

8. Beëindiging arbeidsovereenkomst en pensioen

mr. Annemiek Cramer CPL, advocaat pensioenrecht Pensioenadvocaten.nl

Inleiding

In deze bijdrage over de beëindiging van een arbeidsovereenkomst in relatie met pensioen, komen naar aanleiding van in 2019 gepubliceerde jurisprudentie, achtereenvolgens de volgende deelonderwerpen aan de orde:

- Einde arbeidsovereenkomst rond pensioendatum;
- Einde arbeidsovereenkomst en pensioenschade als element van billijke vergoeding;
- Einde arbeidsovereenkomst met arbeidsongeschikte werknemer:
 - Slapend dienstverband en naderende pensioendatum; is de werkgever verplicht de arbeidsongeschikte werknemer te ontslaan en een transitievergoeding te betalen?
 - In plaats van transitievergoeding premievrije pensioenopbouw volgens cao voor arbeidsongeschikte werknemer?
- Einde arbeidsovereenkomst met ontslaguitkering; beëindiging pensioenopbouw met 62 voor deelnemers met ontslaguitkering verboden onderscheid naar leeftijd?

Deze bijdrage gaat uitsluitend over pensioen in de tweede pijler.

Einde arbeidsovereenkomst rond pensioendatum

Het is voor werkgevers en werknemers zaak om bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst rond de pensioendatum goed op te letten. Allereerst omdat artikel 7:669 lid 4 BW een extra opzegmogelijkheid kan bieden. Daarnaast omdat bij ontslag op of na het bereiken van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd geen transitievergoeding verschuldigd is (artikel 7:673 lid 7 BW).

Artikel 7:669 lid 4 BW biedt de werkgever de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst op te zeggen in verband met of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of een latere tussen partijen overeengekomen leeftijd,

indien die arbeidsovereenkomst is aangegaan vóór het bereiken van de betreffende leeftijd, tenzij partijen anders zijn overeengekomen.

Rechtbank Noord-Holland (**Rechtbank Noord-Holland 26 september 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:8738**) kreeg te oordelen over de vraag of een werkgever de opzegmogelijkheid van artikel 7:669 lid 4 BW had, in een situatie waarin in de cao was vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van rechtswege eindigde. In deze casus werd de betreffende arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd feitelijk voortgezet, onder achteraf gewijzigde arbeidsvoorwaarden. Heeft de werkgever in die situatie nog de mogelijkheid om de voortgezette arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 4 BW op te zeggen vanwege het passeren van de AOW-gerechtigde leeftijd? Of heeft de werkgever die mogelijkheid niet meer, omdat de arbeidsovereenkomst op grond van de cao van rechtswege is geëindigd bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en daarna sprake is van een nieuwe arbeidsovereenkomst, zodat niet is voldaan aan de voorwaarde van artikel 7:669 lid 4 BW dat de arbeidsovereenkomst dient te zijn gesloten vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd? Rechtbank Noord-Holland oordeelt dat de werkgever de mogelijkheid heeft om het voortgezette dienstverband op grond van artikel 7:669 lid 4 BW op te zeggen, omdat naar het oordeel van de rechtbank sprake was van een onverkort in stand gebleven arbeidsverhouding onder gewijzigde arbeidsvoorwaarden. Die uitspraak lijkt mij juist, omdat partijen kennelijk de mogelijkheid hadden van de cao, die op de arbeidsovereenkomst van toepassing was verklaard, af te wijken en daarmee van de bepaling in de cao dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen. Indien partijen die afwijkingsmogelijkheid niet zouden hebben, zou opzegging wellicht niet mogelijk zijn geweest.

