

# Ontslag vanwege de pensioengerechtigde leeftijd



**Na een lange loopbaan kan een werknemer van zijn welverdiende pensioen gaan genieten. Als hij zijn pensioengerechtigde leeftijd bereikt, is het wel de vraag wat er met zijn arbeidsovereenkomst gebeurt en of u hiervoor actie moet ondernemen.**

Het Burgerlijk Wetboek biedt meerdere mogelijkheden om werknemers vanwege hun pensioen 'te ontslaan'. Dit kan namelijk door een pensioenontslagbeding – waarbij de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt bij het bereiken van de pensioenleeftijd – of door een opzeggingsmogelijkheid die de wet sinds 2015 biedt.

### **Wat is de pensioengerechtigde leeftijd?**

Op de vraag welke leeftijd als pensioengerechtigde leeftijd geldt, is niet één passend antwoord te geven. In de praktijk sluiten organisaties vaak aan bij de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd, maar een leeftijd daaronder kan ook. Als een lagere leeftijd is bepaald, is eigenlijk sprake van leeftijdsdiscriminatie.

Toch zijn in de praktijk met enige regelmaat lagere leeftijden te zien in cao's of pensioen-/bedrijfsreglementen. Op de hoofdregel (leeftijdsdiscriminatie) bestaat een uitzondering: een 'lagere pensioenleeftijd' is wel toegestaan als het verschil in leeftijd objectief te rechtvaardigen is en een zogeheten legitiem doel dient. Wanneer daarvan sprake is, hangt af van de omstandigheden.

#### **Pensioenontslag voor goed personeelsbeleid**

De cao van vliegmaatschappij KLM bepaalde dat KLM-vliegers op 56-jarige leeftijd met pensioen moesten gaan. Dit verplichte leeftijdsontslag werd door enkele KLM-vliegers aangevochten. Zij vonden dit ontslag in strijd met artikel 7 van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBLA). Dit artikel benoemt de uitzonderingen op het verbod van onderscheid naar leeftijd.

#### **Loopbaanperspectief**

De zaak belandde uiteindelijk bij de Hoge Raad. Die besliste dat de cao-afspraken over het verplicht met pensioen gaan bij het bereiken van de leeftijd van 56 jaar toelaatbaar was en geen leeftijdsdiscriminatie opleverde. De Hoge Raad vond deze leeftijd namelijk passend en noodzakelijk vanwege onder andere kostenbeheersing, doorstroming, een evenwichtige personeelsopbouw, het kunnen beschikken over voldoende gekwalificeerd personeel en het kunnen bieden van loopbaanperspectief aan werknemers.

#### **Legitiem doel**

Met deze cao-afspraken werd dus een 'legitiem doel' – zoals bedoeld in artikel 7, lid 1 onder c van de WGBLA – nagestreefd. KLM mocht door deze uitzondering op het verbod op leeftijdsdiscriminatie een pensioenleeftijd (en -ontslag) hanteren die voortvloeide uit de cao.

*Hoge Raad, 13 juli 2012, ECLI (verkort): [3367](#)*

## Pensioenontslagbeding

Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een pensioengerechtigde werknemer, bestaan (naast ontslag met wederzijds goedvinden) twee opties. De arbeidsovereenkomst van een werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, kan van rechtswege eindigen als dit in de arbeidsovereenkomst of cao is overeengekomen. In de praktijk heet dit ook wel een zogeheten pensioen(ontslag)-beding.

Een pensioenontslagbeding (tool) is dus een contractuele bepaling waarin is geregeld dat de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Uw organisatie hoeft dan strikt genomen niet op te zeggen: de overeenkomst eindigt simpelweg vanzelf.

## Pensioenopzegging

In plaats van het overeenkomen van een pensioenontslagbeding mag u als werkgever ook gebruikmaken van de mogelijkheid van pensioenopzegging. Dit is bepaald in artikel 669, lid 4 van Burgerlijk Wetboek 7. U kunt de arbeidsovereenkomst met een werknemer wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd opzeggen op of na het bereiken van die leeftijd.

U mag slechts één keer deze mogelijkheid benutten. De transitievergoeding bent u in dit geval niet verschuldigd; het enige wat u moet doen is rekening houden met een opzegtermijn van één maand.

Wel is pensioenopzegging alleen een optie als de arbeidsovereenkomst is aangegaan vóór de pensioenleeftijd. Bij pensioenopzegging lijkt dus meer flexibiliteit te bestaan. Uw organisatie kan kiezen wanneer zij de arbeidsovereenkomst beëindigt.

