

# Aldersgrenser, tjenestepensjon og arbeidsgivers mulige tilpasninger

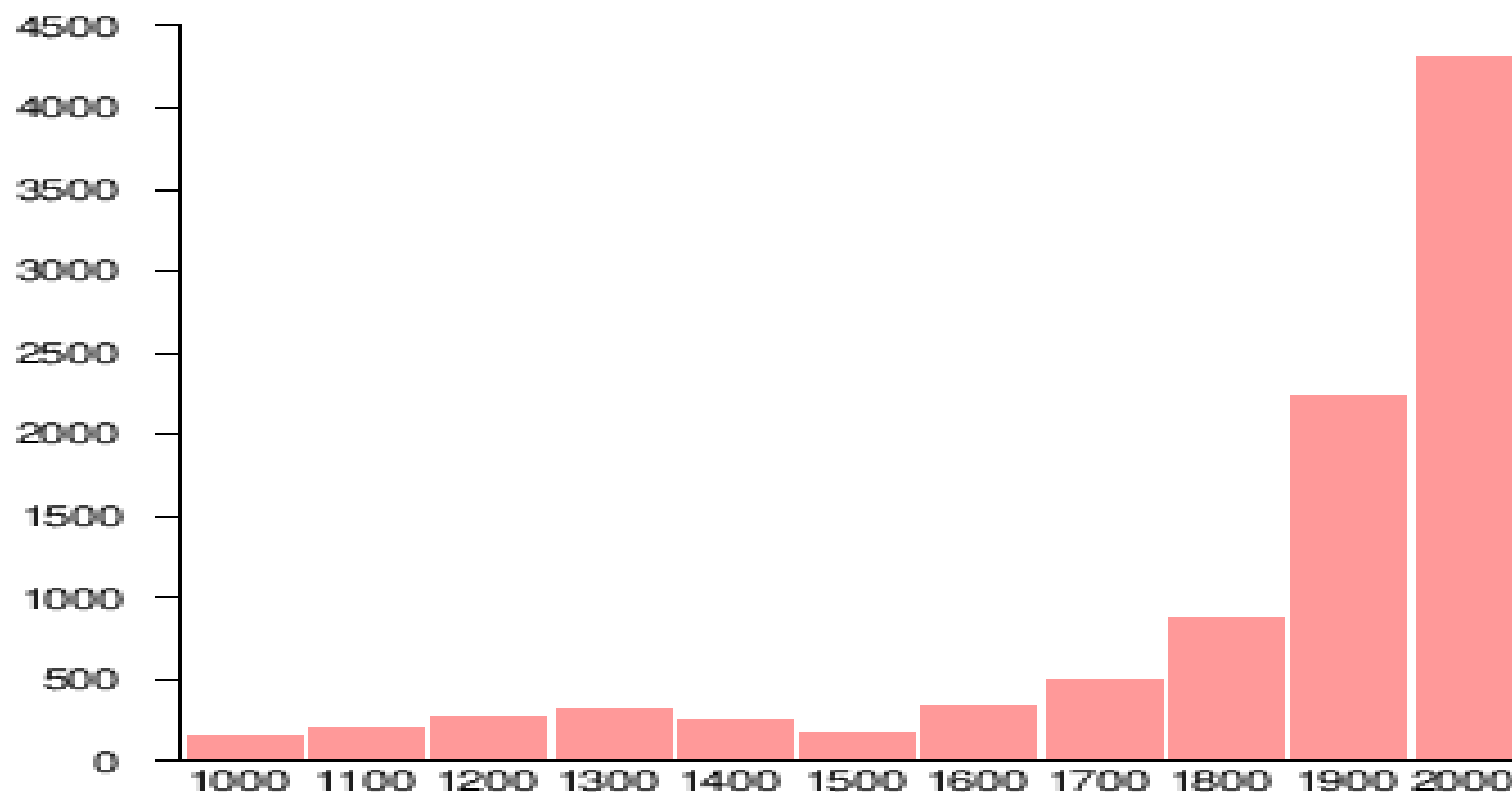
# Agenda

- Innledning
- Historisk tilbakeblikk
- Lovverket
- Tilpasningsmuligheter?

Oslo, 28. august 2015  
Adv. Erik Råd Herlofsen  
([erh@raeder.no](mailto:erh@raeder.no))



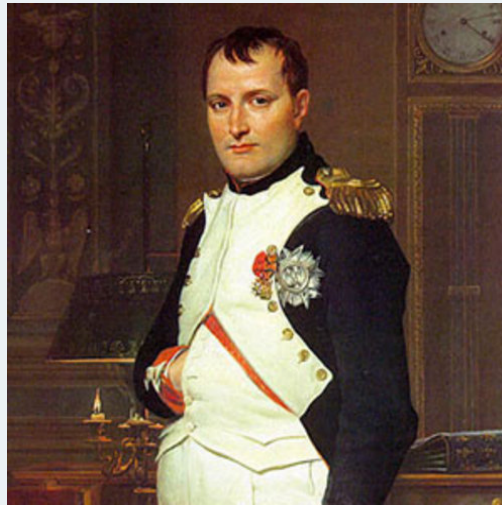
## Antall tusen innbyggere i Norge ved inngangen til hvert århundre.