In de praktijk rijst regelmatig de vraag, of partijen als pensioenontslagleeftijd de AOW-gerechtigde leeftijd of een andere, latere leeftijd zijn overeengekomen. Hof Amsterdam (**Hof Amsterdam 10 september 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:3347**) boog zich in dat kader over de betekenis van het begrip “pensioengerechtigde leeftijd” in een arbeidsovereenkomst. Op basis van de voor de uitleg van een individuele arbeidsovereenkomst toepasselijke Haviltex-norm, kwam het hof tot het oordeel dat met het begrip “pensioengerechtigde leeftijd” niet de AOW-gerechtigde leeftijd werd bedoeld, maar de pensioenrichtleeftijd in het toepasselijke pensioenreglement, die op 68 jaar lag. In een ander kader dan de

pensioenontslagleeftijd, namelijk in het kader van de berekening van een bepaalde toeslag, boog Hof Amsterdam (**Hof Amsterdam 13 augustus 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:2961**) zich over de betekenis van het begrip “pensioenrichtleeftijd” in een sociaal plan. Hof Amsterdam legde het begrip uit conform de bij de uitleg van een sociaal plan toepasselijke cao-norm en oordeelde dat het begrip niet verwees naar de AOW-gerechtigde leeftijd, maar daadwerkelijk naar de pensioenrichtleeftijd als gedefinieerd in het sociaal plan.

Tot slot verdient onder dit kopje over het einde van de arbeidsovereenkomst rond de pensioendatum, vermelding dat rond piloten van KLM met enige regelmaat de vraag rijst, of de voor de piloten geldende pensioenontslagleeftijd, verboden onderscheid naar leeftijd inhoudt. Ook in 2019 werd weer een arrest toegevoegd aan de reeks van uitspraken daarover. Hof Amsterdam (**Hof Amsterdam 3 mei 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:1512**) oordeelde, dat de stapsgewijze verhoging van de pensioenontslagleeftijd van 56 naar 58 (ook) geen verboden onderscheid naar leeftijd inhoudt.

Einde arbeidsovereenkomst en pensioenschade als element van billijke vergoeding

In bepaalde situaties kan een werknemer recht hebben op een zogenaamde billijke vergoeding, vaak naast een transitievergoeding. Pensioenschade kan een rol spelen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding.

In het richtinggevende New Hairstyle arrest uit 2017 (HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187) heeft de Hoge Raad overwogen, dat het bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding aankomt op alle omstandigheden van het geval en noemt de Hoge Raad criteria die een rol kunnen spelen.

Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, komt regelmatig de feitelijke kwestie aan de orde of de werknemer, indien de arbeidsovereenkomst niet zou zijn beëindigd, naar verwachting tot de pensioendatum bij de werkgever in dienst zou zijn gebleven, althans hoe lang de arbeidsovereenkomst naar verwachting nog zou hebben voortgeduurd en/of op welke termijn de werknemer een soortgelijke baan zou kunnen vinden. De pensioenschade van de werknemer over die periode kan in de hoogte van de billijke vergoeding worden meegenomen.

Met het oog op die pensioenschade is een arrest van Gerechtshof Den Haag van 14 mei 2019 (**ECLI:NL:GHDHA:2019:1169**) opmerkelijk. Het hof oordeelt dat óók het werknemersdeel van de pensioenpremie tot de pensioenschade moet worden gerekend, omdat het niet afdragen van het werknemersdeel van de premie moet worden toegerekend aan het ontslag. Dat lijkt mij niet juist, omdat het werknemersdeel ten laste van het salaris van de werknemer hoort te komen. Hof 's-Hertogenbosch wijst er in een arrest van 14 februari 2019 (**Gerechtshof 's-Hertogenbosch 14 februari 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:516**; na verwijzing door de Hoge Raad in het hierboven genoemde New Hairstyle arrest) mijns inziens terecht op, dat de pensioenschade niet bestaat uit de gemiste premieafdracht, nu niet de werknemer maar de pensioenuitvoerder recht heeft op de pensioenpremies. Het hof overweegt dat de schade bestaat uit het bedrag dat aan pensioen zou zijn opgebouwd wanneer de premies wel waren afgedragen. Ik zou denken dat de schade niet bestaat uit het bedrag dat aan pensioen zou zijn opgebouwd wanneer de premies wel waren afgedragen, maar uit de contante waarde van die gemiste pensioenopbouw, verminderd met het eventuele werknemersdeel van de pensioenpremie.

Einde arbeidsovereenkomst met arbeidsongeschikte werknemer

- Slapend dienstverband en naderende pensioendatum; is de werkgever verplicht de arbeidsongeschikte werknemer te ontslaan en een transitievergoeding te betalen?