## Waarde van het pensioenontslagbeding

U kunt zich afvragen of een pensioenontslagbeding nog wel waarde heeft sinds de wet de pensioenopzeggingsmogelijkheid biedt. Bovendien moet u oppassen als een werknemer met pensioenontslagbeding doorwerkt na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Loopt dan de arbeidsovereenkomst door of eindigt deze zoals was afgesproken en ontstaat er een nieuw contract? De omstandigheden spelen hierbij een rol.

Daarbovenop is het de vraag of u daarna nog gebruik mag maken van de wettelijke opzeggingsmogelijkheid. Mogelijk zorgt het automatische contracteinde ervoor dat er een nieuw contract na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd ontstaat, waardoor de wettelijke opzeggingsoptie niet meer geldt. Hiervoor kan het oordeel van een rechter nodig zijn. Een pensioenontslagbeding lijkt in ieder geval niet meer noodzakelijk, nu de wet een 'escape' biedt.

## Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Sinds 2016 bestaat de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze wet maakt het mogelijk om tijdelijke contracten te sluiten met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. De wet verwijst naar de 'pensioengerechtigde-leeftijd', zoals bedoeld in de Algemene Ouderdomswet (AOW). Het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd biedt vanuit werkgeversperspectief veel voordelen, en minder risico's.

### *Tijdelijke contracten*

De wet maakt het in de eerste plaats dus mogelijk om tijdelijke overeenkomsten te sluiten, nadat de

werknemer een vast contract heeft gehad. De zogenoemde Ragetlieregels is immers niet van toepassing. Bovendien is de ketenregeling anders voor AOW-gerechtigden. U mag in een periode van vier jaren namelijk (maximaal) zes tijdelijke arbeidsovereenkomsten sluiten.



Bekijk ook de tool [Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd AOW'er](#)

#### *Ontslagbescherming*

Ook de ontslagbescherming is anders dan bij een reguliere werknemer. Het opzegverbod tijdens ziekte geldt slechts voor een periode van zes weken. Ook hoeft u aan een AOW'er bij ziekte maar zes weken loon door te betalen. Tijdens deze ziekteperiode gelden minimale re-integratieverplichtingen. De verplichting tot het opstellen van een plan van aanpak bestaat niet, evenals re-integratie tweede spoor.

#### *Flexibiliteit*

Een AOW-gerechtigde werknemer kan ook geen verzoek indienen om op basis van de Wet flexibel werken zijn arbeidsduur aan te passen. Wel mag de AOW'er een verzoek doen tot aanpassing van zijn arbeidsplaats of werktijden. Uiteraard kan uw organisatie in onderling overleg wel de arbeidsduur wijzigen, maar de wet verplicht werkgevers er niet toe.

### **Werkgever mag contract AOW'er opzeggen**

Een werknemer zette zijn werkzaamheden ongewijzigd voort na het bereiken van zijn pensioenleeftijd. Tijdens het 'doorgelopen' dienstverband wilde de werkgever alsnog het dienstverband met de pensioengerechtigde werknemer beëindigen. De werkgever zegde daarom de arbeidsovereenkomst op en benutte hiervoor de pensioenopzeggingsmogelijkheid.

### **Vernietigbaar**

De werknemer was het hier niet mee eens en startte een rechtszaak. Hij voerde aan dat de opzegging vernietigbaar was. Zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst zou van rechtswege zijn geëindigd door het pensioenontslagbeding, waardoor een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd was ontstaan. Dat vaste contract mocht de werkgever niet zomaar zelf opzeggen.

### **Afspraken**

De kantonrechter oordeelde niet in het voordeel van de werknemer. De werkgever en werknemer waren het erover eens dat hun arbeidsverhouding ongewijzigd was voortgezet na het bereiken van de pensioenleeftijd. Uit niets was gebleken dat de partijen op een zeker moment afspraken hadden gemaakt over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioenleeftijd. De werkgever mocht het contract opzeggen.

*Rechtbank Noord-Holland, 26 september 2019, ECLI (verkort): [8738](#)*

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Juliëtte Röben, jurist arbeidsrecht, en Michelle Vennegoor, adviseur personeel & salaris bij [De Jong & Laan](#), e-mail: [juliette.roben@jonglaan.nl](mailto:juliette.roben@jonglaan.nl)

## Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)