

Pensioenbeding heeft geen wettelijke basis

Veel arbeidsovereenkomsten bevatten een bepaling die zegt dat de overeenkomst van rechtswege eindigt op de datum waarop de werknemer de AOW-, dan wel de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Aan de rechtsgeldigheid van een dergelijk 'pensioenbeding' werd tot enkele jaren geleden nauwelijks getwijfeld. Doorgaans nam zowel de werkgever als de werknemer klakkeloos aan dat de arbeidsovereenkomst – overigens ook zonder pensioenbeding – zonder meer eindigt op de datum waarop de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt. Anno 2009 is dat echter allerminst een vanzelfsprekendheid, zo blijkt ook uit een gestaag groeiend aantal rechterlijke uitspraken.¹ In dit artikel aandacht voor de juridische bezwaren tegen een pensioenbeding en voor de gevolgen van het niet van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst.



Ronald Verheij
Mr. R. G. Verheij is advocaat arbeidsrecht en pensioenrecht bij RVW Advocaten te Leiden

■ OBJECTIEF GERECHTVAARDIGD ONDERSCHIED NAAR LEEFTIJD

Duidelijk is dat bij beëindiging van het dienstverband wegens het bereiken van de 65-jarige leeftijd onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt. De vraag is of voor dit onderscheid een redelijke en objectieve rechtvaardiging kan worden gegeven. De Hoge Raad heeft deze vraag al in 1995 bevestigend beantwoord. In het zogenoemde Codfried-arrest overweegt de Hoge Raad dat 'niet kan worden gezegd dat de gangbare argumenten ter rechtvaardiging van een ontslag wegens het bereiken van de 65-jarige leeftijd (...) reeds thans niet langer kunnen dienen als een redelijke en objectieve rechtvaardiging van bedoelde ontslaggrond'.² De gangbare argumenten waarop de Hoge Raad doelt, zijn de volgende:

- het zonder aanzien des persoons hanteren van een objectief criterium geniet de voorkeur boven een stelstel waarin van geval tot geval door de werkgever en de werknemer moet worden gedebatteerd over de vraag of de werknemer nog wel in staat is zijn werkzaamheden naar behoren uit te voeren;
- een vast eindpunt van de arbeidsovereenkomst bevordert de in- en doorstroming van jongere werknemers;
- bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd kan de werknemer aanspraak maken op inkomen waarvoor geen arbeidsprestatie hoeft te worden geleverd.

In 2002 heeft de Hoge Raad nogmaals overwogen dat er nog altijd geen aanleiding bestaat om aan te nemen dat een objectieve en redelijke rechtvaardiging van het onvrijwillig beëindigen van de dienstbetrekking bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd niet meer zal gelden.³

De Europese richtlijn over gelijke behandeling in arbeid en beroep is via de op 1 mei 2004 in werking getreden Wet gelijke behandeling op grond

1 Zie: Kantonrechter Dordrecht, 22 juni 2009, LJN:BI9086; Kantonrechter Delft, 23 april 2009, JAR 2009/116; Kantonrechter Den Helder, 16 augustus 2008, RAR 2008/19; Hof Den Haag, 16 juni 2008, LJN:BD6316; Kantonrechter Haarlem, 5 juni 2008, LJN:BD4031; Kantonrechter Utrecht, 16 mei 2008, JAR 2008/158; Kantonrechter Amsterdam, 8 juli 2008, JAR 2008/228.

2 HR 13 januari 1995, JAR 1995/35, NJ 1995/430.

3 HR 1 november 2002, JAR 2002/279, LJN:AE7356 (www.rechtspraak.nl).

Anders dan bij ontslag hoeft de werkgever bij een pensioenbeding geen rechtshandeling te verrichten om de arbeidsovereenkomst te doen eindigen

van leeftijd bij de arbeid (WGBL) in de Nederlandse wet geïmplementeerd. In art. 7, lid 1, sub b WGBL is op het verbod van onderscheid naar leeftijd een uitzondering gemaakt voor onderscheid dat betrekking heeft op het beëindigen van een arbeidsverhouding in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze bepaling is niet van toepassing op ontslag wegens het bereiken van een lagere pensioenleeftijd dan 65 jaar.

