

F. t. l. vedr. forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

af ansættelsesforholdet på grund af alder ved det 70. år.

Det bemærkes, at forhøjelsen af aldersgrænsen fra 65 til 70 år ikke indebærer, at lønmodtageren har ret til at bevare ansættelsen til det tidspunkt, hvor lønmodtageren fylder 70 år, men alene at lønmodtageren i den periode ikke vil kunne afskediges under henvisning til sin alder. Er der ikke i en ansættelsesaftale indgået en aftale om pligtmæssig fratræden ved det 70. år, gælder forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder uanset om lønmodtageren er over 70 år. Bestemmelsen udelukker naturligvis ikke afskedigelse af de sædvanlige grunde under iagttagelse af de almindelige ansættelsesretlige regler og bestemmelser i kollektive aftaler og overenskomster.

Til nr. 2

For så vidt angår bestemmelser om pligtmæssig fratræden på grund af alder før lønmodtageren fylder 70 år i kollektive overenskomster eller aftaler, der er indgået inden den 28. december 2004, dvs. bestemmelser med aldersgrænser, der er omfattet af lovens § 5 a, stk. 3, foreslås det, at disse bestemmelser vil kunne reguleres i opadgående retning, også til et tidspunkt inden lønmodtageren fylder 70 år. Det vil sige, at aldersgrænsen for pligtmæssig fratræden i disse overenskomster vil kunne hæves til en alder, der ligger under den 70 års grænse, der er fastsat i bestemmelsens 1. pkt. Det er fortsat et krav, at aldersgrænsen er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af dansk ret, og at midlerne til at opfylde formålet er hensigtsmæssige og nødvendige.

Til § 2

Det foreslås i stk. 1, at lovforslaget træder i kraft den 1. januar 2008. Herefter vil bestemmelser i individuelle ansættelsesaftaler om pligtmæssig fratræden før det 70. år være ugyldige. I relation til ansættelsesbevisloven betyder dette, at arbejdsgiveren skal tilpasse ansættelsesbeviset, jf. ansættelsesbevislovens § 4, idet der er tale om et væsentligt vilkår. Da vilkåret om pligtmæssig fratræden ikke er omfattet af ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2 pkt. 1-5 og 10, kan oplysningspligten opfyldes ved udsendelse af en allonge til ansættelsesbeviset.

Lovforslaget griber i første omgang ikke ind i kollektive aftaler eller overenskomster indgået efter den 27. december 2004 men inden denne lovs ikrafttræden, og som har fastsat en pligtig tilbagetrækningsalder på 65 år eller derover. Det foreslås, at sådanne bestemmelser fortsat er gyldige indtil det tidspunkt, til hvilket overenskomsten kan opsiges til ophør. Det vil sige, at ændringen af aldersgrænsen fra 65 til 70 år senest får virkning på det tidspunkt, hvor overenskomsten i henhold til dens opsigelsesbestemmelse kan ophøre, uanset om overenskomstparterne faktisk opsiges overenskomsten til ophør. Overgangsbestemmelsen kræver således ikke, at der iværksættes frigørelseskonflikt.

Dette indebærer endvidere, at for så vidt angår lønmodtagere og arbejdsgivere omfattet af gældende overenskomster med bestemmelser om pligtmæssig fratræden på 65 år eller mere aftalt efter 27. december 2004, får den foreslåede ændring i nr. 1 først virkning fra det tidspunkt, hvor overenskomsten kan opsiges til ophør. Der kan således indtil dette tidspunkt lovligt ageres i henhold til overenskomstens bestemmelse om pligtmæssig fratræden på grund af alder ved det 65. år eller derover.

Overgangsbestemmelsen svarer indholdsmæssigt til overgangsbestemmelsen i deltidsloven, jf. ikrafttrædelsesbestemmelsen i lov nr. 433 af 10. juni 2002 om ændring af lov om gennemførelse af deltidsdirektivet (§ 2).

For ansættelsesforhold, der hviler på kollektive overenskomster eller aftaler indgået inden den 28. december 2004, hvor lov nr. 1417 af 22. december 2004 trådte i kraft, indeholder forskelsbehandlingsloven mulighed for at opretholde aldersgrænser, herunder bestemmelser om pligtmæssig fratræden også frem til det 65. år, såfremt aldersgrænsen er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 3. Sådanne overenskomster eller aftaler berøres ikke af lovforslaget. For så vidt angår muligheden for at justere aldersgrænser for pligtmæssig fratræden i disse kollektive overenskomster eller aftaler i opadgående retning, henvises der til lovforslagets pkt. 2 samt bemærkningerne hertil.