatste verdedigingslijn van Lufthansa – arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid (art. 6 Richtlijn) – vormde ook geen succes omdat de veiligheid van het luchtverkeer geen sociale doelstelling is als bedoeld in dat artikel. De Richtlijn maakt het mogelijk dat nationale wettelijke bepalingen die noodzakelijk zijn voor openbare veiligheid en openbare orde leeftijdsonderscheid rechtvaardigen (art. 2 lid 5 Richtlijn). Een cao-bepaling is geen wettelijke bepaling maar volgens het Hof kan de wetgever sociale partners een mandaat geven om maatregelen vast te stellen. Dat mandaat moet wel voldoende nauwkeurig zijn om de vereisten van de Richtlijn te waarborgen. Anders gezegd: de wetgever kan betrokkenen, bijvoorbeeld werkgevers zoals Lufthansa, een mandaat geven om de gelijke behandeling te beperken met het oog op de openbare (luchtverkeers)veiligheid. Opmerkelijk genoeg zie ik die toetsing van dat mandaat niet (goed) terug in het arrest. Voor de uitkomst van de zaak maakte dat geen verschil. Controle van de

fysieke gesteldheid en de capaciteiten van piloten om luchtvaartongevallen te vermijden zijn maatregelen die de openbare veiligheid waarborgen. Het pensioenontslag bij 60 jaar was evenwel niet noodzakelijk, omdat de Joint-Aviation Requirements Flight Crew Licensing 1 (JAR-FCL 1) bepalen dat een piloot boven de leeftijd van 65 jaar niet meer kan vliegen en dat er vanaf diens 60ste jaar een copiloot jonger dan 60 jaar moet zijn. Ik stel mij voor dat het risico op een hartaanval/-uitval van de 'oudere' piloot gecompenseerd wordt door een jongere collega met een aanzienlijk lagere kans op uitval. Het pensioenontslag bij 60 jaar was daarom niet toelaatbaar.

6 De betekenis van het *Lufthansa*-arrest voor de Nederlandse rechtspraak

Wat betekent het *Lufthansa*-arrest voor de Nederlandse rechtspraak. In het eerste Europese arrest over pensioenontslag onder de leeftijd van 65 jaar blijkt dat pensioenontslag de Europese discriminatietoets niet doorstaat. Een parallel met de pilotenjurisprudentie in Nederland ligt voor de hand. Een eerste constatering is dat de rechtvaardigingsgrond in het *Lufthansa*-arrest, de luchtverkeersveiligheid,^[21] een andere is dan het doorstromingsargument dat KLM hanteert. De conclusie dat het *Lufthansa*-arrest meebrengt dat de Nederlandse *pilotenarresten* dus ook in strijd zijn met Europees recht is te kort door de bocht. Dat neemt niet weg dat de rechtvaardiging voor pensioenontslag onder de 65 jaar na het *Lufthansa*-arrest mijns inziens verder weg is. Belangwekkend vind ik de overwegingen in de Europese rechtspraak over de reikwijdte van art. 6 Richtlijn. De Nederlandse WGBL sluit aan bij art. 6 Richtlijn om leeftijdsonderscheid te rechtvaardigen. Uit (art. 6 van) de Richtlijn volgt dat legitieme doelstellingen die afwijking van het principiële verbod van discriminatie kunnen rechtvaardigen doelstellingen zijn van sociaal beleid, zoals arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid. Het *Lufthansa*-arrest suggereert dat sprake moet zijn van een doelstelling van nationaal sociaal beleid wil leeftijdsonderscheid gerechtvaardigd kunnen worden. Dat lijkt een aanscherping maar is een herhaling van de lijn in de arresten *Hütter*^[22] en *Age Concern*.^[23]

“Door hun karakter van algemeen belang onderscheiden die legitieme doelstellingen zich van louter individuele beweegredenen die eigen zijn aan de situatie van de werkgever, zoals de vermindering van de kosten of de verbetering van het concurrentievermogen, zonder dat echter valt uit te sluiten dat een nationale regel, bij het nastreven van die legitieme doelstellingen, de werkgever een zekere mate van flexibiliteit toestaat.”^[24]

Dit citaat maakt mijns inziens duidelijk dat een rechtvaardiging voor leeftijdsonderscheid meer kans maakt indien het aansluit bij nationaal beleid. Individuele werkgeversbelangen die afwijken van nationaal beleid – ik denk aan pensioenontslag onder de AOW-gerechtigde leeftijd – lijken mij moeilijk(er) te rechtvaardigen. Dat kan gevolgen hebben voor het pensioenontslag onder de 65 jaar. Het doorstromingsargument, loonkostenbeheersing en evenwichtige personeelsopbouw zijn individuele bedrijfsbelangen. Indien het werkgeversbeleid (pensioenontslag onder 65 jaar) niet strookt met het nationale beleid om langer doorwerken te stimuleren en de WGBL uitgaat van een rechtvaardiging voor pensioenontslag bij 65 jaar moet de werkgever een fikse horde nemen. Uitzonderingsbepalingen moeten zeer restrictief worden uitgelegd.^[25] De voorvraag is zelfs of er voldoende mandaat is voor individuele werkgevers om gebruik te maken van de algemene objectieve rechtvaardigingsstoets zoals verwoord in art. 7 lid 1 onder c WGBL. Geeft deze bepaling ruimte voor

