

Een overzichtsartikel van rechtspraak over de opzegingsmogelijkheid van art. 7:669 lid 4 BW

ArbeidsRecht 2024/41

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is een onderwerp dat de laatste jaren veel aandacht krijgt in de rechtspraak en de literatuur.² De opzegingsmogelijkheid van art. 7:669 lid 4 BW (kort gezegd: opzeggen wegens de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd) is een vreemde eend in de bijt. De werkgever mag immers opzeggen zonder tussenkomst van de rechter of het UWV. De rechtspraak laat zien dat deze opzegingsmogelijkheid in de praktijk voor breinbrekers kan zorgen. In deze bijdrage behandelen wij de rechtspraak die is gepubliceerd sinds de inwerkingtreding van deze opzegingsmogelijkheid van art. 7:669 lid 4 BW.

1. Doet ie het of doet ie het niet?

De arbeidsovereenkomst van een werknemer kan wegens de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd op twee manieren eindigen, namelijk van rechtswege via een schriftelijk pensioenontslagbeding (par. 2) of via de opzegingsmogelijkheid voor de werkgever uit art. 7:669 lid 4 BW (par. 3), maar dat hoeft niet. Het is ook mogelijk een werknemer die de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd bereikt, of heeft bereikt, door te laten werken.³ In paragraaf 4 bespreken we enkele onderwerpen gerelateerd aan het pensioenontslag. Wij sluiten af met enkele aandachtspunten op basis van de rechtspraak (par. 5).

2. Rechtspraak over de uitleg van een pensioenontslagbeding

Een pensioenontslagbeding is veelal opgenomen in de arbeidsovereenkomst,⁴ een cao⁵ of arbeidsvoorwaardenreglement⁶ om ervoor te zorgen dat een arbeidsovereenkomst bij

het bereiken van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd van rechtswege eindigt. Indien geen pensioenontslagbeding is overeengekomen,⁷ staat sinds 1 juli 2015 de opzegingsmogelijkheid van art. 7:669 lid 4 BW open voor werkgevers.

2.1 Pensioenontslagbeding staat opzegging na AOW-leeftijd niet in de weg

Kan een werkgever opzeggen na de AOW-gerechtigde leeftijd indien de arbeidsovereenkomst op basis van het pensioenontslagbeding van rechtswege is geëindigd? Een belangrijke vraag die door de rechtspraak beantwoord moest worden. In drie zaken bij de Rechtbank Amsterdam stelden werknemers zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst door een pensioenontslagbeding van rechtswege was geëindigd en dat de werkgever geen gebruik meer kon maken van de eenmalige opzegingsmogelijkheid van art. 7:669 lid 4 BW. Alle werknemers vingen bot.

2.1.1 Opzegging na stilzwijgende voortzetting na het bereiken van de AOW-leeftijd

Werknemer stelde dat Heinekenplein geen gebruik meer kon maken van art. 7:669 lid 4 BW. De oorspronkelijke arbeidsovereenkomst zou volgens de werknemer, als gevolg van het pensioenontslagbeding, op de AOW-leeftijd zijn geëindigd en na de stilzwijgende voortzetting zou een nieuwe arbeidsovereenkomst zijn ontstaan. Rechtbank Amsterdam verwees naar de wetsgeschiedenis en oordeelde dat het betoog van de werknemer

“(…) dogmatisch misschien wel kan worden gevolgd, maar geen recht doet aan de feitelijke situatie noch aan de strekking van art. 7:669 lid 4 BW en de doelstelling van de wetgever dat werknemers langer doorwerken.”⁸

Heinekenplein mocht de arbeidsovereenkomst opzeggen.

2.1.2 Begindatum van de arbeidsverhouding is doorslaggevend

Werknemer betoogde dat het Prins Bernard Cultuurfonds al gebruik had gemaakt van haar eenmalige recht om op te zeggen in verband met het bereiken of bereikt hebben van de pensioengerechtigde leeftijd. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigde van rechtswege op de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer. Vervolgens zijn partijen nog meerdere arbeidsovereenkomsten aangegaan, de laatste zelfs voor onbepaalde tijd. Rechtbank Amsterdam kwam in haar uitspraak tot een extensieve uitleg

1 Mr. M. (Mick) Hurks en mr. M.M.W. (Manon) Vermeulen zijn advocaat bij Höcker Advocaten te Amsterdam. De auteurs waren betrokken bij de uitspraak die in par. 2.1.3 van dit artikel wordt benoemd.