## Fra fattighus til pensjon...



Ernst den fromme



Napoleon Bonaparte



Otto von Bismarck

## Lov om høyere almenskoler av 1896

- Pensjonskasse for statens bestillingsmenn (1873)
- Aldersgrense på 65 år
- «Særlig slitsomt arbeid»





# 1900 - En fattiglov for verdig trengende og en løsgjengerlov



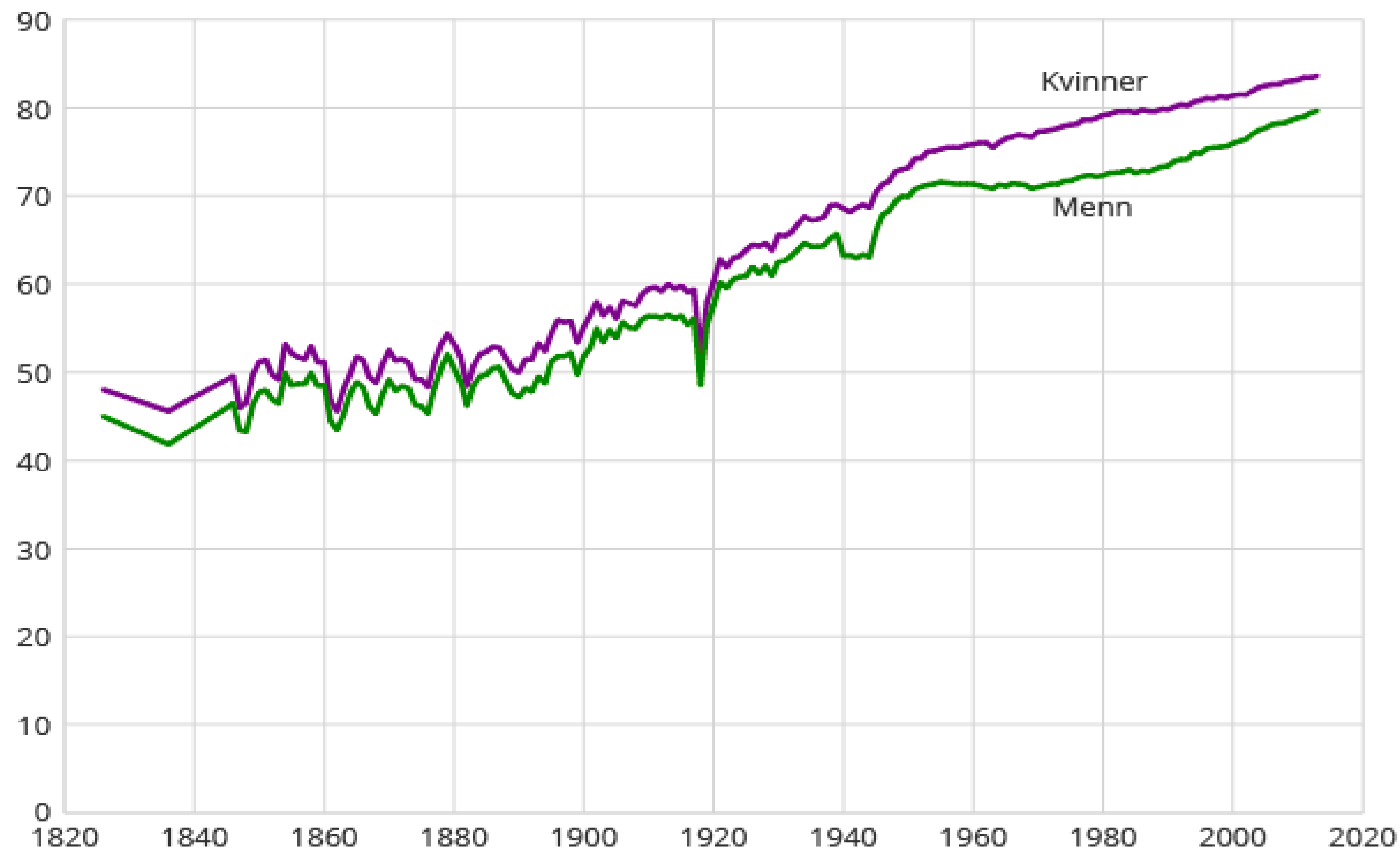
## Pensjon for offentlige tjenestemenn og Aldersgrenseloven 1917 – 70/65 år

- «Enhver vet jo, at det ikke er aarenes antal, der avgjør, om man er arbeidsdygtig eller ikke. Ser man paa pensionslisterne vil man se, at mange er over 80 aar, naar de melder sig til pension, enkelte endog 90 aar.»
- Peder Rinde  
Stortingsdebatten i 1917



# Forventet levealder ved fødselen. 1825-2013

Levealder



Kilde: Statistisk sentralbyrå.