Een werkgever die een arbeidsovereenkomst die ten minste 24 maanden heeft geduurd op zijn initiatief beëindigt of niet voortzet, moet de betreffende werknemer een transitievergoeding betalen (artikel 7:673 lid 1, aanhef en onder a, BW). De transitievergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor de gevolgen van het ontslag en anderzijds om de werknemer in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken (TK 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 38). Ook een werkgever die een arbeidsovereenkomst opzegt wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (op grond van artikel 7:669 lid 3, aanhef en onder b, BW juncto artikel 7:670 lid 1, aanhef en onder a, BW), moet de betreffende werknemer een transitievergoeding betalen (EK 2013/14, 33 818, C, p. 96).

De transitievergoeding is ook verschuldigd indien het ontslag vlak voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd plaatsvindt (Hoge Raad 5 oktober

2018, ECLI:NL:HR:2018:1845). Ook dan blijft in beginsel een volledige transitievergoeding verschuldigd. Er is echter géén transitievergoeding verschuldigd, indien het ontslag geschiedt in verband met of na het bereiken van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd (artikel 7:673 lid 7 BW). Dit wettelijk onderscheid vormt geen verboden onderscheid naar leeftijd (Hoge Raad 20 april 2018, ECLI:NL:HR: 2018:651).

In de praktijk komt het veelvuldig voor dat een werkgever de arbeidsovereenkomst van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer niet opzegt, omdat het gevolg daarvan zou zijn dat de werkgever een transitievergoeding aan de langdurig arbeidsongeschikte werknemer dient te betalen. Werkgevers vinden het in veel gevallen onrechtvaardig dat na langdurige arbeidsongeschiktheid, waarbij de werkgever gedurende 2 jaar het loon heeft doorbetaald en kosten heeft gemaakt voor de reïntegratie van de werknemer, de werkgever ook nog een transitievergoeding zou moeten betalen (TK 2016/17, 34 699, nr. 3, p. 2).

Die niet-opgezegde dienstverbanden worden ‘slapende dienstverbanden’ genoemd. In zijn hierna te noemen arrest beschrijft de Hoge Raad een dergelijk dienstverband als een dienstverband dat een werkgever na twee jaar arbeidsongeschiktheid van een werknemer niet heeft opgezegd, hoewel hij daartoe bevoegd is, en waarbij hij de werknemer geen loon betaalt. Slapende dienstverbanden hebben onder meer geleid tot procedures waarin werknemers die hun AOW- dan wel pensioengerechtigde leeftijd zagen naderen, van hun werkgever vorderden dat die hun slapende dienstverband op grond van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) vóór het bereiken van de AOW- (dan wel pensioengerechtigde) leeftijd op zou zeggen, zodat de werknemer recht zou hebben op een transitievergoeding, althans dat de werkgever moest meewerken aan de beëindiging van het dienstverband onder toekenning van een schadevergoeding ter hoogte van de transitievergoeding.

In een arrest van 8 november 2019 (**Hoge Raad 8 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1734**) oordeelt de Hoge Raad omtrent de voorliggende vraag dat als uitgangspunt geldt, dat de werkgever op grond van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) gehouden is in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. En dat daarbij ook als uitgangspunt geldt, dat de werkgever een vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding dient te betalen, zij het dat die vergoeding

niet méér hoeft te bedragen, dan hetgeen aan transitievergoeding verschuldigd zou zijn indien de arbeidsovereenkomst zou zijn beëindigd op de dag na die waarop de werkgever de arbeidsovereenkomst vanwege arbeidsongeschiktheid van de werknemer zou kunnen beëindigen.