2 In dit artikel wordt de AOW-gerechtigde leeftijd ook als AOW-leeftijd omschreven als die term in een uitspraak werd gebruikt. Zie o.a. Sagel & Van der Vos, *De oudere werkende en het sociaal recht* (MSR nr. 76) 2020/8.2; en pre-Wwz o.a. M. Heemskerk, ‘Pensioenontslagbeding na verhoging AOW-leeftijd: oppassen en aanpassen’, *ArbeidsRecht* 2013/4.

3 Zie o.a. D.J.B. de Wolff, ‘Werken na de AOW-leeftijd’, *ArbeidsRecht* 2015/46; M. Warmerdam, ‘Doorwerken na het bereiken van de pensioenleeftijd: de status quo’, *ArbeidsRecht* 2013/9.

4 Hof 's-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2512; Rb. Overijssel 21 november 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:4641; Rb. Amsterdam 3 december 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:10063; Hof Amsterdam 24 november 2020, ECLI:NL:GHAMS:2020:3239; en Rb. Zeeland-West-Brabant 9 juni 2023, ECLI:NL:RBZWB:2023:4233.

5 Rb. Noord-Holland 26 september 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:8738; en Rb. Amsterdam 6 oktober 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:8371.

6 Rb. Amsterdam 24 maart 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:1678.

7 Rb. Limburg 1 juni 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:5161; Hof Den Haag 17 maart 2020, ECLI:NL:GHDHA:2020:565; Rb. Amsterdam 15 juni 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:2931; en Rb. Limburg 1 februari 2023, ECLI:NL:RBLIM:2023:784.

8 Rb. Amsterdam 24 maart 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:1678.

van art. 7:669 lid 4 BW.⁹ Van een opzegging was volgens de rechtbank nog geen sprake geweest. Doorslaggevend was de begindatum van de arbeidsverhouding in 2010 en die lag vóór de AOW-leeftijd.¹⁰ De werkgever mocht de arbeidsovereenkomst daarom alsnog ná de AOW-leeftijd eenmalig opzeggen op grond van art. 7:669 lid 4 BW.

2.1.3 *Met wederzijds goedvinden, afwijken van pensioenontslagbeding*

In een andere kwestie oordeelde de Rechtbank Amsterdam dat geen sprake was van een einde (van rechtswege of anderszins) van de arbeidsovereenkomst tussen partijen; partijen waren met wederzijds goedvinden, afgeweken van het pensioenontslagbeding uit de cao. Partijen hadden ruim voor de AOW-gerechtigde leeftijd in 2014, schriftelijke afspraken gemaakt over de voortzetting van de arbeidsovereenkomst na de AOW-leeftijd. De arbeidsovereenkomst is sindsdien voor een tweede keer schriftelijk en vervolgens stilzwijgend meerdere keren verlengd. De rechter kwam tot de conclusie dat niet is gebleken van een einde van de arbeidsovereenkomst die begon in 1999, tot de opzegging in 2021. Die opzegging was de eerste en enige opzegging van de arbeidsovereenkomst, en gelet op de inhoud van art. 7:669 lid 4 BW en de cao-bepalingen, rechtsgeldig.

2.1.4 *Opzegging is toch geen opzegging?*

Partijen hebben de arbeidsovereenkomst stilzwijgend voortgezet, nadat werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd had bereikt. De werkgever realiseerde zich dit tien dagen later en stuurde de werknemer op 14 september 2018 een brief waarin stond:

“(…) hierbij bevestigen wij formeel de opzegging (...) per 4 september.”

Dat is klare taal. Gelijktijdig bood de werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan. Is hier sprake van een opzegging door de werkgever ná het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd? “Nee”, aldus de Rechtbank Noord-Holland. Partijen hadden de arbeidsovereenkomst stilzwijgend voortgezet na 4 september 2018. Uit niets bleek dat sprake is geweest van een opzegging. De arbeidsverhouding is in stand gebleven en dus mocht werkgever de arbeidsovereenkomst (alsnog) eenmalig opzeggen.

