

LO har modtaget Beskæftigelsesministeriets høring over udkast til forslag om lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratrædelse)

Arbejdsmarkedsudvalget  
L 61 - Bilag 1  
Offentligt

LO skal i den anledning bemærke følgende:

LO konstaterer, at det foreliggende lovforslag er i overensstemmelse med den indgåede aftale om fremtidens velstand og velfærd og investering i fremtiden fra juni 2006. Lovforslaget betyder, at lønmodtagere i yderligere omfang end i dag, kan blive på arbejdsmarkedet efter det fyldte 65. år.

Lovændringen må forudses at få indgribende betydning for tilbagetrækningsalderen i Danmark. Udover direkte indgreb i eksisterende kollektive overenskomster og retsstillingen for lønmodtagere i forbindelse med pension, vil lovforslaget kunne give anledning til afledte ændringer af eksisterende pensionsregler for et meget betydeligt antal lønmodtagere.

På denne baggrund savnes, at der i forarbejderne til loven foreligger en grundig analyse af de forventede konsekvenser af lovændringen.

LO finder det i øvrigt ikke indlysende, at en aldersgrænse på netop 70 år vil være i overensstemmelse med det bagvedliggende EU-direktiv og det almindelige princip om forbud mod aldersdiskrimination.

LO bemærker også, at argumentationen for 65-års grænsen var sammenhængen med folkepensionsalderen. På den baggrund forekommer det ikke indlysende, at aldersgrænsen sættes op til 70 år. Det er i hvert fald uden klar sammenhæng med velfærdsforslaget i øvrigt, der som bekendt alene på væsentlig længere sigt forhøjer pensionsalderen til 67 år.

LO har noteret det i velfærdsforliget anførte, om at finansministeriet på tjenstemandsområdet vil invitere til forhandlinger om en forhøjelse af den pligtige fratrædelsesalder. LO finder det er vigtig at understrege, at forhandlinger herom må respektere lønmodtagerorganisationernes ønsker, således at der bliver tale om reelle forhandlinger, hvor resultatet ikke er givet på forhånd..

LO finder endvidere anledning til at bemærke, at LO af forbundene er gjort opmærksom på, at der er flere områder, som har konkret begrundede aftaler om en pligtig fratrædelsesalder på under 70 år. LO bemærker i den anledning, at disse alle kan bevares, under endelig forbehold for EF-domstolens godkendelse, jf. den gældende § 5 a, stk. 3 i forskelsbehandlingsloven.

Opmærksomheden henledes i den forbindelse på, at det i sidste afsnit i bemærkningerne til § 2 synes at være forudsat, at det alene er gældende aftaler med aldersgrænser på under 65 år der kan bevares. Dette må være en fejl. Der er hverken ud fra lovtæktens nuværende formulering (stk. 3 henviser til stk. 1) eller realpolitiske grunde til en sådan slutning. Hvad skulle begrundelsen være for at tillade opretholdelse af aldersgrænser på 63 år og ikke 67 år?

Endelig har LO noteret, at ministeriet ikke finder, at der er ligestillingsmæssige konsekvenser af lovforslaget. LO er ikke overbevist om, at dette ikke vil være tilfældet, fx som følge af en skæv sammensætning af den ældre del af arbejdsstyrken. LO vil derfor opfordre regeringen til at undersøge dette forhold nærmere.

Som det fremgår af ovenstående, forventer LO, at Folketingets behandling af lovforslaget vil indebære en langt grundigere analyse af konsekvenser af lovforslaget, end de foreløbige forarbejder. LO medvirker gerne hertil.

Med venlig hilsen

Tine Aurvig-Huggenberger



THO

Dansk Arbejdsgiverforening  
Vester Voldgade 113  
1790 København V

Telefon 33 38 90 00  
Telefax 33 12 29 76  
Kontortid 8.30-16.30  
E-mail: da@da.dk  
Giro 5 40 08 99

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET

SAG NR. 6600-0015  
- 9 OKT. 2006

9. oktober 2006

LRG/FLD/LLA/0772

06-10-09 - Forbud mod

BILAG

DOK. NR. 17

forskelsbehandling - Alder\_LRG.0772.doc

## Udkast til ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

### Generelle bemærkninger

DA kan ikke støtte lovforslaget.

Forslaget er et voldsomt indgreb på bestående aftaler om fratræden mellem en virksomhed og en medarbejder samt udtryk for lovgivning med tilbagevirkende kraft. DA finder, at lovforslaget kun bør gælde for nye aftaler om fratræden.

Forslaget betyder, at virksomhederne ca. 2 år efter den seneste ændring i 2004 atter bliver pålagt en stor administrativ byrde ved at skulle ændre kontrakter og ved et arbejdsophør ikke længere kan planlægges.

Det fremgår af de indledede bemærkninger til forslaget, at formålet med lovforslaget, der er en udmøntning af velfærdsforliget, er at bidrage til en senere tilbagetækning fra arbejdsmarkedet. Det er DA's opfattelse, at dette formål kun i beskedent omfang vil blive nået gennem ændringen af forskelsbehandlingsloven.

DA er naturligvis positivt stemt for tiltag, der kan øge arbejdskraftudbuddet, og at ældre medarbejdere kan fastholdes i beskæftigelse. Anvendelse af "diskriminationslovgivning" er dog at skyde langt over målet. Forslaget er desuden ude af takt med, at ændringen af folkepensionsalderen indføres over lang tid.

Efter DA's opfattelse vil det være langt mere hensigtsmæssigt, at lade alderen svare til den til enhver tid værende folkepensionsalder. Dette vil bringe lovforslaget i overensstemmelse med de øvrige dele af velfærdsforliget og i øvrigt følge de forudsætninger, der oprindeligt lå bag indførelsen af den pågældende aldersregel i 2004.

Efter DA's vurdering undervurderer forslaget voldsomt de administrative byrder, som virksomhederne vil stå over for.

### *Alene lønmodtagere*

DA har dog noteret sig, at regeringen klart ønsker og tilkendegiver, at lovforslaget alene vedrører lønmodtagere. Hermed giver regeringen en afklaring på debatten om loven i henhold til

de grupper på arbejdsmarkedet, der ikke er ”lønmodtagere”. Det gælder f.eks. for visse direktører, der i dansk ret i øvrigt ikke anses som lønmodtagere.

DA kan støtte regeringen på dette punkt, og tillige at regeringen hermed afslutter en problemstilling, der har været debatteret i medierne i 2005 om rækkevidden af loven. Forslaget svarer hermed også til intentionerne bag den oprindelige lov om forskelsbehandling.

### **Konkrete bemærkninger**

#### *Administrative byrder*

Da aftalerne om pligtmæssig fratræden blev reguleret i 2004, fremgik det af bemærkningerne til dette lovforslag, at regeringen fandt det rimeligt at sammenkæde alderen for mulighed for aftaler om pligtmæssig fratræden med den gældende folkepensionsalder. I 2004 blev det tilkendegivet, at dette ville være retstilstanden i længere tid. Gennem velfærdsforliget bliver folkepensionsalderen gradvist ændret til 67 år, og man kan således konstatere, at regeringen kun 2 år efter sidste indgreb har forladt udgangspunktet om, at de to aldre skal følges ad. Den indgriben i aftalefriheden mellem arbejdsgiver og lønmodtager afstedkom i 2004 en ganske betydelig administrativ belastning for virksomhederne, der i løbet af kort tid skulle ændre allerede indgåede aftaler på dette felt. Dette arbejde må virksomhederne nu i gang med igen, hvis lovforslaget følges. Dette er urimeligt og administrativt belastende.

I øvrigt vil arbejdet denne gang være en meget mere krævende manøvre, da der ikke blot er tale om at ændre en alder fra 65 til 70 år, men måske om at ændre det samlede kontraktgrundlag og vilkårene samt muligvis organisatoriske forhold i virksomheden. Der er gennemsnitligt betragtet en væsentlig forskel på at have en medarbejder på 65 år og en på 70 år beskæftiget. I øvrigt er det DA's oplevelse, at mange virksomheder, der ikke tidligere havde indgået aftaler om pligtmæssig fratræden ved en bestemt alder efter lovændringen i 2004, valgte at gøre det, fordi man gennem lovændringen så, at muligheden for sådanne aftaler forelå.

#### *Forkert afslutning på arbejdslivet*

Det er efter DA's opfattelse naturligt og fornuftigt, at virksomheder og medarbejdere planlægger, hvornår medarbejderen trækker sig tilbage fra arbejdslivet. Alternativet vil være at følge de almindelige opsigelsesprocesser via enten en opsigelse fra virksomhedens eller den ældre medarbejders side.

Med regeringens forslag vil virksomheden og medarbejderne kunne tvinges ud i uværdige afskedigelsessager, hvor spørgsmålet om egnethed for den ældre og vellidte medarbejder bliver et afgørende tema. Er det medarbejderen, der siger op, vil det ofte volde problemer, at dette vil indebære en meget kort afviklingsperiode.

Virksomheder har generelt behov for på forhånd at kunne regne med, hvornår ældre medarbejdere ophører – bl.a. for at kunne sikre, at medarbejderstaben løbende har den rette sammensætning med hensyn til erfaring, uddannelse, kompetencer og generationsskiftet i en virksomhed. Det samme behov har ældre medarbejdere ikke alene af private grunde, men ofte også for at kunne forlade arbejdspladsen med alt i god gænge til efterfølgerne.

Det er desuden naturligt, at den alder, hvor man kan gå på folkepension, er en ”saglig” tilbagetrækningsalder fra arbejdsmarkedet.

Lovforslaget synes at bygge på den forudsætning, at det alene vedrører en justering, hvor aftalealderen for pligtmæssig fratræden (bare) ændres fra 65 til 70 år.

Det er DA's opfattelse, at dette er en meget uheldig forenkling af problemstillingen. Der er en væsentlig forskel på at aftale fratræden ved 65 frem for 70 år. Dette problem løses på ingen måde af følgende bemærkning i bemærkningerne til lovforslaget:

*"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. Bestemmelsen udelukker naturligvis ikke afskedigelse af de sædvanlige grunde under iagttagelse af de almindelige ansættelsesretlige regler og bestemmelser i kollektive aftaler og overenskomster."*

Disse bemærkninger viser, at der ikke er øje den ændrede retlige situation, som ændringen medfører ved afskedigelser. En opsigelse, der ikke sker i henhold til aftale om en bestemt fratrædelsesalder, må naturligvis f.eks. ikke være urimelig. Det må forventes, at mange ældre medarbejdere med lovændringen (bistået af deres fagforeninger) vil gøre gældende, at afskedigelsen i sig selv er begrundet i alder uanset grundlaget.

Sådanne sager vil give virksomhederne store bevismæssige problemer og stille dem over for bekostelige sagsforløb.

Der er endda på det private arbejdsmarked via praksis i Afskedigelsesnævnet udviklet en såkaldt 25-års-regel, hvorefter der stilles særlige krav til beviset fra virksomhedens side ved afskedigelse af medarbejdere, som har været ansat i virksomheden i mere en 25 år. Disse medarbejdere er derfor allerede i dag stærkt beskyttet mod vilkårlige afskedigelser.

#### *Ugyldighed*

Det fremgår af bemærkningerne, at en aftale om fratræden før det 70. år bliver ugyldig. I langt de fleste tilfælde for så vidt angår ældre medarbejdere er en fratræden et udtryk for en aftale parterne imellem om, at medarbejderen stopper. DA finder, at der i den sammenhæng i bemærkningerne er uklart om en 65-årig med sin arbejdsgiver kan aftale, at vedkommende stopper om f.eks. 4 måneder. Med andre ord må det præciseres, at der er forskel på den retlige vurdering af aftaler, som er indgået om fratræden om f.eks. 10 år, og aftaler der er indgået i nær tidsmæssig tilknytning til den aftalte fratræden.

En anden problemstilling i forhold til ugyldighedsvirkningen er, hvordan man skal forholde sig med en kontrakt, der har et ugyldigt vilkår om fratræden. Den umiddelbare virkning er, at vilkåret er en nullitet – der kan ikke støttes ret på vilkåret, da det ikke længere eksisterer.

I andre situationer kan vilkåret dog være en bærende del af kontrakten med den virkning, at aftalen ud fra almindelige aftaleretlige principper bortfalder.

#### *Lovgivning med tilbagevirkende kraft*

Forslaget er et voldsomt indgreb i bestående kontraktforhold og er udtryk for lovgivning med tilbagevirkende kraft. Det fremgår af lovforslaget, at loven træder i kraft den 1. juli 2007, og af bemærkningerne fremgår det, at individuelle aftaler om fratræden før det 70. år er ugyldige.

Det er almindeligt antaget i dansk ret og statsretlig praksis, at lovændringer ikke skal gribe ind i allerede bestående aftaler. Netop dette var f.eks. begrundelsen for, at man i 1999 i regelsættet omkring kunde- og konkurrenceklausuler valgte at lave en klar sondring mellem aftaler, der var indgået før eller efter en nærmere bestemt dato. Dette hedder her i Arbejdsmarkedsudvalgets betænkning af 12. maj 1999 under bemærkningerne til ændringsforslag nr. 9 (side 6 i

netudgaven): ”Det følger af almindelige regler for loves ikrafttræden, at lovændringer ikke griber ind i allerede bestående aftaler.”

