

Fremsat den xx. november 2014 af beskæftigelsesminister Mette Frederiksen

Forslag

til

Lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.¹ (Ophævelse af 70 års-grænse)

§ 1

I lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008, foretages følgende ændringer:

1. § 5 a, stk. 4 ophæves.

Stk. 5-6 bliver herefter stk. 4-5.

2. § 6 a, 1. pkt. affattes således:

»§ 6 a. Uanset §§ 2-5 er denne lov ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang eller ret til pensions- eller invaliditetsydelse, der er omfattet af erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger eller for anvendelse af alderskriteriet i aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger.«

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2016.

Stk. 2. Bestemmelser i kollektive aftaler eller overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 70 år eller mere, indgået efter den 1. januar 2008, men inden denne lovs ikrafttræden, er dog fortsat gyldige indtil det tidspunkt, hvor den pågældende overenskomst kan opsiges til ophør.

¹ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets Direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF Tidende 2000 nr. L 303, s. 16).

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

1.1. Indledning og baggrund for lovforslaget

Det er regeringens synspunkt, at alle, som kan arbejde, skal have mulighed for at arbejde. Barrierer, som forhindrer visse lønmodtagergrupper fra at deltage på arbejdsmarkedet, bør i videst muligt omfang fjernes. En sådan barriere findes i forskelsbehandlingsloven (lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, LBK nr. 1349 af 16. december 2008), hvorefter det er muligt at indgå aftaler om, at lønmodtagere automatisk fratræder deres stilling, når de når en vis alder. Det er et politisk ønske fra regeringen at fjerne denne mulighed.

Det er et udgangspunkt efter forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere i ansættelsesretlig sammenhæng på grund af deres alder. En undtagelse hertil gør det muligt at indgå individuelle aftaler og kollektive overenskomster og aftaler om, at et ansættelsesforhold kan ophøre, når lønmodtageren fylder 70 år, jf. forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 4. Med lovforslaget ophæves undtagelsen.

Lovforslaget indeholder tillige en mindre teknisk ændring, som følge af en mangelfuld implementering i dansk ret af artikel 6, stk. 2 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, herefter omtalt som beskæftigelsesdirektivet. Artikel 6, stk. 2, er implementeret i forskelsbehandlingslovens § 6 a. EU-Domstolen tilkendegav ved behandlingen af sagen C-546/11, Toftgaard, at den danske sprogversion af beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 2, ikke er korrekt, hvilket fremgår af dommens præmis nr. 34-45.

2. Lovforslagets indhold

2.1. Ophævelse af 70 års-grænsen

2.1.1. Gældende ret

Et af de primære formål med forskelsbehandlingsloven er et forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af lønmodtageres alder, jf. lovens § 2, stk. 1. En arbejdsgiver må således ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår. Forbuddet omfatter herunder bestemmelser, som er udtryk for aldersdiskrimination i både kollektive overenskomster og aftaler indgået af arbejdsmarkedets parter og individuelle aftaler indgået mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager.

En af undtagelserne til udgangspunktet om forbud mod aldersdiskrimination findes i forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 4, som har følgende ordlyd:

”Stk. 4. Uanset § 2, stk. 1, er loven ikke til hinder for bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 70 år. Bestemmelser i

kollektive aftaler eller overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet før lønmodtageren fylder 70 år, som er omfattet af stk. 3, kan dog ændres, således at aldersgrænsen hæves til en alder under 70 år.”

Bestemmelsen giver således mulighed for at indgå aftale om, at der lovligt kan lægges vægt på en lønmodtagers alder ved afskedigelse, så længe aldersgrænsen ikke er under 70 år. Til eksempel vil en aftale om ophør af et ansættelsesforhold med udgangen af den måned, hvor lønmodtageren fylder 72 således være lovlig efter de gældende regler. En tilsvarende aftale om ophør af ansættelsesforholdet med udgangen af den måned, hvor lønmodtageren fylder 67 år vil ikke være gyldig. Da aldersgrænsen på 70 år i § 5 a, stk. 4, 1. pkt., er blevet hævet fra en tidligere aldersgrænse, har 2. pkt. af bestemmelsen givet mulighed for, at man i kollektive aftaler og overenskomster har kunnet justere aldersgrænsen således, at den kom op på mindst 70 år.

Det følger af lovens § 5a, stk. 3, at det er muligt at opretholde gældende aldersgrænser, som følger af kollektive aftaler og overenskomster forudsat at disse er objektive 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. Der ændres ikke på denne bestemmelse med dette lovforslag. Eksisterende aldersgrænser, som overholder de anførte betingelser, kan således opretholdes i kollektive aftaler og overenskomster.

2.1.2. Forslagets indhold

Med lovforslaget afskaffes muligheden i forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 4, for at aftale bestemmelser om pligtmæssig afgang fra en stilling ved en alder på 70 år eller derover.