2.1.5 *Uitdrukkelijke voortzetting van de arbeidsverhouding*

Partijen zijn nog vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan, die in zou gaan ná het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Partijen hadden tot doel dat werknemer zou blijven werken ‘tot het niet meer zou gaan’. Het moment ‘dat het niet meer ging’, brak al snel aan waarna de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Rechtbank

Zeeland-West-Brabant verwees naar meerdere uitspraken en lijkt de lijn te bestendigen dat ‘deze opzeggingsbevoegdheid niet vervalt als partijen eerder dan het behalen van de pensioengerechtigde leeftijd een nieuwe arbeidsovereenkomst sluiten, de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op pensioengerechtigde leeftijd of de nieuwe arbeidsovereenkomst pas ingaat na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd’. Dat een eindafrekening is opge maakt bij het bereiken van de AOW-leeftijd, maakte geen verschil.

2.2 *Wat wordt verstaan onder ‘pensioengerechtigde leeftijd’?*

De uitleg van een pensioenontslagbeding kan tot problemen leiden. Van belang is onder meer het moment in de arbeidsrelatie waarop het pensioenontslagbeding is overeengekomen alsmede de bewoordingen van het beding en de overige communicatie.¹¹ Indien partijen overeengekomen zijn dat de arbeidsovereenkomst eindigt op de AOW-gerechtigde leeftijd, zal dat geen onduidelijkheid opleveren. Maar wat bedoelen partijen met een einde bij het bereiken van de ‘pensioengerechtigde leeftijd’? Mag daarin de AOW-gerechtigde leeftijd gelezen worden of zien deze bewoordingen op de (doorgaans) hogere *pensioenrichtleeftijd* uit het pensioenreglement? Rechter kiezen doorgaans voor de AOW-leeftijd, omdat dat een objectief vast te stellen leeftijd is.

2.2.1 *Een objectief vast te stellen leeftijd in het pensioenontslagbeding*

In 2020 ging het bij het Hof Amsterdam over de uitleg van de ‘*pensionable age*’ die werd genoemd in het pensioenontslagbeding in de arbeidsovereenkomst.¹² Werkgever stelde dat evident beoogd was aan te sluiten bij de AOW-leeftijd, terwijl de werknemer juist steun zocht in het pensioenreglement waarin een pensioen(richt)leeftijd van 68 jaar werd genoemd. Het hof moest de afspraak uit de arbeidsovereenkomst beoordelen aan de hand van de Haviltex-maatstaf en concludeerde dat de bedoeling van partijen was om een objectief vast te stellen leeftijd overeen te komen waartegen de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen. Ondanks dat het pensioenontslagbeding niet verwees naar de ‘AOW-gerechtigde leeftijd’, sloot het hof bij die uitleg aan.

2.2.2 *De pensioenrichtleeftijd versus de AOW-gerechtigde leeftijd*

Een werknemer van DAS was sinds 1991 in dienst. Op dat moment lagen de AOW-datum en de ingangsdatum van het ouderdomspensioen op 65 jaar. In de arbeidsovereenkomst was opgenomen dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen zodra de werknemer de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt. Ondanks deze bepaling, kon DAS de arbeidsovereenkomst tegen de in 2018 geldende AOW-leeftijd van 66 jaar zowel van rechtswege laten eindigen als rechtsgeldig

⁹ Rb. Amsterdam 15 juni 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:2931.

¹⁰ Zie ook Rb. Amsterdam 6 oktober 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:8371 (begindatum in 1999).

¹¹ C. Donner-Broersma, ‘Conflicten bij pensioenontslag’, *TvO* 2020/3, p. 100.

¹² Hof Amsterdam 24 november 2020, ECLI:NL:GHAMS:2020:3239 (hoger beroep in de bodemprocedure); Hof Amsterdam 10 september 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:3347 (hoger beroep in kort geding).

opzeggen met gebruikmaking van art. 7:669 lid 4 BW. De werknemer stelde zich op het standpunt dat met 65 jaar aangesloten werd bij de leeftijd waarop haar ouderdomspensioen ‘volledig opgebouwd zou zijn’. Dat was volgens haar op de huidige pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. Rechtbank Amsterdam oordeelde anders.¹³ De communicatie vanuit DAS was helder: het einde van de arbeidsovereenkomst is verbonden aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