Da der ikke er reelle forskelle til problemstillingen omkring aftaler om fratræden ved en bestemt alder, skal lovforslaget efter DA's vurdering ikke finde anvendelse på aftaler om fratræden, som er indgået før lovens ikrafttræden. I modsat fald vil loven ind i aftaler, som indgået om fratræden i tiltro til den eksisterende lovgivning – måske endda på grundlag af lovændringen i 2004 – og i øvrigt som et udtryk for parternes ønsker.

Hvis der ikke bliver en skarp sondring mellem aftaler om fratræden, som er indgået før og efter lovens vedtagelse, bliver det nødvendigt, at alle eksisterende kontrakter skal genvurderes i deres helhed og eventuelt decideret genforhandles. Dette vil bevirke betydelige administrative byrder for virksomhederne.

#### *Ikrafttræden*

Forslagets ikrafttrædelsesbestemmelse er heller ikke i anden henseende tilstrækkelig. DA går ud fra, at bestemmelsen i § 2 skal forstås således, at overenskomster, der er gældende pr. 1. juli 2007, er gældende deres overenskomstperiode ud.

DA kan således støtte bestemmelsen, men på det private område er denne lempelse dog ikke tilstrækkelig, da aldersbestemmelser her næsten udelukkende er af individuel karakter i f.eks. individuelle kontrakter. Efter DA's opfattelse skal lovens virkning for disse ansættelsesforhold også udsættes tilsvarende.

Loven træder ifølge lovforslaget i kraft den 1. juli 2007. DA finder det i det mindste rimeligt at skubbe dette tidspunkt til senere, f.eks. 1. januar 2008. Uanset om man i loven kommer til at sondre mellem aftaler, der er indgået før eller efter lovens ikrafttræden, vil ændringen give anledning til, at virksomhederne skal give oplysning om ændringen til medarbejderen. Dette er et stort arbejde, der under henvisning til ansættelsesbevislovens § 4 skal ske inden 1 måned efter ændringen. Dette tidspunkt kommer til at ligge midt i sommerferien efter et forår, hvor det private arbejdsmarked har gennemført overenskomstforhandlinger, der sandsynligvis også vil give anledning til administrative tiltag på den enkelte virksomhed.

#### *Pensionsbestemmelser*

Lovforslaget indeholder ikke bemærkninger om forholdet til aldersbestemmelser i pensionsaftaler. DA ønsker i den forbindelse at bemærke, at alle former for ældre i den forbindelse er omfattet af lovens § 6 a, og derfor er loven overhovedet ikke til hinder for aldersbestemmelser, når det drejer sig om pensioner. Konsekvensen må være, at gældende regler i pensionsaftaler og pensionsprotokollater i overenskomsterne kan opretholdes.

Med venlig hilsen  
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Linda Rudolph Greisen

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6600-0015

13 OKT. 2006

BILAG

DOK. NR. 30

Dansk Arbejdsgiverforening  
Vester Voldgade 113  
1790 København V

Telefon 33 38 90 00  
Telefax 33 12 29 76  
Kontortid 8.30-16.30  
E-mail: da@da.dk  
Giro 5 40 08 99

12. oktober 2006  
fld

## Supplerende høringssvar – ændring af lov om forbuds mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

DA ønsker i forbindelse med høringssvaret af 9. oktober 2006 at præcisere:

### *Lønmodtagere og visse direktører*

DA skal for god ordens skyld præcisere, at man naturligvis finder, at de grupper på arbejdsmarkedet, der ikke er "lønmodtagere" IKKE skal være omfattet af lovindgrebet og dermed forbuddet mod aftaler om fratræden om til 70 år.

Dette forstår DA også er regeringens hensigt, da regeringen i det fremsendte udkast til lovændringen klart henviser til, at "lønmodtagere" er omfattet af lovændringen. "Ikke-lønmodtageres" stilling med hensyn til den eksisterende lov har imidlertid været rejst i 2005, således at der er sæt tvivl herom. På dette punkt kan DA støtte lovforslaget fra regeringen, der afklarer retsstillingen og således at "ikke-lønmodtagere" f.eks. visse direktører ikke er omfattet af loven. Dette må forstås, at det vil gælde hele loven.

Det modsatte – og dermed en udvidelse til alle på arbejdsmarkedet – ville betyde, at en administrerende direktør ville have forbud mod i sin kontrakt eller i øvrigt med selskabet at aftale, at vedkommende fratræde ved en bestemt alder. Dette ville også omfatte den selvstændige (f.eks. mindre) erhvervsdrivende, der er direktør i sit eget selskab.

Dette finder DA ville være en ganske absurd situation og indgreb i erhvervsudøvelse og da navnlig hvis de også kommer til at gælde for bestående aftaler.

Disse direktører bliver ikke anset som lønmodtagere i anden ansættelsesretlig lovgivning. Begrundelsen herfor er, at disse anses for at være identisk med selskabet. Den administrerende direktør tegner selskabet og virksomheden. Af samme grund vil det ikke give mening at forbyde aftaler om fratræden eller - i den konkrete sammenhæng med forskelsbehandling og forbud mod diskrimination - at vedkommende ikke måtte diskriminere sig selv !

Et forbud ville også medføre, at det ville blive langt vanskeligere at gennemføre planlagte forløb med hensyn til at sikre organisationen ved skifte af den øverste ledelse. Med et forbud ville direktørforholdet alene kunne ophøre ved vedkommendes egen opsigelse.

Forbuddet ville også være absurd, da denne gruppe på arbejdsmarkedet må anses for selv at kunne træffe seriøse dispositioner med hensyn til sin ikke alene selskabets ve og vel men også med hensyn til egen beskæftigelsessituation.

Da f.eks. de administrerende direktører ikke anses som "lønmottagere", er de allerede i forvejen dækket ikke af ansættelsesretlig lovgivning, men via en kontrakt der nøje beskriver deres forhold herunder evt. pensionering. Disse aftaler ville endvidere med forbuddet skulle genforhandles, da forudsætningerne med forbuddet med pludselig ville være forsvundet.

#### *Tidsbegrænsede aftaler og åremålsansættelser*

DA skal tillige henlede opmærksomheden på, at det kan være uklart, hvorledes tidsbegrænsede ansættelser eller åremålsansættelser forholder sig til forbuddet mod forskelsbehandling i loven.

DA finder, at lovforslaget skal forstås således, at man ikke agter at begrænse brugen heraf. Sådanne aftaler er jo ikke knyttet til opnåelse af en bestemt alder. DA er bekendt med, at sådanne ansættelsesforhold bl.a. hyppigt anvendes på det offentlige arbejdsmarked og går ud fra, at regeringen heller ikke agter at forbyde sådanne aftaler på det private arbejdsmarked indtil 70 år.

Med venlig hilsen  
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Flemming Dreesen



Beskæftigelsesministeriet  
[PARCenter@bm.dk](mailto:PARCenter@bm.dk)  
Att.: Trine Hougaard

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6600-0015  
13 OKT. 2006

BILAG

DOK. NR. 29

10. oktober 2006  
lle  
j.nr. 06-204-125

### Udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Beskæftigelsesministeriet har ved mail af 25. september 2006 sendt forslag til ændring af forskelsbehandlingsloven (forhøjelse af aldersgrænser for aftaler om fratræden) i høring.

Personalestyrelsen kan i den anledning bemærke følgende:

Tjenestemandsansatte på særlige områder, f.eks. politiet, forsvaret og kriminalforsorgen, har i dag pligt til at trække sig tilbage før folkepensionsalderen som følge af kollektivt fastsatte bestemmelser om ophør af ansættelsesforholdet. Det følger af velfærdsaftalen, at regeringen vil forhandle med de berørte tjenestemandsgorganisationer om at løfte de pligtige afgangsaldrer i bl.a. politiet, forsvaret og kriminalforsorgen.

Vi finder på den baggrund, at loven uanset § 2, stk. 1, ikke bør være til hinder for, at bestemmelser i kollektive aftaler og overenskomster om aldersgrænser for ophør af ansættelsesforholdet før lønmodtageren fylder 70 år, som er omfattet af § 5a, stk. 3, kan ændres, således at aldersgrænsen hæves.

Der er i lovudkastets § 2, stk. 2, taget stilling til lovens ikrafttræden i relation til gældende bestemmelser i kollektive aftaler eller overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 65 år, indgået efter den 27. december 2004.

Vi antager, at følgen af den foreslåede § 2, stk. 2, er, at bestemmelser om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 65 år, indgået før den 28. december 2004, fortsat vil være gyldige også efter det tidspunkt, hvor den pågældende aftale eller overenskomst kan opsiges til ophør. Vi finder det hensigtsmæssigt, at dette tydeliggøres.

I bemærkningerne til lovforslagets § 2 redegøres for retsstillingen i relation til aftalte bestemmelser om pligtmæssig fratræden førend det 65. år. Vi har ingen bemærkninger hertil. Vi går ud fra, at bestemmelsen også omfatter tjenestemænd, selv om tjenestemænds ansættelsesforhold ikke hviler på kollektive overenskomster eller aftaler.

Med venlig hilsen

Lisa Engmann

**SALA**

JHG

**SAMMENSLUTNINGEN  
AF  
LANDBRUGETS  
ARBEJDSGIVERFORENINGER**

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K  
Att.: Trine Hougaard

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6600-0015  
- 9 OKT. 2006

Vester Farimagsgade 1  
Postboks 367  
1504 København V

Tlf. 3313 4655

Fax 3311 8953

E-mail: info@sala.dk

BILAG

DOK. NR. 23

09.10.2006

Sag nr.: 8.02 BD/IN

Direkte tlf.: 3370 2018 BD

E-mail: dember@sala.dk

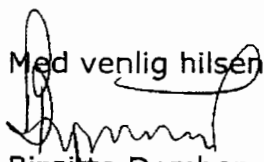
### Høringssvar – Lov om forbud mod forskelsbehandling – ændring af aldersgrænse

Vi henviser til Ministeriets mail vedrørende ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (ændring af alderskriteriet i § 5a), og kan oplyse, at SALA ikke kan støtte forslaget.

Vi kan naturligvis støtte, at der gøres bestræbelser til at formå ældre medarbejdere til at blive længere på arbejdsmarkedet, men en ordning, hvor alderskriteriet i loven ikke følger folkepensionsalderen kan ikke støttes.

Endvidere kan det ikke støttes, at det ikke kan overlades til arbejdsmarkedets parter også på dette punkt at fravige reglerne ved kollektiv aftale. Det må formodes, at overenskomstsystemet udgør en rimelig sikkerhed for, at ældre medarbejdere bevarer deres job. Der henvises i den forbindelse til de betydelige beviskrav der på det private arbejdsmarked gælder ved afskedigelse af ældre medarbejdere.

Med venlig hilsen



Birgitte Dember

# KVITTERING FOR AFSENDELSE

09/10/06 16:19

ID=MLS BESKÆFTIGELSESMINISTERIET

DATO	S.M-TID	AFSENDER/MODTAGER ID	SOM	SIDER	RESULTAT
09/10	00'28"	33145303	SENDER	01	OK 0000

09/10/06 16:18 MLS BESKÆFTIGELSESMINISTERIET → 33145303

NO.108 001

09/10/06 15:46 33118953  
09/10 '06 15:45 FAX 33118953

SALA

→ BESKMIN

001



SAMMENSLUTNINGEN  
AF  
LANDBRUGETS  
ARBEJDSGIVERFORENINGER

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K  
Att.: Trine Hougaard

Vester Farimagsgade 1  
Postboks 367  
1504 København V  
Tlf. 3313 4655  
Fax 3311 8953  
E-mail: info@sala.dk

09.10.2006  
Sag nr.: 8.02 BD/IN  
Direkte tlf.: 3370 2018 BD  
E-mail: dember@sala.dk

**Høringssvar – Lov om forbud mod forskelsbehandling – ændring af aldersgrænse**

Vil henvise til Ministeriets mail vedrørende ændring af lov om forbud mod forskelsbe-



Ældremobiliseringens sekretariat Suomisvej 3, 1927 Frederiksberg C  
Tlf. 35 35 26 99 - Fax: 35 35 26 44  
[www.aeldremobiliseringen.dk](http://www.aeldremobiliseringen.dk)

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6600-0015  
- 9 OKT. 2006

9. oktober 2006

DOK. NR. 15

BILAG

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

**Vedrørende høring om udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden)**

Vi har ved mail den 26. september modtaget ovenstående med anmodning om eventuelle bemærkninger senest 9. oktober 2006.

Ældremobiliseringen vender sig generelt mod aldersdiskriminering og skal, som vi også tidligere har givet udtryk for, oplyse, at vi finder, at der ikke bør være faste aldersgrænser i forbindelse med fratrædelse.

Såfremt aldersgrænserne opretholdes, finder vi derfor, at det er hensigtsmæssigt, at de sættes op.