het aanvoeren van individuele bedrijfsbelangen of slechts voor rechtvaardigingen die voortvloeien uit wettelijk vastgesteld arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid?^[26] Rechtvaardiging van pensioenontslag onder de 65 jaar op grond van individueel werkgeversbelang vereist een uitleg waarbij de Nederlandse wetgever de algemene objectieve rechtvaardigingstoets aan sociale partners heeft gemandateerd. Bij een strikte uitleg – waarin geen ruimte is voor bedrijfsbelangen als objectieve rechtvaardiging – kan het *Lufthansa*-arrest wel eens de bijl aan de wortel van pensioenontslag onder de 65 jaar zijn.^[27] Een reorganisatie op bedrijfsniveau met leeftijdsontslag onder de pensioengerechtigde leeftijd van (nu nog) 65 jaar is geen doelstelling van nationaal beleid of algemeen belang. Het overheidsbeleid is juist gericht op langer doorwerken. Ook de KLM-rechtspraak, waarbij KLM tot nu toe met succes het doorstromingsargument inzet als rechtvaardiging voor pensioenontslag van piloten bij 56/58 jaar, verhoudt zich dan moeizaam met de Europese rechtspraak. De Nederlandse piloten – en anderen die vóór 65 jaar verplicht pensioenontslag ondergaan – hebben er met het *Lufthansa*-arrest weer een argument bij om dat te bestrijden. Er is als gezegd cassatie ingesteld van het *pilotenarrest* van Hof Amsterdam. De Hoge Raad moet die knoop doorhakken. In zijn conclusie van 20 april 2012 acht A-G Keus het doorstromingsargument een rechtvaardiging voor het pensioenontslag van piloten.^[28] Over de interpretatie die A-G Keus geeft aan het *Prigge*-arrest kan anders worden gedacht. In essentie onderschrijft hij dat louter individuele beweegredenen die eigen zijn aan de situatie van de werkgever geen legitieme doelstelling zijn (r.o. 3.5). Desondanks meent hij dat uit de Europese jurisprudentie blijkt dat er een grote beoordelingsvrijheid is voor sociale partners. Dat ben ik met hem eens. Maar Keus meent dat die vrijheid het mogelijk maakt voor sociale partners om zelf een evenwichtige leeftijdsstructuur te creëren die leidt tot pensioenontslag ruim vóór 65 jaar. Hij verwijst daarvoor naar jurisprudentie inzake pensioenontslag van procureurs (*Fuchs*)^[29], tandartsen (*Petersen*)^[30] en hoogleraren (*Georgiev*)^[31]. Die vergelijking overtuigt (mij) niet omdat het in al die gevallen ging om pensioenontslag bij 65 jaar of doorwerken na 65 jaar. De beleidsvrijheid van sociale partners om een streep te trekken bij 65 jaar vind ik geen gelijk geval (*excusez les mots*) ten opzichte van pensioenontslag bij 56 jaar zoals bij KLM. Dat individuele werkgevers een mandaat zouden hebben om aan te sluiten bij pensioenontslag op 65-jarige leeftijd betekent niet dat zij kunnen afwijken van het sociale arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid van Nederland, dat uitgaat van doorwerken tot 65 jaar. Het woord is aan de Hoge Raad. Indien de Hoge Raad het pensioenontslag toelaatbaar acht, kan dat de deur openzetten voor andere werkgevers/sectoren om eveneens onder het mom van doorstromingsbeleid een pensioenontslagleeftijd te hanteren die beduidend lager is dan 65 jaar.

7 Conclusie

Het *Lufthansa*-arrest lijkt pensioenontslag onder 65 jaar door individuele werkgevers een zware slag toe te brengen. Een rechtvaardiging voor leeftijdsonderscheid van individuele werkgevers die afwijkt van het nationale arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid om door te werken tot 65 jaar verhoudt zich moeizaam met de Europese jurisprudentielijn. Recent concludeerde A-G Keus evenwel dat het doorstromingsargument een objectieve rechtvaardiging vormt voor het pensioenontslag van de KLM-piloten bij 56/58 jaar. Dat kan de deur openzetten voor andere werkgevers om de pensioenontslagleeftijd te verlagen met een beroep op individueel arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid en zo oudere werknemers verplicht eerder uit te laten treden door pensioenontslag onder de 65 jaar, in weerwil van het overheidsbeleid. Het woord is aan de Hoge Raad.