3. Rechtspraak over de opzeggingsmogelijkheid van art. 7:669 lid 4 BW

3.1 Arbeidsovereenkomst aangaan voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

Om gebruik te kunnen maken van de opzeggingsmogelijkheid van art. 7:669 lid 4 BW moet het allereerst gaan om een arbeidsovereenkomst die is ingegaan vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde (of andere) leeftijd. Als partijen ná de AOW-gerechtigde leeftijd meerdere arbeidsovereenkomsten aangaan, is het begin van de arbeidsverhouding bepalend voor de vraag of de werkgever nog gebruik kan maken van zijn eenmalige recht om op te zeggen in verband met het bereiken of bereikt hebben van de AOW-gerechtigde leeftijd. Ligt de begindatum van de eerste arbeidsovereenkomst vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan mag ná de AOW-gerechtigde leeftijd één keer worden opgezegd vanwege het bereiken van die leeftijd.¹⁴

3.2 Uitsluiting van de opzeggingsmogelijkheid van art. 7:669 lid 4 BW

Met de zinsnede *tenzij schriftelijk anders is overeengekomen* is bedoeld dat de opzeggingsmogelijkheid van art. 7:669 lid 4 BW schriftelijk kan worden uitgesloten. Dat moet dan tussen partijen uitdrukkelijk zijn overeengekomen, in die zin dat er sprake moet zijn van een schriftelijke overeenkomst die het kunnen en mogen opzeggen door de werkgever na het bereiken van de AOW-leeftijd belet.

3.2.1 Een uitgesproken intentie leidt niet tot schriftelijke overeenkomst

Een intentie om de arbeidsovereenkomst nog enige tijd na de AOW-leeftijd te laten voortduren, werd door de Rechtbank Limburg niet uitdrukkelijk genoeg bevonden.¹⁵ De notulen van de bestuursvergadering waarin de intentie was uitgesproken, werden ook niet aangemerkt als een schriftelijke overeenkomst. De werkgever kon daarom tegen 1 februari 2017 opzeggen wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en hoefde de arbeidsovereenkomst niet tot 1 januari 2018 te laten voortduren.

13 Rb. Amsterdam 3 december 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:10063.

14 Rb. Amsterdam 6 oktober 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:8371, r.o. 13 (zie par. 2.1.3); Rb. Amsterdam 15 juni 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:2931, r.o. 9 (zie par. 2.1.2).

15 Rb. Limburg 1 juni 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:5161.

3.3 Andere leeftijd overeenkomen in het pensioenontslagbeding

De opzeggingsmogelijkheid van art. 7:669 lid 4 BW bestaat alleen indien partijen niet anders zijn overeengekomen, bijvoorbeeld door middel van een afwijkende leeftijd in het pensioenontslagbeding.¹⁶ Het Hof Den Haag oordeelde dat een algemeen memo waarin werknemers werden geïnformeerd over een wijziging van de pensioenrichtleeftijd niet als zodanig kwalificeerde.¹⁷ De werknemer stelde zich op het standpunt dat de werkgever een aanbod had gedaan om de leeftijd als bedoeld in art. 7:669 lid 4 BW te verhogen naar 68 jaar en hij dat aanbod had aanvaard. Het hof wees de vordering af. De memo kwalificeerde niet als een aanbod van de werkgever dat de werknemer kon aanvaarden. Tussen partijen bestond geen overeenstemming dat werkgever pas bij de gewijzigde pensioenrichtleeftijd zou opzeggen.

Wij zullen de implicaties van het opnemen van leeftijd die gelegen is vóór de AOW-leeftijd in deze bijdrage niet verder bespreken.¹⁸

3.4 Opzeggingsbrief moet verwijzen naar de AOW-gerechtigde leeftijd

Tot slot kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen in verband met of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Dan moet het wel duidelijk zijn voor de werknemer dat de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Een brief van een werkgever die “*zulke elementaire gebreken*” had dat het voor de werknemer onduidelijk was welke rechtsgevolgen de werkgever beoogde, kwalificeerde niet als een opzegging. De rechter gaf de werkgever nog – niet helemaal – gratis advies:

“(…) het ligt op de weg van Top-TP om de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met [verzoeker] alsnog deugdelijk op te zeggen, (...) de AOW-leeftijd.”¹⁹