Ook het Europese Hof van Justitie heeft zich recentelijk over dergelijke wetgeving van de lidstaten gebogen en een duidelijk standpunt ingenomen. In zijn arrest van 5 maart 2009 geeft het Hof expliciet aan dat een wettelijke bepaling die werkgevers toestaat een werknemer van 65 jaar of ouder te ontslaan op grond van leeftijd, is gerechtvaardigd als hiermee een legitieme doelstelling van sociaal beleid op het gebied van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding kan worden bereikt.⁴ Eerdergenoemd art. 7 WGBL, zo blijkt uit de uitspraak van het Hof, valt binnen de werkingssfeer van de Europese richtlijn.

■ HET PENSIOENBEDING

De Hoge Raad en het Europese Hof zijn derhalve van oordeel dat een gedwongen ontslag wegens het bereiken van de thans in Nederland gebruikelijke 65-jarige leeftijd aanvaardbaar is. Waarom dan zoveel discussie over de rechtsgeldigheid van het pensioenbeding? Welnu, bij zo'n beding is geen sprake van een ontslag, maar van een van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst. Anders dan bij ontslag hoeft de werkgever die zich op een pensioenbeding in de arbeidsovereenkomst beroept, geen rechtshandeling te verrichten om de arbeidsovereenkomst te doen eindigen. Voorafgaande toetsing van de beëindiging van het dienstverband door UWV WERKbedrijf of door de kantonrechter vindt dan ook niet plaats. Juist vanwege de zeer beperkte ontslagbescherming is van rechtswege eindigen van het dienstverband in beginsel alleen mogelijk bij een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst. Bij een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig, waarbij de werkgever bovendien UWV WERKbedrijf om toestemming moet vragen.

Het ontslagrecht biedt dus twee smaken: een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een pensioenbeding dat beoogt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op een in de overeenkomst bepaald

tijdstip van rechtswege te doen eindigen, past niet in dit 'tweesmakenstelsel'. Dit maakt het pensioenbeding een vreemde eend in de bijt van het ontslagrecht. Voorstanders proberen dit beding toch met verschillende argumenten in het wettelijk systeem in te passen. Zo wordt bepleit het pensioenbeding als een ontbindende voorwaarde te beschouwen en wordt gesteld dat, wanneer een pensioenbeding is overeengekomen, er sprake is van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Ook wordt onder verwijzing naar art. 7:667, lid 1 BW geopperd dat 'het gebruik' meebrengt dat een arbeidsovereenkomst eindigt op het tijdstip van pensionering.⁵ Geen van deze argumenten kan overtuigen, zoals hierna zal blijken.

■ GESLOTEN SYSTEEM

Een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst staat op gespannen voet met het gesloten systeem van het ontslagrecht. Door het opnemen van een ontbindende voorwaarde kunnen de ontslagbeschermingsregels worden omzeild en aldus de werknemer de door de werkgever gewenste ontslagbescherming worden onthouden. Het is dan ook vaste jurisprudentie dat alleen bij uitzondering een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst kan worden aanvaard. Een van de eisen die aan een ontbindende voorwaarde wordt gesteld, is dat bij het intreden van de voorwaarde de arbeidsovereenkomst geen inhoud meer heeft. Duidelijk is dat niet kan worden gezegd dat de arbeidsovereenkomst op het moment waarop de werknemer 65 jaar wordt, van de ene op de andere dag inhoudsloos wordt, zodat reeds hierom het pensioenbeding niet als een ontbindende voorwaarde kan worden aanvaard.