Med venlig hilsen

Gitte E. Olsen  
Sekretariatschef

CVR 26 13 90 31 Bank 53 01-09 12 356 Giro 16 89 14 36

**Ældremobiliseringen består af:** Sammenslutningen af Pensionistforeninger i Danmark - Den fynsk/jyske Sammenslutning af Pensionistforeninger - Omsorgsorganisationernes Samråd - LO Faglige Seniorer og Pensionisternes Samvirke



THO

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6000-0015  
- 9 OKT. 2006

4400

Beskæftigelsesministeriet  
att. Trine Hougaard  
Ved Stranden 8  
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 13

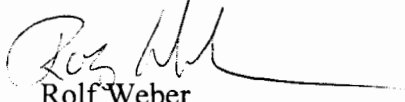
Engboulevarden 30  
8900 Randers  
Tlf. 8911 2233  
Fax 7227 7200pol.sekr@krifa.dk  
www.krifa.dkRanders, den 6. oktober 2006  
4400/459-6300/2002-2529  
ROWÅbningstider:  
mandag: 9-16.30  
tirsdag-torsdag: 9-15  
fredag: 9-14

## Høring

Kristelig Fagbevægelse har modtaget udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden)

Kristelig Fagbevægelse har ingen kommentarer til forslaget

Venlig hilsen



Rolf Weber  
politisk konsulent

Kristelig Fagbevægelse  
er en fællesbenævnelse  
for:  
Kristelig Fagforening  
og Kristelig A-kasse

## Trine Hougaard

---

**Fra:** Tanja Skov

**Sendt:** 29. september 2006 13:30

**Til:** Trine Hougaard

Frederiksberg kommune har telefonisk meddelt, at de ikke har bemærkninger til lovforaget om forskelsbehandling.

Tanja

02-10-2006

Beskæftigelsesministeriet  
Ved stranden 8  
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6600-0015  
- 9 OKT. 2006

BILAG

DOK. NR. 16

Sankt Annæ Plads 30  
Postboks 2277  
1025 København K  
Tlf. 33 15 15 55  
Fax 33 13 22 35  
shk@sundhedskartellet.dk  
www.sundhedskartellet.dk

Den 09-10-2006

J.nr.: 0609-0007

**Vedr. Sundhedskartellet's høringsvar til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.**

Fra Beskæftigelsesministeriet har vi modtaget høringsmateriale vedr. udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden).

Sundhedskartellet går ind for at kvalificerede og arbejdsduelige lønmodtagere skal kunne forblive på arbejdsmarkedet indtil det tidspunkt, hvor den enkelte lønmodtager selv ønsker at trække sig tilbage på grund af alder.

For at den ansatte skal have en reel mulighed for at kunne forblive længere på arbejdsmarkedet, er det nødvendigt, at der bliver sat yderligere politisk fokus på forbedringer af arbejdsmiljøet, herunder stress samt arbejde i aften- og nattevagter.

Sundhedskartellet har ikke i sine overenskomster eller aftaler vedtaget bestemmelser der fastsætter en pligtmæssig fratræden på grund af alder før det 70. år.

Med venlig hilsen

Jesper David Jensen  
konsulent

**Medlemsorganisationer**

Danske Afspændingspædagoger	Danske Bioanalytikere	Danske Fysioterapeuter	Dansk Sygeplejeråd	Dansk Tandplejerforening
Jordemoderforeningen	Ergoterapeutforeningen	Farmakonomforeningen		
Foreningen af Radiografer i Danmark	Landsforeningen af Statsautoriserede Fodterapeuter	Kost & Ernæringsforbundet		



## Tanja Skov

---

**Fra:** BM Postkasse  
**Sendt:** 9. oktober 2006 16:39  
**Til:** Postkasse ARCenter  
**Emne:** VS: Sundhedskartellet's høringssvar til forslag til lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

**Vedhæftede filer:** høringssvar lov om forskelsbehandling -alder.doc

---

**Fra:** Jesper David Jensen [mailto:JesperDavidJensen@dsr.dk]  
**Sendt:** 9. oktober 2006 15:35  
**Til:** BM Postkasse  
**Emne:** Sundhedskartellet's høringssvar til forslag til lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

Hermed vedhæftet høringssvar fra Sundhedskartellet til forslag til lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratreden).

mvh

Jesper David Jensen  
Konsulent

Sundhedskartellet  
Sankt Annæ Plads 30  
Postboks 2277  
1025 København K  
[shk@sundhedskartellet.dk](mailto:shk@sundhedskartellet.dk)

Tlf: 3315 1555 direkte: 4695 3909

10-10-2006



KOMMUNALE TJENESTEMÆND  
OG OVERENSKOMSTANSATTE  
LØNGANGSTRÆDE 25, 1  
1468 KØBENHAVN K  
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07  
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk  
Bank konto: 0400-100-1002183

THO

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Sagsnr.: 732.7

HH

Direkte tlf.nr.: 3347 0624

5. oktober 2006

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6600-0015  
- 6 OKT. 2006

BILAG

DOK. NR. 10

**Vedr.: Udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden.**

KTO har ved e-mail af 25. september 2006 modtaget ovenstående udkast til lovforslag i høring.

KTO har noteret sig, at forhøjelsen af aldersgrænsen for aftaler om fratræden foreslås ændret fra 65 år til 70 år, og at dette foreslås gennemført som led i opfyldelsen af aftalepunkterne i velfærdsaftalen om senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

KTO har ikke bemærkninger til hævelsen af aldersgrænsen, men anser det for positivt, at forslaget giver overenskomst- og aftaleparterne mulighed for at tilpasse evt. aldersgrænser for pligtig tilbagetrækningsalder ved førstkommende overenskomstfornyelse.

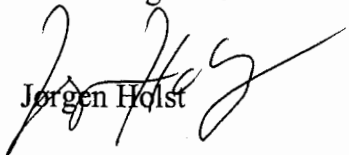
Det følger således af lovforslaget, at det er tænkt at skulle træde i kraft den 1. juli 2007, men at det *i første omgang* ikke griber ind i kollektive aftaler eller overenskomster indgået efter den 27. december 2004, der har fastsat en pligtig tilbagetrækningsalder på 65 år. Det foreslås derimod, at ændringen af aldersgrænsen fra 65 til 70 år i lovens § 5a, stk. 4, først får virkning fra det tidspunkt, til hvilket overenskomsten kan opsiges til ophør.

I den forbindelse har KTO en bemærkning af teknisk karakter til lovforslagets § 2, stk. 2, idet KTO forudsætter, at der rettelig burde stå 65 år *eller mere*. Uden denne præcisering omfatter overgangsbestemmelsen efter sin ordlyd og præciseringen i bemærkningerne ikke en eksisterende pligtig afgangsalder på fx 66 år.

KTO finder endvidere, at lovforslaget bør præciseres, således at det i forbindelse med hævelsen af aldersgrænsen til 70 år, bør fremgå, at også pligtige overenskomstmæssigt fastsatte afgangsaldrer på over 65 år, men under 70 år, som er fastlagt i overenskomst eller aftale forud for lovændringens ikrafttræden den 1. juli 2007, bør kunne opretholdes, 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 hensigtsmæs-

sige og nødvendige. En sådan præcisering vil svare til indførelsen af § 5a, stk. 3 og 4 ved L 1417 af 22. december 2004.

Med venlig hilsen

  
Jørgen Holst

  
Henrik Højrup Hansen

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 18

Den 9. oktober 2006  
J.nr. 200600802  
NIM

## **Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.**

Fra Beskæftigelsesministeriet har AC modtaget udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden) i høring.

Det fremgår af bemærkningerne til forslaget, at forslaget er led i opfyldelsen af aftalepunkterne i velfærdsaftalen om senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Det foreslås at hæve forskelsbehandlingslovens aldersgrænse for adgang til at indgå individuelle eller kollektive aftaler om ophør af ansættelsesforholdet på grund af alder fra 65 år til 70 år.

Det fremgår af aftalen, at partierne er enige om, at der generelt ikke bør være aldersgrænser for tilbagetrækning, og at spørgsmålet om, hvornår man skal stoppe på arbejdsmarkedet, ikke skal afgøres af utidssvarende regler. Forslaget er begrundet i ønsket om at sikre kvalificerede lønmodtagere en fortsat adgang til beskæftigelse også efter det fyldte 65 år. Forhøjelsen af aldersgrænsen for, hvornår det kan aftales, at ansættelsesforholdet ophører på grund af alder, skyldes, at danskerne lever længere, at færre bliver nedslidte, og at den generelle helbredstilstand er blevet forbedret og dermed også, at der er et øget antal arbejdsparate kvalificerede ældre lønmodtagere.

Efter forslaget vil der ikke fremover kunne indgås kollektive overenskomster eller aftaler om ophør af ansættelsesforholdet før det 70. år.

Forslaget griber derimod ikke ind i eksisterende kollektive overenskomster eller aftaler aftalt før den 27. december 2004 om pligtmæssig fratræden på grund af alder ved det 65. år. Det forudsættes i bemærkningerne, at 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.

Endelig er der i forslaget fastlagt overgangsbestemmelser for overenskomster med bestemmelser om pligtmæssig fratræden på 65 år aftalt efter den 27. december 2004, idet sådanne bestemmelser i gældende overenskomster får 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. Det fremgår af bemærkningerne, at overgangsbestemmelsen svarer indholdsmæssigt til overgangsbe-

stemmelsen i deltidsløven, jf. ikrafttrædelsesbestemmelsen i lov nr. 433 af 10. juni 2002 om ændring af lov om gennemførelse af deltidsskemaet.

I denne anledning skal AC bemærke, at AC finder det positivt, at akademikere med forslaget selv får en øget indflydelse på hvornår de ønsker at forlade arbejdsmarkedet, idet individuelle aftaler om pligtig afgangsalder ikke i alle tilfælde er indgået i den ansattes interesse.

AC forudsætter i den sammenhæng, at det afgørende ved vurderingen af om bestemmelser om fratræden før det 70. år i individuelle eller kollektive aftaler kan indgås og/eller opretholdes beror på en vurdering af om der er tale om aftaler om "pligtig" afgangsalder.

AC forudsætter således at indgåede aftaler, såvel kollektive som individuelle aftaler om seniorordninger, generationsskifteaftaler eller hvad aftalerne måtte blive kaldt, både kan opretholdes og indgås efter lovens ikrafttræden, såfremt de indeholder et element af frivillighed, forstået på den måde, at det er op til den enkelte akademiker om vedkommende ønsker at indgå en aftale med arbejdsgiveren om fratræden eller ej før det fyldte 70. år.

Det forudsættes således at aftaler om generelle seniorordninger mv. indgået med organisationerne kan opretholdes eller indgås efter lovens ikrafttræden såfremt de opfylder ovennævnte element af frivillighed.

Som AC også gjorde opmærksom på i forbindelse med afgivelse af høringssvar i forbindelse med udkast til forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af deltidsskemaet finder AC det principielt betænkeligt, at der foretages lovindgreb i den aftalefrihed, der eksisterer på det danske arbejdsmarked, hvor der er en meget lang tradition for at parterne gensidigt afstemmer deres ønsker gennem overenskomstforhandlinger tæt på de grupper, som de kollektive overenskomster dækker. Gennem forhandlinger mellem parterne opnås der et afbalanceret aftalesæt, der netop tager hensyn til de særlige vilkår, der måtte gøre sig gældende på de enkelte overenskomstråder.

AC stiller sig endvidere undrende over, hvorfor forslaget sonderer mellem eksisterende kollektive aftaler og overenskomster indgået før 27. december 2004 og eksisterende kollektive aftaler og overenskomster indgået efter 27. december 2004. Der ses ikke at være saglige eller objektive begrundelser for denne sondering mellem kollektive aftaler og overenskomster indgået henholdsvis før og efter 27. december 2004. AC havde således gerne set, at samtlige indgåede kollektive aftaler og overenskomster ikke blev berørt af forslaget.

Med venlig hilsen

Niels Mosegaard  
Direkte tlf.nr.: 33 69 40 64  
Mail: nim@ac.dk

**Tanja Skov**

---

**Fra:** Niels Mosegaard [nim@ac.dk]  
**Sendt:** 9. oktober 2006 16:03  
**Til:** Tanja Skov; Postkasse ARCenter  
**Cc:** Journal  
**Emne:** Forskelsbehandlingsloven - svar på høring.doc  
**Vedhæftede filer:** forskelsbehandlingsloven - svar på høring.doc

Jeg vedlægger hermed kopi af AC's høringssvar til udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden), som samtidig er fremsendt med almindelig post.

<<forskelsbehandlingsloven - svar på høring.doc>>

Med venlig hilsen

Niels Mosegaard  
Chefkonsulent

**Akademikernes Centralorganisation**

Postboks 2192 • Nørre Voldgade 29 • 1017 København K  
Telefon 33 69 40 40 • Telefon direkte 33 69 40 64 • mobil 22 49 58 51  
Fax 33 93 85 40 • Internet [www.ac.dk](http://www.ac.dk) • e-mail [nim@ac.dk](mailto:nim@ac.dk)

10-10-2006

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Att.: Trine Hougaard  
Sendt på tho@bm.dk

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6600-0015  
10 OKT. 2006

BILAG

DOK. NR. 26

### **Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.**

København  
den 10. oktober 2006

Ledernes Hovedorganisation har modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til lovforslag om forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden, og skal hermed komme med vores bemærkninger.

Først og fremmest hilser Ledernes Hovedorganisation det velkomment, at Beskæftigelsesministeriet har fokus på tiltag, der kan udvide udbudet af arbejdskraft og stiller sig overordnet positivt overfor forslaget.