En konsekvens af lovforslaget er, at der ikke fremover vil kunne indgås gyldige individuelle aftaler om ophør af ansættelsesforhold på grund af alder. Lovforslaget vil også få betydning for gældende individuelle aftaler, som indeholder bestemmelser om pligtmæssig fratræden ved det 70. år eller derover. Sådanne individuelle aftaler bliver ugyldige, og vil derfor ikke kunne gøres gældende overfor lønmodtagere efter dette lovforslags ikrafttræden

Med hensyn til kollektive aftaler og overenskomster, vil det være en retsvirkning af lovforslaget, at der ikke fremover vil kunne indgås nye gyldige kollektive overenskomster eller aftaler om ophør af ansættelsesforhold på grund af alder. Med lovforslaget gribes der dog ikke ind i gældende bestemmelser i kollektive overenskomster eller aftaler om pligtmæssig fratræden på grund af alder ved det 70. år eller derover. Dette følger af overgangsbestemmelsen i dette lovforslags § 2, stk. 2.

2.2. Korrektion vedrørende implementering af beskæftigelsesdirektivet (undtagelse til forbuddet mod aldersgrænser)

2.2.1. Gældende dansk ret

Forskelsbehandlingslovens § 6 a, er en undtagelsesbestemmelse til lovens udgangspunkt om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af bl.a. alder. Efter § 6 a, er forskelsbehandlingsloven ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger eller for anvendelse af alderskriteriet i aktuarberegninger inden for rammerne af sådanne ordninger.

Den gældende ordlyd af § 6 a er formuleret som en bredere undtagelsesbestemmelse til forbuddet mod forskelsbehandling end andre sprogversioner end den danske af det bagvedliggende beskæftigelsesdirektiv, idet den ikke begrænser muligheden for at anvende alderskriterier til at alene at gælde ved *alderdom* og *invaliditet*.

2.2.2. Forslagets indhold

Som følge af en mangelfuld implementering af beskæftigelsesdirektivet foreslås det at tilpasse ordlyden af forskelsbehandlingslovens § 6 a, i overensstemmelse med det bagvedliggende beskæftigelsesdirektivs artikel 6, stk. 2. Med lovforslaget indskrænkes undtagelsesmuligheden således, at den alene vil gælde for aldersgrænser, som giver adgang eller ret til pensions- eller invaliditetsydelse, der er omfattet af erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger eller for anvendelse af alderskriteriet i aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger. Derved bringes den danske lovgivning i overensstemmelse med de sprogversioner, der ligger til grund for implementeringen af beskæftigelsesdirektivet i de øvrige medlemslande.

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget er kønsneutralt i sin udformning og gælder for hele arbejdsmarkedet. Lovforslaget har ingen kønsligestillingsmæssige konsekvenser.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for det offentlige.

Forslaget har ikke nogen økonomiske konsekvenser for det offentlige. Det forventes, at arbejdskraftudbuddet marginalt vil blive forøget som følge af ophævelsen af muligheden for at indføre pligtmæssig fratrædelse for lønmodtagere, når de fylder 70 år og derover.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Ansættelsesbeviser og individuelle ansættelseskontrakter der indeholder bestemmelser om ophør af ansættelsesforholdet ved det fyldte 70. år, vil skulle ændres som følge af forslaget. Arbejdsgivere pålægges herved en mindre administrativ byrde.

[Forslaget vil blive sendt til Erhvervsstyrelsen for en vurdering af de administrative konsekvenser]

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

7. Forslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Forskelsbehandlingsloven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af beskæftigelsesdirektivet, Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF Tidende 2000 nr. L 303, s. 16). Et af formålene med direktivet er at forbyde forskelsbehandling på grund af alder og fastsætte rammerne for mulige undtagelser hertil. Lovforslaget er i overensstemmelse med beskæftigelsesdirektivet.

Beskæftigelsesdirektivets bestemmelser om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder er gennemført i dansk ret ved følgende ændringslove:

- Lov nr. 1417 af 22. december 2004 (Indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven),
- Lov nr. 240 af 27. marts 2006 (Undtagelse for unge under 18 år) og

- Lov nr. 1542 af 20. december 2006 (Forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden).

Med lovforslaget implementeres beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 2, korrekt og i overensstemmelse med de forskellige sprogversioner af beskæftigelsesdirektivet. Beskæftigelsesministeriet har taget initiativ til at få justeret den danske sprogversion af beskæftigelsesdirektivet, som er mangelfuld på samme måde som implementeringen af direktivet i forskelsbehandlingsloven.

9. Høring

Lovforslaget har i perioden 8. september 2014 til 6. oktober været sendt i høring hos: Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Kommunernes Landsforening (KL), Danske Regioner, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Landsorganisationen i Danmark (LO), Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Akademikerne (AC), Centralorganisationernes Fællesudvalg, (CFU), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Lederne, Det Faglige Hus, Frie Funktionærer, Institut for Menneskerettigheder (IMR), Ligebehandlingsnævnet, Advokatrådet, Danske Advokater, Den Danske Dommerforening, Team Effektiv Regulering (Erhvervsstyrelsen).