Dat bij het overeenkomen van een pensioenbeding per definitie sprake is van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, is moeilijk voor te stellen. In veruit de meeste gevallen zal de werknemer geen acht hebben geslagen op een pensioenbeding in de arbeidsovereenkomst, zeker niet als deze alleen in de CAO is terug te vinden. Ook zal een werknemer zich voorafgaand aan het dienstverband niet altijd vrij voelen om van het pensioenbeding een discussiepunt te maken. Evenmin is het reëel te veronderstellen dat de werknemer bij aanvang van de arbeidsovereenkomst goed in staat is zijn wil te bepalen ten aanzien van een gebeurtenis die ver, vaak tientallen jaren, in de toekomst ligt. Alleen in geval van een duidelijke en ondubbelzinnige wilsverklaring van de werknemer die is gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, kan sprake zijn van een beëindiging van een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.⁶

4 Hof EU, 5 maart 2009, C-388/07, JAR 2009/93.

5 Artikel 7:667 lid 1 BW: 'Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door het gebruik aangegeven'.

6 HR 14 januari 1983, NJ 1983/457.

Een 'te laat' verzoek louter gegrond op de leeftijd van de werknemer zal worden afgewezen en zal als een normale ontslag- aanvraag worden behandeld

Deze wilsverklaring zal, zoals gezegd, ontbreken bij de meeste werknemers die een arbeidsovereenkomst met een pensioenbeding ondertekenen, waarmee niet is voldaan aan de eisen die aan de beëindiging van een dienstverband met wederzijds goedvinden dienen te worden gesteld.

Niet alleen uit de tekst van het eerste lid, maar ook uit die van de overige leden van art. 7:667 BW blijkt dat alleen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan eindigen door het verstrijken van de tijd die 'door het gebruik is aangegeven'. In het zesde lid wordt zelfs expliciet bepaald dat voor de beëindiging van een contract voor onbepaalde tijd voorafgaande opzegging nodig is. Ook het derde lid, dat bepaalt dat een arbeidsovereenkomst als bedoeld in het eerste lid slechts tussentijds kan worden opgezegd als die mogelijkheid schriftelijk is overeengekomen, valt moeilijk te rijmen met de idee dat het eerste lid van het artikel ook betrekking kan hebben op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De conclusie moet dan ook zijn dat een contract voor onbepaalde tijd niet van rechtswege kan eindigen, ook niet met een beroep op een overeengekomen pensioenbeding.

■ HOE NU VERDER?

Met voornoemde conclusie is voor de werkgever zeker geen man overboord. Overeind blijft staan dat een *beëindiging* van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de 65-jarige leeftijd nog altijd als objectief gerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd wordt beschouwd. Waar een van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst op leeftijd 65 niet toelaatbaar is, daar is het in beginsel voor de werkgever geen probleem om de arbeidsovereenkomst met de 65-jarige werknemer via een ontslagprocedure te doen eindigen.

Krachtens art. 6 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) heeft de werkgever voor de opzegging van de arbeidsverhouding voorafgaande toestemming nodig van UWV WERKbedrijf. Het uitvoeringsbeleid dat op deze ontslagprocedure wordt toegepast, is vastgesteld in de Beleidsregels Ontslagtaak UWV. Daarin wordt, onder verwijzing naar Europese regelgeving, jurisprudentie van de Hoge Raad en de WGBL, geconcludeerd dat het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd reden is voor ontslag. Verzoeken om toestemming voor opzegging vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd moeten worden toegestaan. De werkgever die UWV WERKbedrijf om toestemming verzoekt

vanwege het enkele feit dat de desbetreffende werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd zal bereiken, zal zijn verzoek dus gehonoreerd zien worden.