Lederne mener dog principielt, at der ikke burde være en aldersgrænse for aftaler om fratræden, bortset fra de steder, hvor fysiske eller samfundsmæssige forhold taler for det. Overordnet set er det en ledelsesopgave at vurdere medarbejdernes kompetencer, uanset alder. Desuden vil det give rum til seniorpolitiske aftaler uden hensyn til en fast fratrædelsesalder og forhindre, at såvel medarbejder som leder forholder sig til fortsat udvikling af ansættelsesforholdet, fx kompetenceudvikling.

I øvrigt mener Lederne, at det konkrete lovforslag giver anledning til følgende betænkeligheder:

#### **1. Lovgivning med tilbagevirkende kraft**

Principielt betyder lovforslaget, at der lovgives med tilbagevirkende kraft, da forslaget får indvirkning på allerede eksisterende kontrakter.

Modsat den oprindelige lov, jf. lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005 er der ikke et EU-retligt hensyn at tage i dette spørgsmål, som ellers kunne begrunde vedtagelsen af en lov med reelt tilbagevirkende kraft.

På den baggrund vil Ledernes Hovedorganisation opfordre til, at forslaget, dvs. ændringen i fratrædelsesalder fra 65 til 70 år, kun kommer til at gælde for fremtidige ansættelseskontrakter.

Det danske arbejdsmarked er ikke uvant med at operere med sådanne overgangsordninger i forhold til enkeltvilkår i ansættelseskontrakterne. Som eksempel kan gives ændringer i funktionærloven vedrørende kun-

**Ledernes  
Hovedorganisation**

Vermlandsgade 65  
2300 København S

Telefon 3283 3283  
Telefax 3283 3284

E-mail: lh@lederne.dk  
www.lederne.dk

de- og konkurrenceklausuler, hvor ændringerne i 1999 kun kom til at gælde for fremtidige ansættelseskontrakter.

Dette giver en mere usikker retstilstand for den enkelte borger, men forholdet alene har efter Ledernes Hovedorganisations opfattelse ikke i sig selv genereret flere retssager.

Et andet alternativ kunne være at bruge forslaget § 2, stk. 2 for alle aftaler, således at der gives en længere afviklingsperiode på bestemmelser om fast fratræden på 65 år, i samme stil, som der gives i forhold til de kollektive overenskomster. Der kunne således fastsættes en overgangsordning på 4 år, som også vil give den enkelte medarbejder og leder større mulighed for at indrette sig på det ændrede forhold.

## **2. Administrative omkostninger**

Et loft for fast fratrædelsesalder blev første gang indført ved lov om forskelsbehandling i januar 2005.

Indførelsen af aldersgrænsen gav en lang række administrative problemer, da virksomheder med en lavere fratrædelsesalder blev nødt til at ændre i de eksisterende arbejdskontrakter, dvs. varsle overfor den enkelte, at fratrædelsesalderen fremover var 65 år.

Dette havde en stor indvirkning på de medarbejdere, der igennem hele deres ansættelsestid havde indrettet sig på at skulle fratræde ved eksempelvis de 60 år.

Det fremsendte udkast til ændring af forskelsbehandlingsloven betyder, at samtlige virksomheder, der valgte at fastholde en fast – men højere – fratrædelsesalder, igen skal varsle overfor de samme medarbejdere, at loftet endnu en gang hæves.

Det er således nøjagtig samme øvelse, som virksomhedens ledere skal i gang med, som man gennemførte for blot godt halvandet år siden. Og dette vel at mærke overfor i overvejende grad de samme medarbejdere. Der er derfor et afgørende hensyn at tage til de administrative omkostninger, som forslaget giver.

Også på den baggrund finder Lederne lovforslaget betænkeligt.

## **3. Ikrafttræden**

Ledernes Hovedorganisation hæfter sig endeligt ved, at loven i henhold til forslaget skal gælde fra 1. juli 2007. Det bemærkes hertil, at dette traditionsrigt er midt i de fleste lederes sommerferie og dermed et uhenigtsmæssigt tidspunkt for såvel virksomheden som medarbejderen at skulle indrette sig på det ændrede ansættelsesvilkår. Dette sammenholdt med, at ikrafttrædelsestidspunktet er forholdsvis kort tid efter vedtagelse giver ikke tilstrækkelig tid til behørig information af virksomheder, ledere og medarbejdere. En informationsopgave, som Lederne i øvrigt mener Beskæftigelsesministeriet bør påtage sig.

Ledernes Hovedorganisation opfordrer derfor til, at ikrafttrædelsestidspunktet udskydes, eventuelt til efteråret 2007.



Med venlig hilsen

Rikke Kallesøe Ræcke

## Tanja Skov

---

**Fra:** Rikke Kallesøe Ræcke [rkr@lederne.dk]  
**Sendt:** 10. oktober 2006 15:28  
**Til:** Trine Hougaard; Postkasse ARCenter  
**Cc:** Catrine Søndergaard Byrne  
**Emne:** Høringssvar - lov om forskelsbehandling  
**Vedhæftede filer:** Svar - forskelsbehandling.doc

Kære Trine

Vedlagt høringssvar fra Ledernes Hovedorganisation.

Med venlig hilsen

Rikke Kallesøe Ræcke  
Arbejdsmarkedskonsulent  
Ledelsespolitisk Afdeling  
Direkte tlf. 32 83 35 43  
E-mail [rkr@lederne.dk](mailto:rkr@lederne.dk)

Ledernes Hovedorganisation  
Vermlandsgade 65  
2300 København S  
Tlf. 32 83 32 83

11-10-2006



Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6600-0015  
10 OKT. 2006

KRONPRINSESSEGADE 28  
1306 KØBENHAVN K  
TLF. 33 96 97 98  
FAX 33 36 97 50

tbi@bm.dk

BILAG

DOK. NR. 24

DATO: 09-10-2006  
J.NR.: 04-013202-06-1931  
REF.: mst-hfe

### Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

Ved e-mail af 25. september 2006 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Udkastet har været behandlet i Advokatrådets Erhvervsudvalg, hvorefter Advokatrådet har følgende bemærkninger:

#### Det individuelle ansættelsesforhold:

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 1, at bestemmelser i individuelle aftaler om fratræden på grund af alder før det 70. år "fremover vil være ugyldige". Det fremgår endvidere af de almindelige bemærkninger til lovforslaget, at ansættelsesbeviser og individuelle ansættelseskontrakter, der indeholder bestemmelser om ophør af ansættelsesforholdet ved det fyldte 65. år, vil skulle ændres som følge af lovforslaget.

Advokatrådet skal henlede Beskæftigelsesministeriets opmærksomhed på, at den i december 2004 gennemførte ændring af loven førte til betydelig tvivl om den rette ansættelsesretlige håndtering af den indførte aldersgrænse på 65 år for aftaler om pligtmæssig fratræden.

En væsentlig problemstilling var i denne forbindelse, om en arbejdsgivers meddelelse til en lønmodtager om ændring af en i ansættelseskontrakten fastlagt pligtmæssig fratrædelsesalder på under 65 år kunne betragtes som en væsentlig vilkårsændring af ansættelsesforholdet med den konsekvens, at lønmodtageren kunne betragte sig som opsagt. Med den nu påtænkte ændring af aldersgrænsen til 70 år vil den samme problemstilling atter blive aktualiseret. Med henblik på at undgå unødige tvister herom mellem lønmodtagere og arbejdsgivere, opfordres ministeriet derfor til at forholde sig til denne problemstilling i bemærkningerne til lovforslaget.



Advokatrådet skal endvidere henlede Beskæftigelsesministeriets opmærksomhed på, at den sidste del af bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 1, kan forstås således, at en arbejdsgivers opsigelse af en lønmodtager ved eller efter det fyldte 70. år altid vil være i overensstemmelse med loven uanset, om der måtte være fastsat en pligtmæssig fratrædelsesalder på 70 år i ansættelsesforholdet. Såfremt denne forståelse ikke er tilsigtet, er det Advokatrådets opfattelse, at bemærkningerne på dette punkt bør præciseres.

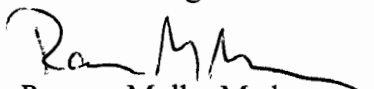
**Overenskomstdækkede ansættelsesforhold:**

Det fremgår af lovforslagets § 2, stk. 2, at bestemmelser i kollektive aftaler eller overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 65 år, indgået efter den 27. december 2004, kan opretholdes i en vis periode.

Advokatrådet skal henlede Beskæftigelsesministeriets opmærksomhed på, at der i samme periode meget vel kan være indgået kollektive aftaler eller overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet mellem det 65. og 70. år (eksempelvis ved det 67. år). Advokatrådet forudsætter, at det har været ministeriets hensigt, at overgangsordningen tillige skal være gældende for disse aftaler/overenskomster. Dette bør imidlertid præciseres i loven med henblik på at undgå tvivl herom.

Det er uklart, om de pågældende bestemmelser i kollektive aftaler og/eller overenskomster automatisk bliver ugyldige på det tidspunkt, hvor den pågældende overenskomst kan opsiges til ophør, eller om det er hensigten, at disse efter dette tidspunkt bliver omfattet af lovens § 5a, stk. 3, med den konsekvens, at sådanne bestemmelser (om pligtmæssig fratræden mellem det 65. og det 70. år) kan opretholdes, 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. Advokatrådet skal på denne baggrund anbefale, at der foretages en præcisering af lovforslagets ordlyd med henblik på at undgå denne uklarhed.

Med venlig hilsen



Rasmus Møller Madsen

Til Beskæftigelsesministeriet

BILAG

DOK. NR. 25

København d. 10. oktober 2006  
BH/PH

**Ældre Sagens høringssvar vedr. forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden (lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.)**

En forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratrædelse i overenskomster, lokale aftaler mv. i forskelsbehandlingsloven fra 65 til 70 er et rigtig godt og meget vigtigt initiativ, som Ældre Sagen støtter varmt. Eftersom loven først får betydning i forhold til overenskomster i det omfang, disse aftaler opsiges til ophør, er lovens ikrafttrædelsestidspunkt 1. juli 2007 efter Ældre Sagens opfattelse passende.

Ifølge Danmarks Statistik er der ca. 70.000 personer i arbejdsstyrken over 65 år, heraf er 41.000 lønmodtagere og hovedparten er under 70 år. Det er et meget vigtigt signal at sende til denne oversete del af arbejdsstyrken, som sikrer det danske samfund et ikke ubetydeligt bidrag til BNP<sup>1</sup>.

Ældre Sagen hæfter sig meget ved det dokumenterede forhold, at tilbagetrækningsalderen for en væsentlig dels vedkommende er kulturelt bestemt. Netop derfor er det så vigtigt, at sikre rollemodellerne, som gerne vil fortsætte med at arbejde efter 65 års alderen de bedste betingelser for at blive i jobbet. Et stigende antal ældre medarbejdere på arbejdspladserne kan være med til at flytte grænser for både arbejdsgivernes og de lidt yngre medarbejders syn på en passende tilbagetrækningsalder.

Det er Ældre Sagens klare ambition, at alle aldersgrænser på arbejdsmarkedet skal ophæves inden for en overskuelig årrække og i fornødent omfang erstattes af fysiske tests mv., hvor det evt. er påkrævet, f.eks. i forhold til konkrete funktioner inden for politietaten, militæret mv. Som et skridt i den rigtige retning, hilser Ældre Sagen således lovforslaget velkomment.

Med venlig hilsen

Bjarne Hastrup  
adm. direktør

<sup>1</sup> Aldersgruppen 67+ bidrager med en samlet netto-erhvervsindkomst på i størrelsesorden 7,5 mia. kr. i 2004 ifølge udtræk fra Ældre Sagens Indkomstformuerregister.

## Tanja Skov

---

**Fra:** Peter Halkjær [Peter.Halkjaer@aeldresagen.dk]  
**Sendt:** 10. oktober 2006 15:30  
**Til:** Trine Hougaard; Tanja Skov  
**Emne:** høringssvar fra Ældre Sagen  
**Vedhæftede filer:** HøringssvarÆS\_10\_06\_BM.doc

Kære Trine Hougaard, tak for din tålmodighed med Ældre Sagens høringssvar.

Venlig hilsen  
Peter Halkjær, økonom

Direkte telefonnummer: 33968636  
Mailadresse: [ph@aeldresagen.dk](mailto:ph@aeldresagen.dk)

**Ældre Sagen** • Nørregade 49 • 1165 København K • Tlf. 33 96 86 86 • Fax 33 96 86 87 •  
[www.aeldresagen.dk](http://www.aeldresagen.dk)

11-10-2006

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6600-0015  
10 OKT. 2006



Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 27

## Forslag til lov om ændring af Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

Som led i opfyldelsen af aftalepunkterne i velfærdsaftalen om senere tilbage-  
trækning fra arbejdsmarkedet har Beskæftigelsesministeriet den 25. septem-  
ber 2006 fremsendt et lovforslag om at hæve forskelsbehandlingslovens  
aldersgrænse for adgang til at indgå individuelle eller kollektive aftaler om  
ophør af ansættelsesforholdet på grund af alder fra 65 år til 70 år med virk-  
ning fra 1. juli 2007.

Det fremgår af forslaget, at det i første omgang ikke griber ind i eksisterende kollektive overenskomster eller aftaler om pligtmæssig fratræden på grund af alder ved netop det 65. år indgået efter den 27. december 2004, idet ændringen først får virkning fra det tidspunkt, til hvilket overenskomsten kan opsiges til ophør.