10. Sammenfattende skema med vurdering af lovforslagets konsekvenser

	Positive konsekvenser / mindre udgifter	Negative konsekvenser / merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Mindre
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget er i overensstemmelse med Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF Tidende 2000 nr. L 303, s. 16).	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Det foreslås, at ophæve muligheden for at indgå aftaler om pligtmæssig fratræden fra et ansættelsesforhold på grund af alder på 70 år eller derover.

En konsekvens af lovforslaget er, at der ikke fremover gyldigt vil kunne indgås *nye* individuelle aftaler om ophør af ansættelsesforhold på grund af alder, jf. dog nedenfor om lovens § 5a, stk. 3.

Dette lovforslag vil få betydning for *gældende* bestemmelser i individuelle aftaler om pligtmæssig fratræden efter forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 4. Efter lovforslagets ikrafttræden vil en lønmodtager med en bestemmelse i sin ansættelseskontrakt om pligtmæssig fratræden ved det 70. år, ikke være forpligtet til at ophøre i ansættelsesforholdet, når vedkommende fylder 70 år.

Lovforslaget har endvidere den konsekvens, at der ikke fremover gyldigt vil kunne indgås *nye* kollektive overenskomster eller aftaler om ophør af ansættelsesforhold på grund af alder.

Med lovforslaget gribes der dog ikke ind i *gældende* bestemmelser i kollektive overenskomster eller aftaler om pligtmæssig fratræden på grund af alder ved det 70. år eller derover. Dette er en følge af overgangsbestemmelsen i dette lovforslags § 2, nr. 2. Der henvises til bemærkningerne til denne bestemmelse.

Med lovforslaget ændres der heller ikke ved *opretholdelsen* af gældende aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster, forudsat at disse aldersgrænser 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. lovens § 5 a, stk. 3.

Til nr. 2

Forslaget indebærer en tilpasning af ordlyden i forskelsbehandlingslovens § 6 a, således, at bestemmelsen kommer i overensstemmelse med det bagvedliggende beskæftigelsesdirektiv.

Ordlyden i forskelsbehandlingslovens § 6 a, er implementeret efter den danske oversættelse af beskæftigelsesdirektivet, som er oversat mangelfuldt. Den danske sprogversion af beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 2, adskiller sig fra flere af de øvrige sprogversioner ved at indeholde en bredere undtagelsesbestemmelse, idet den ikke begrænser muligheden for at anvende alderskriterier til alene at gælde ved alderdom og invaliditet, men efter ordlyden gælder for alle "erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger" uden undtagelse.

Forskelsbehandlingslovens § 6 a, er en undtagelse til udgangspunktet i loven om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder på arbejdsmarkedet. Den gældende § 6 a, har følgende ordlyd:

"§ 6 a. Uanset §§ 2-5 er denne lov ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger eller for anvendelse af alderskriteriet i aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger. Anvendelsen af alderskriteriet må ikke medføre forskelsbehandling på grund af køn."

Konsekvensen af lovforslaget er, at undtagelsesmuligheden i § 6 a, indskrænkes til alene at gælde aldersgrænser for adgang eller ret til pensions- eller invaliditetsydelse, der er omfattet af

erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger eller for anvendelse af alderskriteriet i aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger.

Beskæftigelsesministeriet har taget skridt til at få ændret den danske sprogversion af beskæftigelsesdirektivet.

Til § 2

Det foreslås, at lovforslaget træder i kraft den 1. januar 2016. Efter denne dato vil bestemmelser i individuelle aftaler om pligtmæssig fratræden på grund af alder på 70 år eller derover indført efter lovens § 5 a, stk. 4, som ophæves med dette lovforslag, være ugyldige.

Lovforslaget griber ikke ind i kollektive aftaler eller overenskomster indgået efter den 1. januar 2008 men inden denne lovs ikrafttræden, og som har fastsat en pligtig tilbagetrækningsalder på 70 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 ophævelsen af muligheden for at indføre aldersgrænser i kollektive overenskomster eller aftaler 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 den foreslåede ændring i § 1, nr. 1, for så vidt angår lønmodtagere og arbejdsgivere omfattet af gældende overenskomster med bestemmelser om pligtmæssig fratræden på grund af alder ved det 70. år eller derover aftalt efter 1. januar 2008, 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 70. år eller derover.

For ansættelsesforhold, der hviler på kollektive overenskomster eller aftaler indgået inden den 1. januar 2008, hvor lov nr. 1542 af 20. december 2006 trådte i kraft, indeholder forskelsbehandlingsloven mulighed for at opretholde aldersgrænser, herunder bestemmelser om pligtmæssig fratræden også førend det 70. 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.