Ik spreek hier bewust van *zal* bereiken, omdat UWV WERKbedrijf het beleid voert dat uitsluitend de AOW-gerechtigde leeftijd opgeld doet als algemene rechtvaardigingsgrond voor ontslag op grond van leeftijd en dat een werkgever, wanneer hij deze leeftijdsgrens laat passeren, zijn kans voorbij heeft laten gaan. Dat is het geval als hij het verzoek om toestemming indient na de datum waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Een 'te laat' verzoek louter gegrond op de leeftijd van de werknemer zal worden afgewezen en zal als een normale ontslagaanvraag worden behandeld. Dit is opmerkelijk, omdat normaal gesproken niet valt in te zien waarom een ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd wel objectief gerechtvaardigd is, maar niet een ontslag op een hogere leeftijd. Kantonrechters hanteren geen strikte scheidslijn. Ook een verzoek tot ontbinding van een arbeidsovereenkomst met een 65-plusser wordt in de regel met een beroep op de objectieve rechtvaardiging toegewezen. De kantonrechter heeft echter niet alleen te beslissen over de beëindiging van het dienstverband, maar dient ook, anders dan UWV WERKbedrijf, een oordeel te geven over de hoogte van een eventueel toe te kennen financiële vergoeding.

Op grond van de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters, een richtlijn die wordt toegepast in procedures strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, komt in beginsel aan de bijna 65-jarige geen of slechts een beperkte financiële vergoeding toe. Slechts in geval van bijzondere omstandigheden zal hiervan worden afgeweken. Een bijzondere omstandigheid kan zijn dat de werknemer aannemelijk weet te maken dat zijn beoogde pensioendatum na zijn 65e verjaardag is gelegen, bijvoorbeeld omdat dit binnen zijn beroepsgroep of branche gebruikelijk is. In de Aanbevelingen wordt dan ook bewust gesproken van pensioneringsdatum en niet van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze keuze brengt wel mee dat de werknemer wordt uitgenodigd om te bepleiten dat hij nog wel een paar jaar had kunnen en willen doorwerken. Het valt niet uit te sluiten dat de werknemer gehoor vindt bij de kantonrechter en de werkgever vervolgens onaangenaam wordt verrast door een (hoge) ontbindingsvergoeding.

Hoewel de richtlijn eind 2008 geheel is herzien, is nog altijd geen Aanbeveling opgenomen voor het bepalen van een billijke vergoeding voor een werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd al(lang) heeft bereikt, maar nog altijd werkzaam is. Deze lacune in de Aanbevelingen leidt tot een diversiteit aan uitspraken in ontbindingszaken betreffende 65-plussers. Het varieert van het niet toekennen van een vergoeding tot het toekennen van een vergoeding conform de normale kantonrechtersformule.

Bij het bepalen van een billijke vergoeding dient de kantonrechter met alle omstandigheden van het geval rekening te houden. Er speelt dus

De kantonrechtersformule

Om een kader te scheppen voor het bepalen van een billijke ontbindingsvergoeding en ter bevordering van de rechtsgelijkheid heeft de Kring van Kantonrechters op 8 november 1996, laatstelijk gewijzigd op 30 oktober 2008, een aantal Aanbevelingen opgesteld, die bekend zijn geworden als de kantonrechtersformule. De hoogte van de ontbindingsvergoeding dient te worden berekend volgens de formule $A \times B \times C$, waarbij A staat voor het aantal gewogen dienstjaren, B voor de beloning en C voor de correctiefactor. Dienstjaren tot leeftijd 35 tellen voor 0,5, de dienstjaren tussen 35 en 45 voor 1, de dienstjaren tussen 45 en 55 voor 1,5 en de dienstjaren vanaf leeftijd 55 voor 2. Bij de berekening van de beloning wordt uitgegaan van het brutomaandsalaris, vermeerderd met vaste en overeengekomen loonbestanddelen, zoals vakantietoeslag en een 13e maand. Met de correctiefactor kan de kantonrechter de hoogte van de vergoeding bijsturen en bijvoorbeeld de verwijtbaarheid voor de ontstane situatie tot uitdrukking brengen.