## Grunnloven § 98

- *Alle er like for loven.*
- *Intet menneske må utsettes for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling*



## Grunnloven § 110 første ledd

- *Statens myndigheter skal legge forholdene til rette for at ethvert arbeidsdyktig menneske kan tjene til livets opphold ved arbeid eller næring. Den som ikke selv kan sørge for sitt livsopphold, har rett til støtte fra det offentlige..*



Getty



## Rådsdirektiv 2000/78/EF

- Enhver form for direkte eller indirekte forskjellsbehandling på grunn av alder er forbudt.
- «*Under meget begrænsede omstendigheder kan ulige behandling retfærdiggøres, når en relevant egenskab, der vedrører religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, udgør et regulært og afgørende erhvervs-mæssigt krav, når målet er legitimt, og kravet står i et rimeligt forhold hertil...»*

## Rådsdirektiv 2000/78/EF

NOU 2003:2:

- *«Målsettingen er at Norge skal ha et vern på dette området som minst er på høyde med EU og innen de frister som EU har satt.»*
- Implementert i arbeidsmiljøloven med virkning fra 1. mai 2004



## Arbeidsmiljøloven kapittel 13

- Direkte og indirekte diskriminering på grunn av alder er forbudt. (aml § 13-1)
- Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles...på grunn av alder. (aml § 13-3 (2))

- Vi ønsker ingen forgubbing i LO!  
Arve Bakke om 62 års grensen

- Spark de gamle!  
Elin Ørjasæter - E24





## Tre ulike typer aldersgrenser – noe annet enn pensjonsalder, men...

- 72 års-grensen (Bortfall av stillingsvern)
- Bedriftsfastsatte aldersgrenser (1 mill arbeidstakere?)
- Særaldersgrenser i det offentlige

## Kystlink og SAS-pilotene

Rt. 2010 s. 202



Rt. 2011 s. 609



## Bedriftsfastsatte aldersgrenser

- Nødvendig for å oppnå et saklig formål
- Ikke uforholdsmessig inngripende
  - Konsekvent praktisert
  - Allment kjent blant de ansatte
  - Direkte overgang til en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning



The logo for NTB, consisting of the letters 'NTB' in a bold, orange, sans-serif font.



## Helikopterpilot-dommen

- Tariffestet aldersgrense på 60 år
- Sertifikatgrensen er 65 år
- Ikke nødvendig og forholdsmessig
- Sosiale hensyn vektlagt, behov for å gjøre nytte for seg, bruke ferdigheter



Rt. 2012 s. 219

## Særaldersgrenser

- Borgarting lagmannsrett LB-2014-29065
  - Retten kom under tvil til at særaldersgrensen for sykepleiere på 65 år også gjaldt for helsesøstre og at aldersgrensen var nødvendig for å oppnå et saklig formål og at den ikke var uforholdsmessig inngripende.
  - Vist til at kravene til årvåkenhet og faglig oppdatering tilsier at belastningene ved yrket fortsatt er stor.
  - Sykepleiepensjonsloven § 6 (1962)



## Før 1. juli 2015

- Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år. Lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd. (§15-13 a)
  - *Oppsigelse med fratreden før fylte 70 år som alene skyldes at arbeidstaker har nådd pensjonsalder etter folketrygdloven, skal ikke anses å ha saklig grunn. (1972 - § 15-7 (4))*





## Regjeringens forespørsel

- Skal 70 års regelen heves?
  - Til 72 eller 75 år?
- Skal bedriftsfastsatte aldersgrenser fortsatt tillates?
  - Krav om tariffavtale?
  - Nedre aldersgrense?
  - Formkrav?
- Skal endringer i aldersgrensene medføre andre tilpasninger/styringsrett?

## NHO:

- Prinsipalt:

- 70 års regelen må opprettholdes. I så tilfelle aksepteres bortfall av bedriftsfastsatte aldersgrenser (over tid)

- Subsidiært:

- Maksimalt 72 år (over tid). I så tilfelle må bedriftsfastsatte grenser opprettholdes
  - Skriftlig informasjon, men ikke krav om konsekvent praktisering, tjenestepensjon eller tariffavtale
- Utvidet styringsrett for ansatte over 70 år
- Seniorgoder må heves, herunder rett til pensjonsuttak



## LO:

- 70 års regelen må opprettholdes.
- Bedriftsfastsatte aldersgrenser kan opprettholdes forutsatt at disse er fastsatt i tariffavtale
- Fortsatt krav om konsekvent praktisering og tilfredsstillende tjenestepensjonsordning

## Arbeidsmiljøloven § 15-13 a (fra og med 1. juli 2015)

- (1) Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 72 år.
- (2) Lavere aldersgrense kan fastsettes der det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet.



