

BEDRIFTSFASTSATTE ALDERSGRENSER

Advokat Tor Brustad DM300012



Hva jeg hadde tenkt å kommentere

- Hva er gjeldende rett?
- Hvor går vi? Hvilke problemer må vi finne en løsning på?
- "Liv og lære" ? Behov for avklaring?

Gjeldende rett – nærmere om problemstillingen

- Lokalt fastsatte aldersgrense på 67 satt lik pensjonsalder. Ikke primært begrunnet i HMS- hensyn, ut i fra ønske om forutberegnelighet når det gjelder bedriftens forpliktelser til å innbetale pensjonspremie; spesielt ytelsesbaserte ordninger.
- Enighet om at det kan gjøres unntak ut i fra legitime sysselsettings- eller arbeidsmarkedshensyn.

På hvilket plan må disse vilkårene må være oppfylt?

Nasjonalt plan eller på den enkelte bedrift?

Gjeldende rett

Ot.prp. nr. 17 (1972-73) side 6:

*“Dette oppsigelsesvern for arbeidstakeren gjelder tidsrommet fra fylte 67 år til 70 år. Slik bestemmelsen er formet gjelder den ikke ved **nådd pensjonsalder** etter annen lov enn folketrygdloven, etter **bedriftspensjonsordning** eller på annet bindende grunnlag. Heller ikke berører reglene i tredje ledd bestemmelser om aldersgrenser i lov eller fastsatt i medhold av lov, arbeidsavtale eller arbeidsreglement.”*

Gjeldende rett

St. meld. 35 1994-95:

Det er en etablert forståelse at tjenstepensjonsordningen gir saklig grunn til oppsigelse dersom oppsigelsen praktiseres enhetlig for alle arbeidstakere som er tilsluttet ordningen, og pensjonsordningen for øvrig er forsvarlig for dem den gjelder for, om den har vært gjenstand for drøfting mellom partene og om den gir rimelig økonomisk kompensasjon.

Arbeidsmiljøloven §15-3 a – opphør på grunn av alder

- § 15-13a. *Opphør av arbeidsforhold grunnet alder*
- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) Før varsel gis skal arbeidsgiver så langt det er mulig innkalle arbeidstaker til en samtale, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.
- (4) Arbeidstaker som ønsker å fratre, har en tilsvarende varslingsfrist på en måned, likevel slik at kravet til skriftlighet ikke gjelder.
- Tilføyd ved lov 19 juni 2009 nr. 39 (i kraft 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822).

På hvilket plan? Nasjonalt eller lokalt?

Borgarting lagmannsretts dom av 2010-08-17:

De ankende parter har anført at den enkelte arbeidsgiver er forpliktet til å vurdere spørsmålet om oppsigelser i forhold til de overordnede politiske målsetninger som angis i direktivet artikkel 6. Lagmannsretten er ikke enig i dette. De avgjørelser de ankende parter har vist til fra EU-domstolen, gjelder spørsmålet om nasjonal lovgivning var i samsvar med rammedirektivet. Avgjørelsene viser også at nasjonalstaten har en vid skjønnsmessig margin til å gjøre unntak fra utgangspunktet om forbud mot blant annet aldersdiskriminering ut i fra hva som anses hensiktsmessig og nødvendig. At det er lovgiver som må vurdere om lovgivningen er i samsvar med rammedirektivet, er også lagt til grunn i avgjørelsen inntatt i Rt-2010-202, Kystlinkdommen. Når private parter anvender lovgivningen i egen stat, skal anvendelsen prøves opp mot denne lovgivningen og ikke direkte opp mot de generelle reglene rettet mot statene. Saklighetskravet ved oppsigelse i arbeidsmiljøloven § 15-7, jf tidligere lov § 60, sammenholdt med § 13-3 andre ledd, ligger etter lagmannsrettens vurdering innenfor de relevante formålene som oppstilles i rammedirektivet artikkel 6.

Gjeldende rett konklusjon

For norske domstoler vil det eneste vurderingstemaet ved aldersgrense lavere enn 70 år være om ordningen er *“saklig begrunnet”* og om den er *“uforholdsmessig inngripende”*, jfr. § 15-13 a første ledd andre setning og de tilsvarende kriteriene i § 13-3 andre ledd.

Bestemmelsen med disse to kriteriene får anvendelse på alle aldersgrenser lavere enn 70 år.

Hvor går vi? Hvilke problemer må vi finne en løsning på?

- Hvis resultatet i Gjensidige-dommen blir stående grunn?
- Fleksibilitet/forutberegnelighet
 - økonomi
 - bemanning
- Motsetningsforhold mellom kravene til lik behandling og verdig avgang
- **Problemene må sees i sammenheng!!!**

“Liv og lære” - behov for avklaring

- Veiledningsplikt
- Herlofsen: Tror man virkelig at friske og erfarne arbeidstakere vil stå lenger i arbeid om man ikke føler seg ønsket?