Als een opzegging door een rechter wordt vernietigd, bijvoorbeeld omdat de grond voor opzegging onvoldoende duidelijk is voor de werknemer,²⁰ leidt dat niet tot een beëindiging. In dat geval kan een werkgever alsnog gebruikmaken van de opzeggingsmogelijkheid van art. 7:669 lid 4 BW. Deze situatie speelde bij de Rechtbank Limburg,²¹ waarin een werkgever nadat de eerste opzegging (tegen 1 april 2016) in een procedure was vernietigd nogmaals had opgezegd (tegen 1 februari 2017). De tweede keer deed de werkgever wel een duidelijk en uitdrukkelijk beroep op art. 7:669 lid 4 BW. De éénmalige mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst – middels opzegging – te beëindigen

16 J.W. Boelhouwer, ‘De pensioengerechtigde leeftijd in de WWZ’, *Arbeids-Recht* 2015/25; *Kamerstukken II* 2014/15, 34273, nr. 3, p. 18 en *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 100; zie anders Rb. Noord-Holland 26 september 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:8738.

17 Hof Den Haag 17 maart 2020, ECLI:NL:GHDHA:2020:565.

18 R. van Arkel, ‘Discriminatie en ontslag: de regels en een oplossingsrichting’, *TvO* 2022/4, p. 108.

19 Rb. Overijssel 21 november 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:4641.

20 Rb. Limburg 9 december 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:10714.

21 Rb. Limburg 1 juni 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:5161.

wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, vervalt pas op het moment dat de arbeidsovereenkomst *daadwerkelijk* is beëindigd of als de arbeidsovereenkomst is aangegaan nadat die leeftijd is bereikt.

4. Varia

Aan pensioenontslag gerelateerde onderwerpen passeren vaak de revue in de (Europese) rechtspraak en literatuur, zoals de aftopping van de ontslagvergoeding in een sociaal plan tot aan de AOW-leeftijd,²² kritiek van het Hof van Justitie van de Europese Unie op het uitsluiten van de transitievergoeding bij een vervroegd pensioenontslag,²³ en de vraag wat de consequenties van de niet-bindende conclusies van het Europees Comité voor Sociale Rechten zouden moeten zijn voor het systeem van pensioenontslag in Nederland.²⁴

Een aspect dat tot op heden nog niet is behandeld in de rechtspraak, maar dat wel al veelvuldig is besproken in de literatuur, is hoe het pensioenontslag zich verhoudt tot de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (“WGBL”).²⁵ Faber schrijft dat het voor de rechtsvorming goed zou zijn als dit argument aan de rechter zou worden voorgelegd. Mocht dat slagen, dan zou een werkgever slechts mogen opzeggen per de AOW-gerechtigde datum, maar niet meer daarna.²⁶

In deze bijdrage beperken wij ons nog tot de rechtspraak over de transitievergoeding.

4.1 Transitievergoeding

Een werknemer die de AOW-leeftijd (heeft) bereikt, heeft op het moment van beëindiging van het dienstverband geen recht op een transitievergoeding.²⁷ Een werknemer waarvan kort voor de AOW-gerechtigde leeftijd de arbeidsovereenkomst eindigt, heeft daarentegen wel recht op een (volle-

dige) transitievergoeding. Dit speelt met name bij werknemers die twee jaar ziek zijn, vlak voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.²⁸ Een gerechtvaardigd belang van de werkgever bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst kan niet gelegen zijn in de omstandigheid dat de werknemer op het moment dat hij een beëindigingsvoorstel doet, de pensioengerechtigde leeftijd bijna heeft bereikt.²⁹

4.1.1 De meest gunstige opzegging voor de werknemer prevaleert

Voer voor juristen is de kwestie bij de Rechtbank Limburg.³⁰ De werknemer was op 21 juni 2022 twee jaar arbeidsongeschikt. Een maand later bereikte hij de AOW-gerechtigde leeftijd. Het UWV legde de werkgever op 5 april 2022 een loonsanctie op, die initieel tot 10 juni 2023 zou duren, maar op 10 mei 2022 werd verkort tot 20 juni 2022. Op 12 mei 2022 heeft de werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd op 21 juli 2022. Een ingewikkelde puzzel die de rechter moest leggen. Kan de werknemer aanspraak maken op een transitievergoeding? Rechtbank Limburg oordeelde dat in deze situatie, vanwege de complexe juridische materie, de werkgever moest kiezen voor de ‘meest gunstige’ opzegging. Het leverde de werknemer helaas alsnog geen transitievergoeding op, omdat de arbeidsovereenkomst bij beide ontslagroutes zou eindigen ná het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