Vervolgens overweegt de Hoge Raad wel, dat ten aanzien van dit uitgangspunt een uitzondering geldt indien de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst. Maar dat zo'n gerechtvaardigd belang *niet* kan zijn gelegen in de omstandigheid dat de werknemer op het moment dat hij zijn beëindigingsvoorstel doet, de pensioengerechtigde leeftijd bijna heeft bereikt. Dat oordeel lijkt mij in lijn met het hiervoor al genoemde arrest uit 2018 waarin de Hoge Raad oordeelde, dat ook indien het ontslag vlak voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd plaatsvindt, in beginsel een volledige transitievergoeding verschuldigd is (Hoge Raad van 5 oktober 2018, ECLI:NL:HR:2018:1845). Maar het blijft lastig uit te leggen dat een werknemer, al dan niet arbeidsongeschikt, wiens dienstverband kort voor de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd eindigt, door de transitievergoeding in een betere positie kan komen dan een de werknemer wiens dienstverband op of na de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd eindigt.

Overigens blijft het voor de desbetreffende werknemers wel zaak om zelf goed op te passen. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat als uitgangspunt geldt, dat de werkgever moet meewerken aan een beëindigingsvoorstel. Maar dan zal een werknemer wel zelf eerst een voorstel moeten doen. De Hoge Raad heeft niet geoordeeld dat de werkgever het initiatief tot beëindiging moet nemen; die kwestie was ook niet aan de Hoge Raad voorgelegd.

Terug naar de vraag in het kopje boven dit deelonderwerp: Slapend dienstverband en naderende pensioendatum; is de werkgever verplicht de arbeidsongeschikte werknemer te ontslaan en een transitievergoeding te betalen? Het antwoord luidt: in beginsel wel, indien de werknemer dat voorstelt.

Inmiddels is er per april 2020 nieuwe regelgeving (de Wet van 11 juli 2018, houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid, Stb. 2018, 234, en de Regeling compensatie transitievergoeding, Stcrt. 2019, 10547, die voor zover hier relevant op 1 april 2020 in werking zullen treden), die inhoudt dat

werkgevers die na beëindiging van een dienstverband vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid een transitievergoeding hebben betaald, worden gecompenseerd.

Einde arbeidsovereenkomst met arbeidsongeschikte werknemer

- In plaats van transitievergoeding premievrije pensioenopbouw volgens cao voor arbeidsongeschikte werknemer?

Een werkgever die een arbeidsovereenkomst die ten minste 24 maanden heeft geduurd op zijn initiatief beëindigt of niet voortzet, moet de ontslagen werknemer een transitievergoeding betalen (artikel 7:673 lid 1, aanhef en onder a, BW). Maar dat geldt niet indien in een toepasselijke cao een aan de transitievergoeding gelijkwaardige regeling is opgenomen (art. 7:673b BW). Die regeling treedt dan in de plaats van de transitievergoeding. De vraag is of een regeling die (ook) na ontslag aanspraak geeft op premievrije voortzetting van pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid, aangemerkt kan worden als een dergelijke gelijkwaardige regeling. En dus voor de ontslagen arbeidsongeschikte werknemer in de plaats komt van de transitievergoeding.

In zijn arrest van 29 maart 2019 (**Hoge Raad 29 maart 2019, ECLI:NL:HR:2019:449**) heeft de Hoge Raad geoordeeld dat het, in zijn algemeenheid, afhangt van de omstandigheden van het geval of een bepaalde regeling gelijkwaardig is. In overwegingen ten overvloede geeft de Hoge Raad gezichtspunten waar in dat kader betekenis aan kan toekomen. Dat zijn de volgende:

- De omstandigheid dat de cao-partijen de voorziening als gelijkwaardig hebben aangemerkt;
- Uitgangspunt is dat een vergelijking wordt gemaakt tussen enerzijds de op het tijdstip van beëindiging van de arbeidsovereenkomst gekapitaliseerde potentiële waarde van de voorziening waarop de betreffende werknemer wegens de beëindiging recht heeft, en anderzijds de transitievergoeding waarop de betreffende werknemer volgens de wettelijke regeling recht zou hebben. De vergelijking dient op individueel niveau te worden gemaakt, omdat de gekapitaliseerde potentiële waarde van een bepaalde voorziening en de hoogte van de transitievergoeding voor iedere werknemer anders kan zijn;

- Niet is vereist dat de in de cao opgenomen voorziening is gericht op het voorkomen of bekorten van werkloosheid. Bij de beoordeling van de gelijkwaardigheid kan wel meewegen in hoeverre de voorziening kan beantwoorden aan de functies van een transitievergoeding. Zoals eerder in deze bijdrage al opgemerkt, is de transitievergoeding enerzijds bedoeld als compensatie voor de gevolgen van het ontslag en anderzijds om de werknemer in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken (TK 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 38).