KL går ud fra, at lovforslaget skal forstås på den måde, at aftaler om pligtig afgangsalder under 65 år indgået forud for den 27. december 2004 kan opretholdes, uanset om overenskomsten efterfølgende er eller bliver fornyet, men med uændret indhold for så vidt angår pligtig afgangsalder.

I den anledning kan man meddele, at KL ikke har bemærkninger til lovforslaget. Der tages dog forbehold for efterfølgende politisk behandling af lovforslaget.

Med venlig hilsen

Kent Lassen

Den 10. oktober 2006

Jnr 00.02.02 P22  
Sagsid 000168252

Ref KVL  
kvl@kl.dk  
Dir 3370 3278

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

Tlf 3370 3370  
Fax 3370 3371

www.kl.dk

1/1

- 5 OKT. 2006

Trine Hougaard

**Fra:** Jørgen Wissing Jensen [JWJ@eogs.dk]  
**Sendt:** 4. oktober 2006 13:42  
**Til:** Trine Hougaard; Susanne Højgaard Mens  
**Cc:** Stinne Henriksen; Maria Bjerre  
**Emne:** Høringssvar vedrørende lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.  
**Signeret af:** jwj@eogs.dk

BILAG

DOK. NR. 9



### Høringssvar vedrørende lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

4. oktober 2006  
**ERHVERVS- OG  
SELSKABSSTYRELSEN**  
Kampmannsgade 1  
1780 København V

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har modtaget ovennævnte forslag i høring fra Beskæftigelsesministeriet. Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering har i denne forbindelse følgende bemærkninger.

JWJ/MAB

Sagsnr.: 2006-0007845

Lovforslaget er del af udraøntningen af velfærdsforliget fra den 20. juni 2006 og hæver adgangen for at indgå individuelle aftaler om ophør af ansættelsesforholdet fra 65 år til 70 år.

#### *Erhvervsøkonomiske konsekvenser*

Forslaget vurderes at medføre positive strukturelle erhvervsøkonomiske konsekvenser, idet forhøjelsen af aldersgrænsen for pligtmæssig fratreden fra 65 år til 70 år kan medføre et øget udbud af arbejdskraft til gavn for virksomhederne.

#### *Administrative konsekvenser*

Forslaget vurderes ikke at medføre løbende administrative konsekvenser for virksomhederne. Derimod vurderes det at indebære forholdsvis store omstillingsbyrder for de virksomheder, der har gjort brug af muligheden for at indgå individuelle kontrakter med pligtmæssige fratreden ved det 65. år, idet disse kontrakter bliver ugyldige pr. 1. juli 2007. Lovændringen indebærer ikke ændringer i eksisterende kollektive overenskomster og aftaler.

Det har ikke været muligt præcist at estimere antallet af individuelle kontrakter, der skal rettes som følge af lovændringen. Flere arbejdsgiverforeninger vurderer dog, at brugen af individuelle aftaler om ophør af ansættelsesforholdet er meget almindeligt på tværs af brancherne. Dog vurderes brugen af individuelle kontrakter med pligtmæssige fratreden ved det 65. år at være særligt udbredt i den finansielle sektor. Lovforslaget

04-10-2006



forventes derfor at medføre betydelige omstillingsomkostninger for mange virksomheder.

I forbindelse med AMVAB-målingen af Beskæftigelsesministeriets erhvervsrettede lovgivning er virksomhedernes tidsforbrug og omkostninger ved udfærdigelse af ansættelseskontrakter blevet målt til 23 minutter, svarende til 98 kr. pr. ansættelseskontrakt.

Udover virksomhedernes tidsmæssige forbrug på at tilpasse sig lovforslaget, kan lovforslaget forventes at medføre et vist irritationsmoment i virksomhederne, særligt eftersom virksomhederne gennemførte lignende foranstaltninger, da der for få år siden blev lovgivet om, at adgangen til indgå frivillige aftaler om ophør af ansættelsesforholdet tidligst kunne foregå fra det. 65. år. Da mange virksomheder havde indgået aftale om pligtmæssig fratræden fra det 62. år, resulterede loven også dengang i en del administrative omstillingsomkostninger for erhvervslivet.

For at mindske erhvervslivets omstillingsbyrder og forebygge irritationsbyrder i erhvervslivet foreslår Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, at Beskæftigelsesministeriet overvejer ét af nedenstående tre forslag:

- At formuleringen i §5a, stk. 4 ændres således, at uanset hvilken alder der måtte være anført i de enkelte individuelle kontrakter, så er lovens bestemmelser om, at der tidligst kan indgås individuelle aftaler om pligtmæssig fratræden fra det 70. år, gældende. Der findes lignende bestemmelser indenfor lejeloven og købeloven, hvor lejer/køber ikke kan stilles dårligere end henholdsvis lejeloven og købelovens bestemmelser uagtet de indgående kontraktforhold. En sådan formulering ville betyde, at virksomhederne ikke skulle konsekvensrette samtlige individuelle kontrakter indeholdende en bestemmelse om pligtmæssig fratræden fra det 65. år.
- At virksomhederne kan nøjes med at udarbejde et tillæg til de eksisterende ansættelseskontrakter, der tager højde for den hævdede alder fra 65 år til 70 år for pligtmæssig fratræden.
- At ikrafttrædelsesdatoen for eksisterende ansættelseskontrakter forlænges væsentligt.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen kan på den baggrund foreslå følgende tekst til den del af lovforslagets bemærkninger, der omhandler forslagets økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet:

”Forslaget har været sendt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering med henblik på en vurdering af, om forslaget skal forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel. Styrelsen vurderer ikke, at forslaget indeholder administrative konsekvenser for erhvervslivet i et omfang, der berettiger, at det bliver forelagt virksomhedspanelet. Forslaget bør derfor ikke forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.”

*EU-retlige aspekter*

Ifølge oplysninger fra Beskæftigelsesministeriet vurderes der ikke at være tale om overopfyldelse i forhold til gældende retningslinier fra EU.

Det er CKR's vurdering, at der er tale om national regulering, hvor de administrative omkostninger alene stammer fra dansk lovgivning. Dette betegnes i forbindelse med en AMVAB-måling som C-regulering.

Denne kategorisering af reguleringens oprindelse vil blive anvendt i forbindelse med den opdatering, der skal gennemføres af Beskæftigelsesministeriets AMVAB-basismåling i efteråret 2007. Opdateringen vil betyde, at AMVAB-basismålingen vil blive ajourført med de faktiske administrative konsekvenser ved gennemførte regler fra Folketingsåret 2006-07, herunder også nærværende lovforslag.

For at undgå unødige byrder for erhvervslivet, bør der udarbejdes en kommunikationsplan for loven, som beskrives i lovforslagets almindelige bemærkninger, jf. Justitsministeriets vejledning om lov kvalitet. Kommunikationsplanen skal bl.a. sikre, at virksomhederne informeres om loven i rette tid, at de forstår formålet med loven, og hvad loven betyder for dem. En online-guide til at lave kommunikationsplanen med findes på [www.kommunikationsguide.dk](http://www.kommunikationsguide.dk).

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har ikke yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen

Jørgen Wissing Jensen  
Fuldmægtig  
Tlf. direkte 33 30 77 90  
E-post [jwj@eogs.dk](mailto:jwj@eogs.dk)

*Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering (CKR) vurderer de erhvervsøkonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet som følge af nye love og bekendtgørelser. CKR kan teste forslag med væsentlige administrative konsekvenser for erhvervslivet i Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.*

04-10-2006

E&S benytter digital signatur på alle e-mails. Vil du vide mere om digital signatur - [læs her](#). Hvis du har problemer med en e-mail fra E&S - returnér venligst e-mail inkl. fejlbesked - [læs om de mest almindelige fejl](#). Undlad venligst at kryptere e-mails direkte til E&S medarbejdere, benyt i stedet [eogs@eogs.dk](mailto:eogs@eogs.dk) - [Læs mere](#).

04-10-2006

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 11

5. oktober 2006

## Udkast til ændring af aldersgrænsen i forskelsbehandlingsloven

FA har med tak modtaget udkast til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. til høring.

FA har følgende bemærkninger til ændringsforslaget om at forhøje aldersgrænsen for aftaler om fratræden fra de nuværende 65 år til 70 år:

I forarbejderne til den gældende forskelsbehandlingslov er det præciseret, at aldersgrænsen på 65 år er afpasset efter den gældende folkepensionsalder, fordi den økonomiske forsørgelse fra dette tidspunkt er sikret via folkepension. Det er efter FA's opfattelse en rimelig og forståelig sammenkædning, og den var årsagen til, at der i udvalgsarbejdet med implementering af det bagved liggende EU-direktiv kunne opnås koncensus om forslaget.

Velfærdsaftalen fra juni 2006 konstituerer en forhøjelse af den gældende folkepensionsalder fra 65 år til 67 år - et initiativ, som FA i øvrigt har hilst velkommen. Forhøjelsen skal gennemføres gradvis med ½ år i hvert af årene 2024 til 2027. Ændringen af folkepensionsalderen til 67 år i 2027 kan således på ingen måde begrunde det fremsendte forslag om en forhøjelse af aldersgrænsen i forskelsbehandlingsloven til 70 år pr. 1. juli 2007 - eller ca. 20 år før folkepensionsalderen reelt forhøjes. I hvert fald ikke, hvis sammenhængen til folkepensionsalderen fortsat skal bevares, hvilket efter FA's opfattelse er særdeles vigtigt. Det er derfor på det grundlag FA's opfattelse, at ændringsforslaget går alt for vidt - og på et alt for tidligt tidspunkt.

Hertil kommer at ændringsforslaget intet har at gøre med det EU-direktiv, Rådets direktiv 2000/78 af 27. november 2000, som er grundlaget for aldersdiskriminationsforbuddet i forskelsbehandlingsloven. Med ændringsforslaget fjerner aldersgrænsen sig fuldkommen fra den oprindelige baggrund for direktivet - både hvad angår formål og indhold.

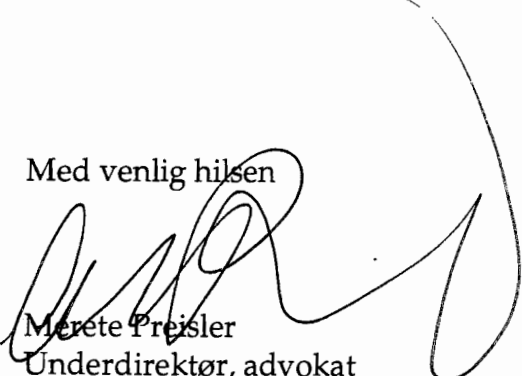
Formålet med direktivet og den gældende lov er at beskytte mod diskrimination på grund af alder. Men det er ikke det, der er formålet med ændringsloven. Formålet med ændringsloven fremgår af Velfærdsaftalen, som bemærkningerne til lovforslaget henviser til. Her blev en ændring af forskelsbehandlingsloven første gang lanceret, og ifølge velfærdsaftalen er ændringen ene og alene begrundet i den økonomiske og arbejdskraftmæssige situation, jf. velfærdsaftalens indledende bemærkninger om behovet for justering af reglerne om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Det har altså intet med diskriminationsbeskyttelse at gøre, men drejer sig om økonomi og arbejdskraftproblemer. FA er særdeles enig i behovet for at få løst disse problemer, men ikke i, at det skal ske under dække af og via diskriminationsreglerne i forskelsbehandlingsloven.

Indholdsmæssigt har ændringsforslaget heller intet med direktivet at gøre. Direktivet stiller ingen krav om aldersgrænser, og ingen af de øvrige EU lande har - så vidt FA er bekendt - indsat aldersgrænser som led i direktivimplementeringen. Allerede med loven fra 2004 var der således tale om overimplementering.

Hertil kommer, at forslaget vil medføre store administrative og økonomiske byrder for de arbejdsgivere, der nu for anden gang inden for en 2-årig periode skal i gang med at ændre ansættelsesbeviser og evt. genforhandle aftaler. Det er en urimelig og uanstændig fremgangsmåde og mangel på respekt over for de arbejdsgivere, som i 2004 rettede ind efter de ny regler - og som nu kan begynde forfra.

FA skal derfor anmode om, at lovforslaget trækkes tilbage. Subsidiært skal FA foreslå, at bestemmelsen i § 5 a, stk. 2, ændres således, at også individuelle aftaler indgået efter den 27. december 2004 er gyldige. Hermed vil de aftaler, som blev reguleret i tillid til lovændringen i 2004, i det mindste blive respekteret.

Med venlig hilsen



Merete Preisler  
Underdirektør, advokat

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET

SAG NR.

6600-0015  
13 OKT. 2006

BILAG

DOK. NR.

30

Dansk Arbejdsgiverforening  
Vester Voldgade 113  
1790 København V

Telefon 33 38 90 00  
Telefax 33 12 29 76  
Kontortid 8.30-16.30  
E-mail: da@da.dk  
Giro 5 40 08 99

12. oktober 2006  
fld

## Supplerende høringsvar – ændring af lov om forbuds mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

DA ønsker i forbindelse med høringsvaret af 9. oktober 2006 at præcisere:

### *Lønmodtagere og visse direktører*

DA skal for god ordens skyld præcisere, at man naturligvis finder, at de grupper på arbejdsmarkedet, der ikke er "lønmodtagere" IKKE skal være omfattet af lovindgrebet og dermed forbuddet mod aftaler om fratræden om til 70 år.