Voetnoten

[1]

Mr. dr. Mark Heemskerk is advocaat bij Houthoff Buruma en als senior onderzoeker verbonden aan het VU Expertisecentrum Pensioenrecht.

[2]

Kamerstukken 32 846. Dat kan meebrengen dat niet langer wordt aangesloten bij de uitzondering van art. 7 lid 1 onder b WGBL (pensioenontslag bij AOW-leeftijd is gerechtvaardigd) en leeftijdsdiscriminatie-risico's ontstaan. De pensioenontslagleeftijd ligt dan vóór het bereiken van de AOW-leeftijd. Bovendien kan het leiden tot een tijdelijk inkomensgat omdat de AOW later ingaat, maximaal 30 dagen.

[3]

Kamerstukken 33 046.

[4]

Stabiliteitsprogramma Nederland, april 2012 actualisatie, p. 10, 28.

[5]

Art. 111 PW (Pensioenwet).

[6]

Art. 27 lid 1 onder a WOR.

[7]

A.G. Veldman, 'Gedwongen pensioenontslag geoorloofd nationaal instrument van werkgelegenheidsbeleid', *ArA* 2008, 1; P.C. Vas Nunes, 'Is de WGBL richtlijnconform', *TAP* 2009/3; M. Heemskerk, 'Kans klein dat pensioenontslag bij 65 jaar leeftijdsdiscriminatie is', *TAP* 2009/5; F.B.J. Grapperhaus & N. Bouwmeester, 'De gevarendriehoek van de wettelijke pensioenleeftijd', *TRA* 2009/63; D.J.B. de Wolff, 'Leeftijdsdiscriminatie, lastige vragen, complexe antwoorden', *AR* 2010/50.

[8]

Kamerstukken II 28 170, nr. 3, p. 31; nr. 7. p. 2.

[9]

HvJ EU 16 oktober 2007, *NJ* 2008/38 (*Palacios de la Villa*).

[10]

HvJ EU 5 maart 2009, *JAR* 2009/93 (*Age Concern*).

[11]

HvJ EU 12 oktober 2010, *NJ* 2011/2 (*Rosenblatt*).

[12]

HvJ EU 21 juli 2011, *NJ* 2011/522 (*Fuchs*).

[13]

HvJ EU 18 november 2010, *NJ* 2011/74 (*Georgiev*).

[14]

Hof Arnhem 19 oktober 2004, *JAR* 2004/272. Vgl. Ktr. Amsterdam 25 september 2006, *PJ* 2007/34 (*receptionist ABN-AMRO*); Ktr. Amsterdam 21 februari 2011, *RAR* 2011/81 (*KLM-cabinepersoneel*).

[15]

Hof 's-Gravenhage 4 augustus 2009, *PJ* 2009/149; *JAR* 2009/231 (*UWV*).

[16]

Rb. Groningen 8 december 2009, *PJ* 2010/86 (*Avebe*).

[17]

[18]

HR 8 oktober 2004, *JAR* 2004/258 (*KLM*) was nog niet onder regime van de WGBL; Hof Amsterdam 8 juni 2010, *PJ* 2010/188 is dat wel. Zie ook de conclusie van A-G Keus 20 april 2012, *LJN* BW3367.

[19]

Hof Amsterdam 21 september 2010, *PJ* 2010/193.

[20]

Volledigheidshalve meld ik dat ik als advocaat van de werknemers optreed in die zaak.

[21]

Het door Lufthansa aangevoerde arbeidsmarktargument werd immers niet aanvaard wegens het ontbreken van een sociale doelstelling.

[22]

HvJ EU 18 juni 2009, nr. C-88/08, par. 41.

[23]

HvJ EU 5 maart 2009, *NJ* 2009/299, par. 46 (*Age Concern*).

[24]

HvJ EU 5 maart 2009, *NJ* 2009/299, par. 46 (*Age Concern*).

[25]

Overweging 23 bij de considerans; in gelijke zin T. van den Berge, *JARG* 2011, 263.

[26]

Vgl. D.J.B. de Wolff, 'Leeftijdscriminatie, lastige vragen, complexe antwoorden', *AR* 2010/50. Zie ook A.G. Veldman, 'Automatisch pensioenontslag van verkeerspiloten op 60 jaar niet toegestaan', *TRA* 2011/106.

[27]

Dat kan eveneens functioneel leeftijdsontslag raken, het ambtenarenrechtelijke equivalent van pensioenontslag onder de 65 jaar.

[28]

Concl. A-G Keus van 20 april 2012, *LJN* BW 3367.

[29]

HvJ EU 21 juli 2011, *NJ* 2011/522 (*Fuchs*).

[30]

HvJ EU 12 januari 2010, *NJ* 2010/255 (*Petersen*).

[31]

HvJ EU 18 november 2010, *NJ* 2011/74 (*Georgiev*).