Zie omtrent de toepassing van deze gezichtspunten uit het arrest van de Hoge Raad, de uitspraken van **Hof 's-Hertogenbosch van 17 oktober 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:3822** en van **Hof Arnhem-Leeuwarden van 22 juli 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:5951**. Hof Arnhem-Leeuwarden overweegt in het laatstgenoemde arrest, dat uit het arrest van de Hoge Raad blijkt, dat slechts van een aan een transitievergoeding gelijkwaardige voorziening sprake kan zijn, indien "wegens de beëindiging" van de arbeidsovereenkomst recht bestaat op die voorziening. Daarvan is volgens het hof in de haar voorgelegde situatie geen sprake, omdat de premievrije voortzetting een voorziening is die is getroffen voor arbeidsongeschiktheid ontstaan tijdens het dienstverband (een arbeidsvoorwaarde), welke voorziening vanwege voortdurende arbeidsongeschiktheid doorloopt nadat het dienstverband is geëindigd. Er is volgens het hof in die situatie geen sprake van een voorziening "wegens de beëindiging" van de arbeidsovereenkomst, maar van een voorziening wegens arbeidsongeschiktheid tijdens het dienstverband (een arbeidsvoorwaarde). Dat lijkt mij op zich juist, maar ik zou er de kanttekening bij willen plaatsen, dat óók indien het recht op premievrije pensioenopbouw pas op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou ontstaan (de voorziening geldt pas nadat het dienstverband is geëindigd en niet tijdens het dienstverband, waardoor er geen sprake van is dat de voorziening na de beëindiging van het dienstverband "doorloopt"), het mij in essentie een voorziening wegens arbeidsongeschiktheid (en niet wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst) lijkt. Niet alle werknemers hebben er bij beëindiging van het dienstverband immers recht op, maar alleen de werknemers die arbeidsongeschikt zijn.

Terug naar de vraag uit het kopje boven dit deelonderwerp: In plaats van transitievergoeding premievrije pensioenopbouw volgens cao voor arbeidsongeschikte werknemer? Een eenduidig antwoord is niet te geven; het hangt af

van de omstandigheden van het geval. Maar omdat premievrijstelling vanwege arbeidsongeschiktheid in essentie geen voorziening “wegens de beëindiging” van de arbeidsovereenkomst, maar een voorziening wegens arbeidsongeschiktheid lijkt, is het goed denkbaar dat het antwoord in de praktijk steeds negatief is. Einde arbeidsovereenkomst met ontslaguitkering; beëindiging pensioenopbouw met 62 voor deelnemers met ontslaguitkering verboden onderscheid naar leeftijd?

In het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds ABP (hierna: “ABP”) is, heel kort door de bocht, bepaald dat een gewezen werknemer die een ontslaguitkering ontvangt, recht heeft op pensioenopbouw indien en zolang hij aanspraak kan maken op de ontslaguitkering.

Vanaf 1 april 1997 tot 1 januari 2015 bepaalde het pensioenreglement van ABP voorts, dat deze regeling slechts gold voor gewezen werknemers die de leeftijd van 62 jaar nog niet hadden bereikt. Het effect daarvan was, dat voor de betreffende gewezen werknemers de pensioenopbouw stopte bij 62 jaar. Op 1 januari 2015 is de leeftijdsgrens van 62 jaar uit het pensioenreglement geschrapt. De vraag is of die (geschrapte) leeftijdsgrens verboden onderscheid naar leeftijd inhield.