Dette forstår DA også er regeringens hensigt, da regeringen i det fremsendte udkast til lovændringen klart henviser til, at "lønmodtagere" er omfattet af lovændringen. "Ikke-lønmodtageres" stilling med hensyn til den eksisterende lov har imidlertid været rejst i 2005, således at der er sået tvivl herom. På dette punkt kan DA støtte lovforslaget fra regeringen, der afklarer retsstillingen og således at "ikke-lønmodtagere" f.eks. visse direktører ikke er omfattet af loven. Dette må forstås, at det vil gælde hele loven.

Det modsatte – og dermed en udvidelse til alle på arbejdsmarkedet – ville betyde, at en administrerende direktør ville have forbud mod i sin kontrakt eller i øvrigt med selskabet at aftale, at vedkommende fratræde ved en bestemt alder. Dette ville også omfatte den selvstændige (f.eks. mindre) erhvervsdrivende, der er direktør i sit eget selskab.

Dette finder DA ville være en ganske absurd situation og indgreb i erhvervsudøvelse og da navnlig hvis de også kommer til at gælde for bestående aftaler.

Disse direktører bliver ikke anset som lønmodtagere i anden ansættelsesretlig lovgivning. Begrundelsen herfor er, at disse anses for at være identisk med selskabet. Den administrerende direktør tegner selskabet og virksomheden. Af samme grund vil det ikke give mening at forbyde aftaler om fratræden eller - i den konkrete sammenhæng med forskelsbehandling og forbud mod diskrimination - at vedkommende ikke måtte diskriminere sig selv!

Et forbud ville også medføre, at det ville blive langt vanskeligere at gennemføre planlagte forløb med hensyn til at sikre organisationen ved skifte af den øverste ledelse. Med et forbud ville direktørforholdet alene kunne ophøre ved vedkommendes egen opsigelse.

Forbuddet ville også være absurd, da denne gruppe på arbejdsmarkedet må anses for selv at kunne træffe seriøse dispositioner med hensyn til sin ikke alene selskabets ve og vel men også med hensyn til egen beskæftigelsessituation.

Da f.eks. de administrerende direktører ikke anses som "lønmottagere", er de allerede i forvejen dækket ikke af ansættelsesretlig lovgivning, men via en kontrakt der nøje beskriver deres forhold herunder evt. pensionering. Disse aftaler ville endvidere med forbuddet skulle genforhandles, da forudsætningerne med forbuddet med pludselig ville være forsvundet.

#### *Tidsbegrænsede aftaler og åremålsansættelser*

DA skal tillige henlede opmærksomheden på, at det kan være uklart, hvorledes tidsbegrænsede ansættelser eller åremålsansættelser forholder sig til forbuddet mod forskelsbehandling i loven.

DA finder, at lovforslaget skal forstås således, at man ikke agter at begrænse brugen heraf. Sådanne aftaler er jo ikke knyttet til opnåelse af en bestemt alder. DA er bekendt med, at sådanne ansættelsesforhold bl.a. hyppigt anvendes på det offentlige arbejdsmarked og går ud fra, at regeringen heller ikke agter at forbyde sådanne aftaler på det private arbejdsmarked indtil 70 år.

Med venlig hilsen  
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Flemming Dreesen

Beskæftigelsesministeriet  
[PARCenter@bm.dk](mailto:PARCenter@bm.dk)  
Att.: Trine Hougaard

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6600-0015  
13 OKT. 2006

BILAG

DOK. NR. 29

10. oktober 2006  
lle  
j.nr. 06-204-125

### Udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Beskæftigelsesministeriet har ved mail af 25. september 2006 sendt forslag til ændring af forskelsbehandlingsloven (forhøjelse af aldersgrænser for aftaler om fratræden) i høring.

Personalestyrelsen kan i den anledning bemærke følgende:

Tjenestemandsansatte på særlige områder, f.eks. politiet, forsvaret og kriminalforsorgen, har i dag pligt til at trække sig tilbage før folkepensionsalderen som følge af kollektivt fastsatte bestemmelser om ophør af ansættelsesforholdet. Det følger af velfærdsaftalen, at regeringen vil forhandle med de berørte tjenestemandsorganisationer om at løfte de pligtige afgangsaldrer i bl.a. politiet, forsvaret og kriminalforsorgen.

Vi finder på den baggrund, at loven uanset § 2, stk. 1, ikke bør være til hinder for, at bestemmelser i kollektive aftaler og overenskomster om aldersgrænser for ophør af ansættelsesforholdet før lønmodtageren fylder 70 år, som er omfattet af § 5a, stk. 3, kan ændres, således at aldersgrænsen hæves.

Der er i lovudkastets § 2, stk. 2, taget stilling til lovens ikrafttræden i relation til gældende bestemmelser i kollektive aftaler eller overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 65 år, indgået efter den 27. december 2004.

Vi antager, at følgen af den foreslåede § 2, stk. 2, er, at bestemmelser om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 65 år, indgået før den 28. december 2004, fortsat vil være gyldige også efter det tidspunkt, hvor den pågældende aftale eller overenskomst kan opsiges til ophør. Vi finder det hensigtsmæssigt, at dette tydeliggøres.



I bemærkningerne til lovforslagets § 2 redegøres for retsstillingen i relation til aftalte bestemmelser om pligtmæssig fratræden førend det 65. år. Vi har ingen bemærkninger hertil. Vi går ud fra, at bestemmelsen også omfatter tjenestemænd, selv om tjenestemænds ansættelsesforhold ikke hviler på kollektive overenskomster eller aftaler.

Med venlig hilsen

Lisa Engmann



THO

Dansk Arbejdsgiverforening  
Vester Voldgade 113  
1790 København V

Telefon 33 38 90 00  
Telefax 33 12 29 76  
Kontortid 8.30-16.30  
E-mail: da@da.dk  
Giro 5 40 08 99

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6600-0015

9 OKT. 2006

9. oktober 2006

LRG/FLD/LLA/0772

06-10-09 - Forbud mod

BILAG

DOK. NR. 17

forskelsbehandling - Alder\_LRG.0772.doc

## Udkast til ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

### Generelle bemærkninger

DA kan ikke støtte lovforslaget.

Forslaget er et voldsomt indgreb på bestående aftaler om fratræden mellem en virksomhed og en medarbejder samt udtryk for lovgivning med tilbagevirkende kraft. DA finder, at lovforslaget kun bør gælde for nye aftaler om fratræden.

Forslaget betyder, at virksomhederne ca. 2 år efter den seneste ændring i 2004 atter bliver pålagt en stor administrativ byrde ved at skulle ændre kontrakter og ved et arbejdsophør ikke længere kan planlægges.

Det fremgår af de indledede bemærkninger til forslaget, at formålet med lovforslaget, der er en udmøntning af velfærdsforliget, er at bidrage til en senere tilbagetækning fra arbejdsmarkedet. Det er DA's opfattelse, at dette formål kun i beskedent omfang vil blive nået gennem ændringen af forskelsbehandlingsloven.

DA er naturligvis positivt stemt for tiltag, der kan øge arbejdskraftudbuddet, og at ældre medarbejdere kan fastholdes i beskæftigelse. Anvendelse af "diskriminationslovgivning" er dog at skyde langt over målet. Forslaget er desuden ude af takt med, at ændringen af folkepensionsalderen indføres over lang tid.

Efter DA's opfattelse vil det være langt mere hensigtsmæssigt, at lade alderen svare til den til enhver tid værende folkepensionsalder. Dette vil bringe lovforslaget i overensstemmelse med de øvrige dele af velfærdsforliget og i øvrigt følge de forudsætninger, der oprindeligt lå bag indførelsen af den pågældende aldersregel i 2004.

Efter DA's vurdering undervurderer forslaget voldsomt de administrative byrder, som virksomhederne vil stå over for.

### *Alene lønmodtagere*

DA har dog noteret sig, at regeringen klart ønsker og tilkendegiver, at lovforslaget alene vedrører lønmodtagere. Hermed giver regeringen en afklaring på debatten om loven i henhold til

de grupper på arbejdsmarkedet, der ikke er ”lønmodtagere”. Det gælder f.eks. for visse direktører, der i dansk ret i øvrigt ikke anses som lønmodtagere.

DA kan støtte regeringen på dette punkt, og tillige at regeringen hermed afslutter en problemstilling, der har været debatteret i medierne i 2005 om rækkevidden af loven. Forslaget svarer hermed også til intentionerne bag den oprindelige lov om forskelsbehandling.

### **Konkrete bemærkninger**

#### *Administrative byrder*

Da aftalerne om pligtmæssig fratræden blev reguleret i 2004, fremgik det af bemærkningerne til dette lovforslag, at regeringen fandt det rimeligt at sammenkæde alderen for mulighed for aftaler om pligtmæssig fratræden med den gældende folkepensionsalder. I 2004 blev det tilkendegivet, at dette ville være retstilstanden i længere tid. Gennem velfærdsforliget bliver folkepensionsalderen gradvist ændret til 67 år, og man kan således konstatere, at regeringen kun 2 år efter sidste indgreb har forladt udgangspunktet om, at de to aldre skal følges ad. Den indgriben i aftalefriheden mellem arbejdsgiver og lønmodtager afstedkom i 2004 en ganske betydelig administrativ belastning for virksomhederne, der i løbet af kort tid skulle ændre allerede indgåede aftaler på dette felt. Dette arbejde må virksomhederne nu i gang med igen, hvis lovforslaget følges. Dette er urimeligt og administrativt belastende.

I øvrigt vil arbejdet denne gang være en meget mere krævende manøvre, da der ikke blot er tale om at ændre en alder fra 65 til 70 år, men måske om at ændre det samlede kontraktgrundlag og vilkårene samt muligvis organisatoriske forhold i virksomheden. Der er gennemsnitligt betragtet en væsentlig forskel på at have en medarbejder på 65 år og en på 70 år beskæftiget. I øvrigt er det DA's oplevelse, at mange virksomheder, der ikke tidligere havde indgået aftaler om pligtmæssig fratræden ved en bestemt alder efter lovændringen i 2004, valgte at gøre det, fordi man gennem lovændringen så, at muligheden for sådanne aftaler forelå.

#### *Forkert afslutning på arbejdslivet*

Det er efter DA's opfattelse naturligt og fornuftigt, at virksomheder og medarbejdere planlægger, hvornår medarbejderen trækker sig tilbage fra arbejdslivet. Alternativet vil være at følge de almindelige opsigelsesprocesser via enten en opsigelse fra virksomhedens eller den ældre medarbejders side.

Med regeringens forslag vil virksomheden og medarbejderne kunne tvinges ud i uværdige afskedigelsessager, hvor spørgsmålet om egnethed for den ældre og vellidte medarbejder bliver et afgørende tema. Er det medarbejderen, der siger op, vil det ofte volde problemer, at dette vil indebære en meget kort afviklingsperiode.

Virksomheder har generelt behov for på forhånd at kunne regne med, hvornår ældre medarbejdere ophører – bl.a. for at kunne sikre, at medarbejderstaben løbende har den rette sammensætning med hensyn til erfaring, uddannelse, kompetencer og generationsskiftet i en virksomhed. Det samme behov har ældre medarbejdere ikke alene af private grunde, men ofte også for at kunne forlade arbejdspladsen med alt i god gænge til efterfølgerne.

Det er desuden naturligt, at den alder, hvor man kan gå på folkepension, er en ”saglig” tilbagetrækningsalder fra arbejdsmarkedet.

Lovforslaget synes at bygge på den forudsætning, at det alene vedrører en justering, hvor aftalealderen for pligtmæssig fratræden (bare) ændres fra 65 til 70 år.

Det er DA's opfattelse, at dette er en meget uheldig forenkling af problemstillingen. Der er en væsentlig forskel på at aftale fratræden ved 65 frem for 70 år. Dette problem løses på ingen måde af følgende bemærkning i bemærkningerne til lovforslaget:

*"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. Bestemmelsen udelukker naturligvis ikke afskedigelse af de sædvanlige grunde under iagttagelse af de almindelige ansættelsesretlige regler og bestemmelser i kollektive aftaler og overenskomster."*

Disse bemærkninger viser, at der ikke er øje den ændrede retlige situation, som ændringen medfører ved afskedigelser. En opsigelse, der ikke sker i henhold til aftale om en bestemt fratrædelsesalder, må naturligvis f.eks. ikke være urimelig. Det må forventes, at mange ældre medarbejdere med lovændringen (bistået af deres fagforeninger) vil gøre gældende, at afskedigelsen i sig selv er begrundet i alder uanset grundlaget.

Sådanne sager vil give virksomhederne store bevismæssige problemer og stille dem over for kostelige sagsforløb.

Der er endda på det private arbejdsmarked via praksis i Afskedigelsesnævnet udviklet en såkaldt 25-års-regel, hvorefter der stilles særlige krav til beviset fra virksomhedens side ved afskedigelse af medarbejdere, som har været ansat i virksomheden i mere en 25 år. Disse medarbejdere er derfor allerede i dag stærkt beskyttet mod vilkårlige afskedigelser.