In de Aanbevelingen is voor werknemers wier pensioendatum in zicht komt, een plafond ingebouwd. Aanbeveling 3.5 luidt namelijk: 'Indien de verwachte inkomstenderving tot aan de redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum van de werknemer lager is dan de uitkomst van de formule, wordt de vergoeding berekend aan de hand van de inkomstenderving, tenzij de verwijtbaarheid, risicosfeer en de overige bijzondere omstandigheden (...) aanleiding geven tot een andere vergoeding.' In de toelichting op deze aanbeveling wordt opgemerkt dat per individuele zaak moet worden nagegaan of de door de werknemer genoemde pensioendatum aannemelijk kan worden geacht.

vaak meer dan alleen de leeftijd van de werknemer. De bijkomende omstandigheden zullen de verschillen in de uitspraken deels kunnen verklaren, maar feit blijft dat bij een ontbindingsverzoek van een 65-plusser weinig rechtszekerheid is.

■ RECHT OP DOORWERKEN?

Automatisering, verbeterde productieprocessen en de goede gezondheidszorg zijn factoren die maken dat steeds meer werknemers fysiek in staat zijn langer door te werken en dat een groeiende groep werknemers dit ook wil. Tegenvallende pensioenuitkeringen maken langer doorwerken in bepaalde gevallen zelfs noodzakelijk. Er gaan dan ook stemmen op om werknemers een wettelijk recht op langer doorwerken te geven. De vraag is of zo'n recht wenselijk is. Naar mijn mening niet. Net als aan alle andere goede zaken des levens dient ook aan de arbeidsparticipatie op enig moment een einde te komen. Het is in het belang van zowel de werkgever als de werknemer dat hiervoor een objectief bepaald eindpunt geldt. Dit voorkomt rechtsonzekerheid en 'afscheids-

Het toekennen van een recht op doorwerken heeft nogal wat voeten in de aarde en stelt een jarenlang proces van wetgeving in het vooruitzicht

recepties' ten overstaan van de kantonrechter.

Het grote voordeel van een vaste leeftijdsgrens is namelijk dat het niet nodig is om vast te stellen of de werknemer geestelijk en lichamelijk nog in staat is zijn werkzaamheden naar behoren uit te voeren, dan wel dat de tand des tijds de nodige sporen heeft achtergelaten. Een procedure waarin de werkgever, om zijn verzoek tot beëindiging van het dienstverband ingewilligd te zien worden, alle fysieke en psychische gebreken van de werknemer voor het voetlicht brengt en waarin de werknemer zich allerlei medische keuringen moet laten welgevallen om zich hiertegen te verweren, zou niemand moeten wensen.

Een meer technisch argument tegen een wettelijk recht op doorwerken is dat praktijk en regelgeving hier niet voldoende op zijn ingericht. Zo geldt de verplichting om tijdens ziekte gedurende twee jaar het loon door te betalen ook voor werknemers ouder dan 65 jaar, terwijl het risico op uitval met het klimmen der jaren toeneemt. Ook de ontslagregels zijn onverkort van toepassing op de doorwerkende werknemer. Op enig moment zal dus toch een ontslag(procedure) moeten volgen.

De nadelen van een wettelijk recht op doorwerken kunnen mogelijk worden weggenomen door voor de 65-plusser een verlicht arbeidsrechtelijk beschermingsregime in het leven te roepen. In het SER-advies over het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar wordt onder meer voorgesteld het mogelijk te maken met de werknemer van 65 jaar en ouder onbepert tijdelijke arbeidsovereenkomsten aan te gaan en om de loondoorbetalingsplicht bij ziekte tot één jaar te beperken.⁷

Het toekennen van een recht op doorwerken heeft dus nogal wat voeten in de aarde en stelt een jarenlang proces van wetgeving in het vooruitzicht. Vervolgens is het nog maar de vraag of de nieuwe wetgeving, die uiteraard direct onderscheid naar leeftijd maakt, een 'evenredig middel is voor het bereiken van een legitieme doelstelling van sociaal beleid', hetgeen het Europese Hof in eerdergenoemd arrest van 5 maart 2009 als voorwaarde heeft gesteld om van een redelijk en gerechtvaardigd onderscheid naar leeftijd te kunnen spreken.

Naast deze bezwaren tegen een wettelijk recht op doorwerken geldt nog een belangrijker argument: het is namelijk niet nodig!