5. Aandachtspunten op basis van de rechtspraak

Art. 7:669 lid 4 BW is een vreemde eend in de bijt en op zichzelf al erg werkgeversvriendelijk. Werkgevers mogen de arbeidsovereenkomst eenmalig opzeggen, zonder voorafgaande toetsing door het UWV of de kantonrechter. Daar blijft het niet bij. De gepubliceerde rechtspraak levert een duidelijk beeld op: werkgevers krijgen (heel) veel vrijheid om gebruik te maken van deze opzeggingsmogelijkheid. De achterliggende reden die rechters geven, is dat de intentie van de wetgever is geweest dat het aantrekkelijk moet zijn om een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt door te laten werken. Daar hoort bij dat de werkgever ook eenvoudig moet kunnen opzeggen. Dat zien wij terug in de rechtspraak, waarbij nagenoeg alle rechtspraak in het voordeel van de werkgever uitvalt. Een belangrijk aandachtspunt is dat in de opzeggingsbrief uitdrukkelijk naar art. 7:669 lid 4 BW verwezen moet worden, zodat de werknemer bekend is met de reden van opzegging. Voor het overige lijkt het toch grotendeels vrijheid, blijheid te zijn voor werkgevers om te verlenen met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt; doe er als werkgever(sadvocaat) uw voordeel mee.

22 Hof Amsterdam 13 juni 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:1375; zie ook C. Donner-Broersma & I. Vermeeren-Keijzers, ‘Ontslag oudere werknemers anno 2017 nader bezien’, *TvO* 2017/3, par. 4.
 23 E.L.H. van der Vos, ‘Uitsluiten transitievergoeding vóór AOW-leeftijd: Europees gezien geen sinecure’, *ArbeidsRecht* 2018/35 en E.L.H. van der Vos, ‘Uitsluiten transitievergoeding bij AOW-leeftijd: Europees rechtelijk geen probleem’, *TRA* 2017/60.
 24 Van der Helm & Van Zanden, ‘Maakt het ESH een wijziging van het systeem van het pensioenontslag noodzakelijk?’, *TRA* 2023/39.
 25 E. Visser & R. Ngalle, ‘WWZ en gelijke behandeling’, *ArbeidsRecht* 2014/61; E.L.J. Bruyninckx & P.C. Vas Nunes, ‘De WWZ en gelijke behandeling’, *TAP* 2015/172; B. Degelink, ‘Het pensioenontslagbeding onder de Wwz: nuttig of inflexibel?’, *ArbeidsRecht* 2015/47; W.C.M. Broersma, ‘Is het opnemen van een pensioenontslagbeding nog raadzaam onder de WWZ?’, *TAP* 2015/367; M. Heemskerck, ‘Pensioenontslagbeding of pensioenopzegging?’, *TAP* 2016/321; M. Heemskerck, ‘Kroniek Pensioenrecht’, *TRA* 2017/51; C. Donner-Broersma & I. Vermeeren-Keijzers, ‘Ontslag oudere werknemers anno 2017 nader bezien’, *TvO* 2017/3, par. 4; M. Beukhof, ‘Perikelen bij einde dienstverband wegens leeftijd’, *TvO* 2018/1; C. Donner-Broersma, ‘Conflict bij pensioenontslag’, *TvO* 2020/3, p. 108; Ktr. Amsterdam 15 juni 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:2931, *JAR* 2020/168, m.nt. M. Faber; R. van Arkel, ‘Discriminatie en ontslag: de regels en een oplossingsrichting’, *TvO* 2022/4.
 26 Rb. Amsterdam 16 juni 2020, *JAR* 2020/168, m.nt. M. Faber.
 27 Art. 7:673 lid 7 sub b BW; HR 20 april 2018, ECLI:NL:HR:2018:651; E.W. de Groot, ‘De ontslagvergoedingen in de Wwz, eigenlijk gelijkheid of toch niet echt?’, *TRA* 2023/16, par. 2.3.

28 HR 5 oktober 2018, ECLI:NL:HR:2018:1845; Rb. Rotterdam 23 oktober 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:8422.
 29 HR 8 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1734; Rb. Rotterdam 25 november 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:9396.
 30 Rb. Limburg 1 februari 2023, ECLI:NL:RBLIM:2023:784.