#### *Ugyldighed*

Det fremgår af bemærkningerne, at en aftale om fratræden før det 70. år bliver ugyldig. I langt de fleste tilfælde for så vidt angår ældre medarbejdere er en fratræden et udtryk for en aftale parterne imellem om, at medarbejderen stopper. DA finder, at der i den sammenhæng i bemærkningerne er uklart om en 65-årig med sin arbejdsgiver kan aftale, at vedkommende stopper om f.eks. 4 måneder. Med andre ord må det præciseres, at der er forskel på den retlige vurdering af aftaler, som er indgået om fratræden om f.eks. 10 år, og aftaler der er indgået i nær tidsmæssig tilknytning til den aftalte fratræden.

En anden problemstilling i forhold til ugyldighedsvirkningen er, hvordan man skal forholde sig med en kontrakt, der har et ugyldigt vilkår om fratræden. Den umiddelbare virkning er, at vilkåret er en nullitet – der kan ikke støttes ret på vilkåret, da det ikke længere eksisterer.

I andre situationer kan vilkåret dog være en bærende del af kontrakten med den virkning, at aftalen ud fra almindelige aftaleretlige principper bortfalder.

#### *Lovgivning med tilbagevirkende kraft*

Forslaget er et voldsomt indgreb i bestående kontraktforhold og er udtryk for lovgivning med tilbagevirkende kraft. Det fremgår af lovforslaget, at loven træder i kraft den 1. juli 2007, og af bemærkningerne fremgår det, at individuelle aftaler om fratræden før det 70. år er ugyldige.

Det er almindeligt antaget i dansk ret og statsretlig praksis, at lovændringer ikke skal gribe ind i allerede bestående aftaler. Netop dette var f.eks. begrundelsen for, at man i 1999 i regelsættet omkring kunde- og konkurrenceklausuler valgte at lave en klar sondring mellem aftaler, der var indgået før eller efter en nærmere bestemt dato. Dette hedder her i Arbejdsmarkedsudvalgets betænkning af 12. maj 1999 under bemærkningerne til ændringsforslag nr. 9 (side 6 i

netudgaven): *”Det følger af almindelige regler for loves ikrafttræden, at lovændringer ikke griber ind i allerede bestående aftaler.”*

Da der ikke er reelle forskelle til problemstillingen omkring aftaler om fratræden ved en bestemt alder, skal lovforslaget efter DA's vurdering ikke finde anvendelse på aftaler om fratræden, som er indgået før lovens ikrafttræden. I modsat fald vil loven ind i aftaler, som indgået om fratræden i tiltro til den eksisterende lovgivning – måske endda på grundlag af lovændringen i 2004 – og i øvrigt som et udtryk for parternes ønsker.

Hvis der ikke bliver en skarp sondring mellem aftaler om fratræden, som er indgået før og efter lovens vedtagelse, bliver det nødvendigt, at alle eksisterende kontrakter skal genvurderes i deres helhed og eventuelt decideret genforhandles. Dette vil bevirke betydelige administrative byrder for virksomhederne.

#### *Ikrafttræden*

Forslagets ikrafttrædelsesbestemmelse er heller ikke i anden henseende tilstrækkelig. DA går ud fra, at bestemmelsen i § 2 skal forstås således, at overenskomster, der er gældende pr. 1. juli 2007, er gældende deres overenskomstperiode ud.

DA kan således støtte bestemmelsen, men på det private område er denne lempelse dog ikke tilstrækkelig, da aldersbestemmelser her næsten udelukkende er af individuel karakter i f.eks. individuelle kontrakter. Efter DA's opfattelse skal lovens virkning for disse ansættelsesforhold også udsættes tilsvarende.

Loven træder ifølge lovforslaget i kraft den 1. juli 2007. DA finder det i det mindste rimeligt at skubbe dette tidspunkt til senere, f.eks. 1. januar 2008. Uanset om man i loven kommer til at sondre mellem aftaler, der er indgået før eller efter lovens ikrafttræden, vil ændringen give anledning til, at virksomhederne skal give oplysning om ændringen til medarbejderen. Dette er et stort arbejde, der under henvisning til ansættelsesbevislovens § 4 skal ske inden 1 måned efter ændringen. Dette tidspunkt kommer til at ligge midt i sommerferien efter et forår, hvor det private arbejdsmarked har gennemført overenskomstforhandlinger, der sandsynligvis også vil give anledning til administrative tiltag på den enkelte virksomhed.

#### *Pensionsbestemmelser*

Lovforslaget indeholder ikke bemærkninger om forholdet til aldersbestemmelser i pensionsaftaler. DA ønsker i den forbindelse at bemærke, at alle former for ældre i den forbindelse er omfattet af lovens § 6 a, og derfor er loven overhovedet ikke til hinder for aldersbestemmelser, når det drejer sig om pensioner. Konsekvensen må være, at gældende regler i pensionsaftaler og pensionsprotokollater i overenskomsterne kan opretholdes.

Med venlig hilsen  
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Linda Rudolph Greisen

**SALA**  
SALA

JHG

**SAMMENSLUTNINGEN  
AF  
LANDBRUGETS  
ARBEJDSGIVERFORENINGER**

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K  
Att.: Trine Hougaard

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6000-0015  
- 9 OKT. 2006

Vester Farimagsgade 1  
Postboks 367  
1504 København V

Tlf. 3313 4655

Fax 3311 8953

E-mail: info@sala.dk

BILAG

DOK. NR. 23

09.10.2006

Sag nr.: 8.02 BD/IN

Direkte tlf.: 3370 2018 BD

E-mail: dember@sala.dk

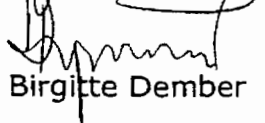
### Hørings svar – Lov om forbud mod forskelsbehandling – ændring af aldersgrænse

Vi henviser til Ministeriets mail vedrørende ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (ændring af alderskriteriet i § 5a), og kan oplyse, at SALA ikke kan støtte forslaget.

Vi kan naturligvis støtte, at der gøres bestræbelser til at formå ældre medarbejdere til at blive længere på arbejdsmarkedet, men en ordning, hvor alderskriteriet i loven ikke følger folkepensionsalderen kan ikke støttes.

Endvidere kan det ikke støttes, at det ikke kan overlades til arbejdsmarkedets parter også på dette punkt at fravige reglerne ved kollektiv aftale. Det må formodes, at overenskomstsyste met udgør en rimelig sikkerhed for, at ældre medarbejdere bevarer deres job. Der henvises i den forbindelse til de betydelige beviskrav der på det private arbejdsmarked gælder ved afskedigelse af ældre medarbejdere.

Med venlig hilsen



Birgitte Dember

# KVITTERING FOR AFSENDELSE

09/10/06 16:19

ID=MLS BESKÆFTIGELSESMINISTERIET

DATO	S.M-TID	AFSENDER/MODTAGER	ID	SOM	SIDER	RESULTAT
09/10	00'28"	33145303		SENDER	01	OK 0000

09/10/06 16:18 MLS BESKÆFTIGELSESMINISTERIET → 33145303

NO.108 001

09/10/06 15:46 33118953  
09/10 '06 15:45 FAX 33118953

SALA

→ BESKMIN

001

# SALA

SAMMENSLUTNINGEN  
AF  
LANDBRUGETS  
ARBEJDSGIVERFORENINGER

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K  
Att.: Trine Hougaard

Vester Farimagsgade 1  
Postboks 367  
1504 København V  
Tlf. 3313 4655  
Fax 3311 8953  
E-mail: info@sala.dk

09.10.2006  
Sag nr.: 8.02 BD/IN  
Direkte tlf.: 3370 2018 BD  
E-mail: dember@sala.dk

## Høringssvar - Lov om forbud mod forskelsbehandling - ændring af aldersgrænse

Vil henvise til Ministeriets mail vedrørende ændring af lov om forbud mod forskelsbe-



Ældremobiliseringens sekretariat Suomisvej 3, 1927 Frederiksberg C  
Tlf. 35 35 26 99 - Fax: 35 35 26 44  
[www.aeldremobiliseringen.dk](http://www.aeldremobiliseringen.dk)

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6600-0015  
- 9 OKT. 2006

9. oktober 2006

DOK. NR. 15

BILAG

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

**Vedrørende høring om udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden)**

Vi har ved mail den 26. september modtaget ovenstående med anmodning om eventuelle bemærkninger senest 9. oktober 2006.

Ældremobiliseringen vender sig generelt mod aldersdiskriminering og skal, som vi også tidligere har givet udtryk for, oplyse, at vi finder, at der ikke bør være faste aldersgrænser i forbindelse med fratrædelse.

Såfremt aldersgrænserne opretholdes, finder vi derfor, at det er hensigtsmæssigt, at de sættes op.

Med venlig hilsen

Gitte E. Olsen  
Sekretariatschef

CVR 26 13 90 31 Bank 53 01-09 12 356 Giro 16 89 14 36

**Ældremobiliseringen består af:** Sammenslutningen af Pensionistforeninger i Danmark - Den fynsk/jyske Sammenslutning af Pensionistforeninger - Omsorgsorganisationernes Samråd - LO Faglige Seniorer og Pensionisternes Samvirke





THO

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6600-0015  
- 9 OKT. 2006

4400

Beskæftigelsesministeriet  
att. Trine Hougaard  
Ved Stranden 8  
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 13

Engboulvarden 30  
8900 Randers  
Tlf. 8911 2233  
Fax 7227 7200

pol.sekr@krifa.dk  
www.krifa.dk

Randers, den 6. oktober 2006  
4400/459-6300/2002-2529  
ROW

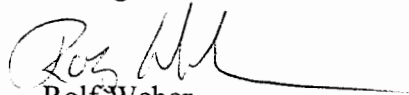
Åbningstider:  
mandag: 9-16.30  
tirsdag-torsdag: 9-15  
fredag: 9-14

## Høring

Kristelig Fagbevægelse har modtaget udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden)

Kristelig Fagbevægelse har ingen kommentarer til forslaget

Venlig hilsen

  
Rolf Weber  
politisk konsulent

Kristelig Fagbevægelse  
er en fællesbenævnelse  
for:  
Kristelig Fagforening  
og Kristelig A-kasse

## Trine Hougaard

---

**Fra:** Tanja Skov

**Sendt:** 29. september 2006 13:30

**Til:** Trine Hougaard

Frederiksberg kommune har telefonisk meddelt, at de ikke har bemærkninger til lovforaget om forskelsbehandling.

Tanja

02-10-2006

Beskæftigelsesministeriet  
Ved stranden 8  
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6600-0015  
- 9 OKT. 2006

BILAG

DOK. NR. 16

Sankt Annæ Plads 30  
Postboks 2277  
1025 København K  
Tlf. 33 15 15 55  
Fax 33 13 22 35  
shk@sundhedskartellet.dk  
www.sundhedskartellet.dk

Den 09-10-2006

J.nr.: 0609-0007

## Vedr. Sundhedskartellet's hørings svar til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Fra Beskæftigelsesministeriet har vi modtaget høringsmateriale vedr. udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden).

Sundhedskartellet går ind for at kvalificerede og arbejdsduelige lønmodtagere skal kunne forblive på arbejdsmarkedet indtil det tidspunkt, hvor den enkelte lønmodtager selv ønsker at trække sig tilbage på grund af alder.

For at den ansatte skal have en reel mulighed for at kunne forblive længere på arbejdsmarkedet, er det nødvendigt, at der bliver sat yderligere politisk fokus på forbedringer af arbejdsmiljøet, herunder stress samt arbejde i aften- og nattevagter.

Sundhedskartellet har ikke i sine overenskomster eller aftaler vedtaget bestemmelser der fastsætter en pligtmæssig fratræden på grund af alder før det 70. år.

Med venlig hilsen

Jesper David Jensen  
konsulent

### Medlemsorganisationer

Danske Afspændingspædagoger	Danske Bioanalytikere	Danske Fysioterapeuter	Dansk Sygeplejeråd	Dansk Tandplejerforening
Jordemoderforeningen	Ergoterapeutforeningen	Farmakonomforeningen		
Foreningen af Radiografer i Danmark	Landsforeningen af Statsautoriserede Fodterapeuter	Kost & Ernæringsforbundet		

## Tanja Skov

---

**Fra:** BM Postkasse  
**Sendt:** 9. oktober 2006 16:39  
**Til:** Postkasse ARCenter  
**Emne:** VS: Sundhedskartellet's høringssvar til forslag til lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.  
**Vedhæftede filer:** høringssvar lov om forskelsbehandling -alder.doc

---

**Fra:** Jesper David Jensen [mailto:JesperDavidJensen@dsr.dk]

**Sendt:** 9. oktober 2006 15:35

**Til:** BM Postkasse

**Emne:** Sundhedskartellet's høringssvar til forslag til lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

Hermed vedhæftet høringssvar fra Sundhedskartellet til forslag til lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden).

mvh

Jesper David Jensen  
Konsulent

Sundhedskartellet  
Sankt Annæ Plads 30  
Postboks 2277  
1025 København K  
[shk@sundhedskartellet.dk](mailto:shk@sundhedskartellet.dk)

Tlf: 3315 1555 direkte: 4695 3909

10-10-2006



KOMMUNALE TJENESTEMÆND  
OG OVERENSKOMSTANSATTE  
LØNGANGSTRÆDE 25, 1  
1468 KØBENHAVN K  
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07  
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk  
Bank konto: 0400-100-1002183

THO

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Sagsnr.: 732.7

HH

Direkte tlf.nr.: 3347 0624

5. oktober 2006

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET

SAG NR. 0600-0015  
- 6 OKT. 2006

BILAG

DOK. NR. 10

**Vedr.: Udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden.**

KTO har ved e-mail af 25. september 2006 modtaget ovenstående udkast til lovforslag i høring.