- (3) Lavere aldersgrense, men ikke under 70 år, kan fastsettes dersom grensen gjøres kjent for arbeidstakerne, den praktiseres konsekvent av arbeidsgiver og arbeidstaker har rett til en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning. Arbeidsgiver skal drøfte lavere aldersgrense med de tillitsvalgte.
- (4) Lavere aldersgrense fastsatt i medhold av andre eller tredje ledd må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd.

- (5) Arbeidstaker har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter den første dag i måneden etter at varslet er kommet frem til arbeidstaker.
- (6) Før varsel gis skal arbeidsgiver så langt det er mulig innkalle arbeidstaker til en samtale, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.
- (7) Arbeidstaker som ønsker å fratre, har en tilsvarende varslingsfrist på en måned, likevel slik at kravet til skriftlighet ikke gjelder.



## Overgangsregler

- Bestemmelser i tariffavtale om lavere aldersgrenser enn 70 år for opphør av arbeidsforhold kan beholdes inntil tariffavtalen utløper, jf. arbeidstvistloven § 5. Arbeidstvistloven § 5 tredje ledd gjelder likevel ikke.
- Aldersgrenser i kommunal og fylkeskommunal sektor som er begrunnet på tilsvarende måte som i aldersgrense-loven § 2, gjelder inntil annet er bestemt.
- Lavere bedriftsinterne aldersgrenser enn 70 år kan beholdes inntil ett år etter at loven trer i kraft, dersom de er etablert før dette tidspunktet. (NB – varslingsfristen)

## Pensjonsmessige konsekvenser?

- Ikke varslet nye forslag til endringer i pensjonslovgivningen
- Flexibelt uttak 62 – 75 år (2011) som kan kombineres med fortsatt arbeid
  - Innskuddspensjonslov §§ 4-2 og 4-4
  - Foretakspensjonslov § 4-5, jf. § 3-10
  - Tjenestepensjonslov § 3-8
- Uførepensjon opphører ved fylte 67 år (tilsvarende rett til premiefritak/innskuddsfritak)

## Betaling til pensjon kan bli lavere for eldre ansatte!

- I innskudds- og hybridordninger må det fortsatt betales innskudd, også etter fylte 67 år, men ikke premie for innskuddsfritak og uførepensjon
- Intet pliktig uttak for innskudd
- Hybridordninger – seneste uttak 75 år



## Ytelsesordninger – Mangler opptjening

- I ytelsespensjonsordninger avhenger pensjonsbetaling av hvorvidt vedkommende allerede har 30 års opptjening
  - Mangler opptjening - Premiebetaling som før (fortsatt alderspensjonsopptjening), dog skal det ses bort fra lønnsendringer og beregnet folketrygd etter nådd opptjeningsalder (normalt 67 år)



## Finansdepartementets brev til NHO - 110815

- Arbeidstakere med full opptjening som jobber etter opptjeningsalder - alternativer:
  - Engangsbetalt foretakspensjon
  - Innskuddspensjon
  - fortsatt opptjening på særlige vilkår
    - meropptjening (31/30)
- Gjelder uavhengig av om ytelsesordningen er lukket eller åpen
- Tilstrekkelig med minstekravet til innskudd etter OTP



## Tilpasninger i seniorgoder?

- Ekstra ferieuke – ferieloven § 5 (2)
- Utvidet tilretteleggingsplikt – aml § 4-2 (2) b
- Sykepenger – begrenset etter 67 år
- Dagpenger/arbeidsavklaringspenger opphører ved 67 år



## Tilpasninger i seniorgoder ?

- Ingen uførepensj./-trygd etter folketrygden etter fylte 67 år
- Rett til redusert arbeidstid ved fylte 62 år – aml § 10-2 (4)
- Oppsigelsesfrister – aml § 15-3 (3)
- Administrative seniorgoder?
  - Yrkesskade/yrkessykdom – ingen opphørsalder
  - Ulykkesdekninger og gruppeliv – se avtalen



## Eldres stillingsvern?

- Oppsigelse krever saklig grunn og god prosess
  - Nedbemanning, omorganisering
    - Utvelgelsesprosessen, alderssammensetning mm
    - Annen passende stilling, avveining
  - Manglende prestasjoner
    - Samtaler, dokumentasjon
  - Midlertidig ansettelse?