Over deze kwestie had Hof Amsterdam (Hof Amsterdam 26 juni 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:2123) eerder geoordeeld, dat geen sprake was van onderscheid naar leeftijd, en indien dat wel zo zou zijn, dat voor dat onderscheid een objectieve rechtvaardiging bestond. Eerder had het College van de Rechten van de Mens juist het tegenovergestelde geoordeeld: dat er wél sprake was van onderscheid naar leeftijd en dat voor dit onderscheid géén objectieve rechtvaardiging bestond. Op 20 december 2019 heeft de Hoge Raad het cassatieberoep tegen het arrest van het hof afgewezen (ECLI:NL:HR:2019:2037). De Hoge Raad kwam aan beantwoording van de vraag of sprake was van onderscheid naar leeftijd niet toe (wat volgens de conclusie van de A-G wél het geval was; het hof zou volgens de conclusie een verkeerde maatstaf hebben aangelegd). De Hoge Raad oordeelt dat indien sprake zou zijn van onderscheid naar leeftijd, dat onderscheid objectief gerechtvaardigd was. De gehanteerde leeftijdsgrens van 62 voor pensioenopbouw hield dus geen verboden onderscheid naar leeftijd in.

In deze context kan verder nog worden gewezen op verwante kwesties, bijvoorbeeld op de conclusie van de P-G bij de Hoge Raad van 6 september 2019

(ECLI:NL:PHR:2019:873, ABN AMRO/X). Die betrof een regeling in een sociaal plan van ABN AMRO, op grond waarvan de ontslagvergoeding wordt afgetopt voor ontslagen werknemers met volledige pensioenopbouw. De conclusie houdt in dat de door het hof toegepaste rechtvaardigingstoets over zou moeten. De Hoge Raad volgde die conclusie in een arrest van 24 januari 2020 (**ECLI:NL:HR:2020:114**).

Tot slot wijs ik op **HR 19 april 2019, ECLI:NL:2019:647** (werknemers/NXP). Het arrest gaat over een regeling in een sociaal plan waarin de ontslagvergoeding voor de oudste werknemers, geboren in 1950, 1951 of 1952, is gemaximeerd tot de salarisderiving tot de voor deze werknemers redelijkerwijs te verwachten pensioendatum van 62 jaar. De Hoge Raad heeft ook in dit arrest geoordeeld dat de rechtvaardigingstoets over moet.

Terug naar de vraag uit het kopje boven dit deelonderwerp: Einde arbeids-overeenkomst met ontslaguitkering; beëindiging pensioenopbouw voor 62-jarige deelnemers met ontslagvergoeding verboden onderscheid naar leeftijd? Het antwoord op die vraag luidt negatief, al is dat oordeel niet noodzakelijkerwijs maatgevend voor andere regelingen met dergelijke leeftijdsgrenzen.

Afsluiting

De Hoge Raad wees in 2019 een belangrijk arrest over slapende dienstverbanden. Het oordeel luidt, dat een werkgever op grond van goed werkgeverschap in beginsel gehouden is in te stemmen met een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, waarbij verder geldt dat de werkgever in dat kader een vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding dient te betalen. Die vergoeding behoeft evenwel niet méér te bedragen dan hetgeen aan transitievergoeding verschuldigd zou zijn, indien de arbeidsovereenkomst zou zijn beëindigd op de dag na die waarop de werkgever de arbeidsovereenkomst vanwege arbeidsongeschiktheid van de werknemer zou kunnen beëindigen. Op het genoemde uitgangspunt dat instemmen met een beëindigingsvoorstel verplicht is, zijn uitzonderingen mogelijk indien de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst. Maar dat gerechtvaardigd belang kan niet zijn gelegen in de omstandigheid dat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bijna heeft bereikt.

Verder wees de Hoge Raad een belangrijk arrest over de kwestie of een in een cao opgenomen regeling gelijkwaardig is aan de transitievergoeding. Het uitgangspunt is dat een en ander afhankelijk is van de omstandigheden van het geval. De Hoge

Raad noemt in het arrest wel gezichtspunten waaraan betekenis kan toekomen om te bepalen of sprake is van een gelijkwaardige regeling. Met het arrest van de Hoge Raad is zeker nog niet uitgekristalliseerd in welke situaties sprake is van een gelijkwaardige regeling.

En uit de jurisprudentie van 2019 blijkt, dat de beëindiging van een arbeidsovereenkomst rond de pensioendatum speciale aandacht verdient. Hetzelfde geldt voor gelijke behandelingskwesties rond de pensioendatum