⁷ SER-advies nr. 06/03 Den Haag, 17 maart 2006.

■ DOORWERKEN? DAT LOSSEN WE SAMEN WEL OP!

De recente jurisprudentie over het pensioenbeding dwingt de werkgever min of meer met de bijna 65-jarige werknemer in gesprek te gaan over de wederzijdse verwachtingen over de periode na het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Wil de werknemer vanaf zijn 65e van zijn pensioen gaan genieten, dan kan de werkgever zich een ontslagprocedure besparen en volstaat een schriftelijke bevestiging van het eindigen van de arbeidsovereenkomst. Geeft de werknemer aan niet akkoord te gaan met het voornemen van de werkgever de arbeidsrelatie te beëindigen, dan doet de werkgever er verstandig aan UWV WERKbedrijf tijdig om een ontslagvergunning te verzoeken. Willen werkgever en werknemer met elkaar door, dan is dit het uitgelezen moment om over de invulling van de arbeidsovereenkomst na 65 jaar goede afspraken te maken.

Een optie is om de bestaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd middels een pro forma procedure te beëindigen, waarna een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan, eventueel met aangepaste arbeidsvoorwaarden, die van rechtswege eindigt. Een pro forma procedure is aan te raden in verband met de Ragetlie-regel. Deze regel komt erop neer dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die een voortzetting is van een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding is geëindigd, niet van rechtswege eindigt, maar dient te worden opgezegd. Hoewel met sterke argumenten kan worden betoogd dat de Ragetlie-regel geen toepassing moet vinden in geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die is geëindigd vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, doet de werkgever er vooralsnog verstandig aan deze discussie te vermijden.

Ook is mogelijk om in een vaststellingsovereenkomst op te nemen dat de bestaande arbeidsovereenkomst op een bepaalde datum, bijvoorbeeld op leeftijd 66, met wederzijds goedvinden zal eindigen.

Overige in samenspraak te maken afspraken laat ik onbesproken.⁸ Kern van dit betoog is dat met kennis van zaken en in goed overleg veel mogelijk is, zonder dat aanpassing van de huidige regelgeving noodzakelijk is. En komen werkgever en werknemer er samen toch niet uit, dan kan de werkgever, zonder op de man te hoeven spelen, UWV WERKbedrijf toestemming vragen om de arbeidsovereenkomst vanwege het bereiken van de 65-jarige leeftijd op te zeggen. Een prima regeling toch?

8 In steeds meer CAO's worden afspraken gemaakt over langer doorwerken. Een voorbeeld hiervan is die voor rijksambtenaren. Daarin wordt het bereiken van de 65-jarige leeftijd als ontslaggrond geschrapd. De arbeidsovereenkomst van de 65-jarige rijksambtenaar loopt dus door, tenzij deze zelf ontslag neemt.

■ CONCLUSIE

Het pensioenbeding in de arbeidsovereenkomst lijkt vanwege het ontbreken van een wettelijke basis geen toekomst meer te hebben. Daarentegen kan een ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd nog altijd objectief worden gerechtvaardigd. De werkgever houdt dus het recht afscheid te nemen van de 65-jarige werknemer, maar zal hiervoor wel in actie moeten komen. Dit is een goede ontwikkeling, omdat dit zowel de werkgever als de werknemer dwingt na te denken over de vraag of ze daarna met elkaar verder willen en zo ja, onder welke voorwaarden. De praktijk zal uitwijzen dat werkgever en werknemer er in de meeste gevallen samen wel uitkomen en dat de huidige wetgeving voldoende ruimte biedt om tot goede afspraken te komen. Nieuwe regelgeving is hiervoor niet nodig, al kan UWV WERKbedrijf op eenvoudige wijze de noodzaak voor het voeren van pro forma procedures wegnemen door in de Beleidsregels op te nemen dat ook een ontslag op een leeftijd hoger dan de AOW-gerechtigde leeftijd objectief gerechtvaardigd is. ●