KTO har noteret sig, at forhøjelsen af aldersgrænsen for aftaler om fratræden foreslås ændret fra 65 år til 70 år, og at dette foreslås gennemført som led i opfyldelsen af aftalepunkterne i velfærdsaftalen om senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

KTO har ikke bemærkninger til hævelsen af aldersgrænsen, men anser det for positivt, at forslaget giver overenskomst- og aftaleparterne mulighed for at tilpasse evt. aldersgrænser for pligtig tilbagetrækningsalder ved førstkommende overenskomstfornyelse.

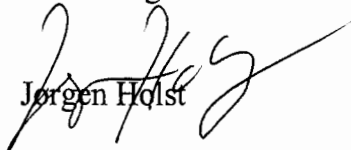
Det følger således af lovforslaget, at det er tænkt at skulle træde i kraft den 1. juli 2007, men at det *i første omgang* ikke griber ind i kollektive aftaler eller overenskomster indgået efter den 27. december 2004, der har fastsat en pligtig tilbagetrækningsalder på 65 år. Det foreslås derimod, at ændringen af aldersgrænsen fra 65 til 70 år i lovens § 5a, stk. 4, først får virkning fra det tidspunkt, til hvilket overenskomsten kan opsiges til ophør.

I den forbindelse har KTO en bemærkning af teknisk karakter til lovforslagets § 2, stk. 2, idet KTO forudsætter, at der rettelig burde stå 65 år *eller mere*. Uden denne præcisering omfatter overgangsbestemmelsen efter sin ordlyd og præciseringen i bemærkningerne ikke en eksisterende pligtig afgangsalder på fx 66 år.

KTO finder endvidere, at lovforslaget bør præciseres, således at det i forbindelse med hævelsen af aldersgrænsen til 70 år, bør fremgå, at også pligtige overenskomstmæssigt fastsatte afgangsalde på over 65 år, men under 70 år, som er fastlagt i overenskomst eller aftale forud for lovændringens ikrafttræden den 1. juli 2007, bør kunne opretholdes, 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 hensigtsmæs-

sige og nødvendige. En sådan præcisering vil svare til indførelsen af § 5a, stk. 3 og 4 ved L 1417 af 22. december 2004.

Med venlig hilsen

  
Jørgen Holst

  
Henrik Højrup Hansen

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 18

Den 9. oktober 2006  
J.nr. 200600802  
NIM

## **Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.**

Fra Beskæftigelsesministeriet har AC modtaget udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden) i høring.

Det fremgår af bemærkningerne til forslaget, at forslaget er led i opfyldelsen af aftalepunkterne i velfærdsaftalen om senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Det foreslås at hæve forskelsbehandlingslovens aldersgrænse for adgang til at indgå individuelle eller kollektive aftaler om ophør af ansættelsesforholdet på grund af alder fra 65 år til 70 år.

Det fremgår af aftalen, at partierne er enige om, at der generelt ikke bør være aldersgrænser for tilbagetrækning, og at spørgsmålet om, hvornår man skal stoppe på arbejdsmarkedet, ikke skal afgøres af utidssvarende regler. Forslaget er begrundet i ønsket om at sikre kvalificerede lønmodtagere en fortsat adgang til beskæftigelse også efter det fyldte 65 år. Forhøjelsen af aldersgrænsen for, hvornår det kan aftales, at ansættelsesforholdet ophører på grund af alder, skyldes, at danskerne lever længere, at færre bliver nedslidt, og at den generelle helbredstilstand er blevet forbedret og dermed også, at der er et øget antal arbejdsparate kvalificerede ældre lønmodtagere.

Efter forslaget vil der ikke fremover kunne indgås kollektive overenskomster eller aftaler om ophør af ansættelsesforholdet før det 70. år.

Forslaget griber derimod ikke ind i eksisterende kollektive overenskomster eller aftaler aftalt før den 27. december 2004 om pligtmæssig fratræden på grund af alder ved det 65. år. Det forudsættes i bemærkningerne, at 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.

Endelig er der i forslaget fastlagt overgangsbestemmelser for overenskomster med bestemmelser om pligtmæssig fratræden på 65 år aftalt efter den 27. december 2004, idet sådanne bestemmelser i gældende overenskomster får 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. Det fremgår af bemærkningerne, at overgangsbestemmelsen svarer indholdsmæssigt til overgangsbe-

stemmelsen i deltidsloven, jf. ikrafttrædelsesbestemmelsen i lov nr. 433 af 10. juni 2002 om ændring af lov om gennemførelse af deltidsdirektivet.

I denne anledning skal AC bemærke, at AC finder det positivt, at akademikere med forslaget selv får en øget indflydelse på hvornår de ønsker at forlade arbejdsmarkedet, idet individuelle aftaler om pligtig afgangsalder ikke i alle tilfælde er indgået i den ansattes interesse.

AC forudsætter i den sammenhæng, at det afgørende ved vurderingen af om bestemmelser om fratræden før det 70. år i individuelle eller kollektive aftaler kan indgås og/eller opretholdes beror på en vurdering af om der er tale om aftaler om "pligtig" afgangsalder.

AC forudsætter således at indgåede aftaler, såvel kollektive som individuelle aftaler om seniorordninger, generationsskifteaftaler eller hvad aftalerne måtte blive kaldt, både kan opretholdes og indgås efter lovens ikrafttræden, såfremt de indeholder et element af frivillighed, forstået på den måde, at det er op til den enkelte akademiker om vedkommende ønsker at indgå en aftale med arbejdsgiveren om fratræden eller ej før det fyldte 70. år.

Det forudsættes således at aftaler om generelle seniorordninger mv. indgået med organisationerne kan opretholdes eller indgås efter lovens ikrafttræden såfremt de opfylder ovennævnte element af frivillighed.

Som AC også gjorde opmærksom på i forbindelse med afgivelse af høringsvar i forbindelse med udkast til forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af deltidsdirektivet finder AC det principielt betænkeligt, at der foretages lovindgreb i den aftalefrihed, der eksisterer på det danske arbejdsmarked, hvor der er en meget lang tradition for at parterne gensidigt afstemmer deres ønsker gennem overenskomstforhandlinger tæt på de grupper, som de kollektive overenskomster dækker. Gennem forhandlinger mellem parterne opnås der et afbalanceret aftalesæt, der netop tager hensyn til de særlige vilkår, der måtte gøre sig gældende på de enkelte overenskomstområder.

AC stiller sig endvidere undrende over, hvorfor forslaget sondrer mellem eksisterende kollektive aftaler og overenskomster indgået før 27. december 2004 og eksisterende kollektive aftaler og overenskomster indgået efter 27. december 2004. Der ses ikke at være saglige eller objektive begrundelser for denne sondring mellem kollektive aftaler og overenskomster indgået henholdsvis før og efter 27. december 2004. AC havde således gerne set, at samtlige indgåede kollektive aftaler og overenskomster ikke blev berørt af forslaget.

Med venlig hilsen

Niels Mosegaard  
Direkte tlf.nr.: 33 69 40 64  
Mail: nim@ac.dk



**Tanja Skov**

---

**Fra:** Niels Mosegaard [nim@ac.dk]  
**Sendt:** 9. oktober 2006 16:03  
**Til:** Tanja Skov; Postkasse ARCenter  
**Cc:** Journal  
**Emne:** Forskelsbehandlingsloven - svar på høring.doc  
**Vedhæftede filer:** forskelsbehandlingsloven - svar på høring.doc

Jeg vedlægger hermed kopi af AC's hørings svar til udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden), som samtidig er fremsendt med almindelig post.

<<forskelsbehandlingsloven - svar på høring.doc>>

Med venlig hilsen

Niels Mosegaard  
Chefkonsulent

**Akademikernes Centralorganisation**

Postboks 2192 • Nørre Voldgade 29 • 1017 København K  
Telefon 33 69 40 40 • Telefon direkte 33 69 40 64 • mobil 22 49 58 51  
Fax 33 93 85 40 • Internet [www.ac.dk](http://www.ac.dk) • e-mail [nim@ac.dk](mailto:nim@ac.dk)

10-10-2006

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Att.: Trine Hougaard  
Sendt på tho@bm.dk

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6000-0015  
10 OKT. 2006

BILAG

DOK. NR. 26

## **Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.**

København  
den 10. oktober 2006

Ledernes Hovedorganisation har modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til lovforslag om forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden, og skal hermed komme med vores bemærkninger.

Først og fremmest hilser Ledernes Hovedorganisation det velkomment, at Beskæftigelsesministeriet har fokus på tiltag, der kan udvide udbudet af arbejdskraft og stiller sig overordnet positivt overfor forslaget.

Lederne mener dog principielt, at der ikke burde være en aldersgrænse for aftaler om fratræden, bortset fra de steder, hvor fysiske eller samfundsmæssige forhold taler for det. Overordnet set er det en ledelsesopgave at vurdere medarbejdernes kompetencer, uanset alder. Desuden vil det give rum til seniorpolitiske aftaler uden hensyn til en fast fratrædelsesalder og forhindre, at såvel medarbejder som leder forholder sig til fortsat udvikling af ansættelsesforholdet, fx kompetenceudvikling.

I øvrigt mener Lederne, at det konkrete lovforslag giver anledning til følgende betænkeligheder:

### **1. Lovgivning med tilbagevirkende kraft**

Principielt betyder lovforslaget, at der lovgives med tilbagevirkende kraft, da forslaget får indvirkning på allerede eksisterende kontrakter.

Modsat den oprindelige lov, jf. lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005 er der ikke et EU-retligt hensyn at tage i dette spørgsmål, som ellers kunne begrunde vedtagelsen af en lov med reelt tilbagevirkende kraft.

På den baggrund vil Ledernes Hovedorganisation opfordre til, at forslaget, dvs. ændringen i fratrædelsesalder fra 65 til 70 år, kun kommer til at gælde for fremtidige ansættelseskontrakter.

Det danske arbejdsmarked er ikke uvant med at operere med sådanne overgangsordninger i forhold til enkeltvilkår i ansættelseskontrakterne. Som eksempel kan gives ændringer i funktionærloven vedrørende kun-

Ledernes  
Hovedorganisation

Vermlandsgade 65  
2300 København S

Telefon 3283 3283  
Telefax 3283 3284

E-mail: lh@lederne.dk  
www.lederne.dk

de- og konkurrenceklausuler, hvor ændringerne i 1999 kun kom til at gælde for fremtidige ansættelseskontrakter.

Dette giver en mere usikker retstilstand for den enkelte borger, men forholdet alene har efter Ledernes Hovedorganisations opfattelse ikke i sig selv genereret flere retssager.

Et andet alternativ kunne være at bruge forslaget § 2, stk. 2 for alle aftaler, således at der gives en længere afviklingsperiode på bestemmelser om fast fratræden på 65 år, i samme stil, som der gives i forhold til de kollektive overenskomster. Der kunne således fastsættes en overgangsordning på 4 år, som også vil give den enkelte medarbejder og leder større mulighed for at indrette sig på det ændrede forhold.

## **2. Administrative omkostninger**

Et loft for fast fratrædelsesalder blev første gang indført ved lov om forskelsbehandling i januar 2005.

Indførelsen af aldersgrænsen gav en lang række administrative problemer, da virksomheder med en lavere fratrædelsesalder blev nødt til at ændre i de eksisterende arbejdskontrakter, dvs. varsle overfor den enkelte, at fratrædelsesalderen fremover var 65 år.

Dette havde en stor indvirkning på de medarbejdere, der igennem hele deres ansættelsestid havde indrettet sig på at skulle fratræde ved eksempelvis de 60 år.

Det fremsendte udkast til ændring af forskelsbehandlingsloven betyder, at samtlige virksomheder, der valgte at fastholde en fast – men højere – fratrædelsesalder, igen skal varsle overfor de samme medarbejdere, at loftet endnu en gang hæves.

Det er således nøjagtig samme øvelse, som virksomhedens ledere skal i gang med, som man gennemførte for blot godt halvandet år siden. Og dette vel at mærke overfor i overvejende grad de samme medarbejdere. Der er derfor et afgørende hensyn at tage til de administrative omkostninger, som forslaget giver.

Også på den baggrund finder Lederne lovforslaget betænkeligt.

## **3. Ikrafttræden**

Ledernes Hovedorganisation hæfter sig endeligt ved, at loven i henhold til forslaget skal gælde fra 1. juli 2007. Det bemærkes hertil, at dette traditionsrigt er midt i de fleste lederes sommerferie og dermed et uhenigtsmæssigt tidspunkt for såvel virksomheden som medarbejderen at skulle indrette sig på det ændrede ansættelsesvilkår. Dette sammenholdt med, at ikrafttrædelsestidspunktet er forholdsvis kort tid efter vedtagelse giver ikke tilstrækkelig tid til behørig information af virksomheder, ledere og medarbejdere. En informationsopgave, som Lederne i øvrigt mener Beskæftigelsesministeriet bør påtage sig.

Ledernes Hovedorganisation opfordrer derfor til, at ikrafttrædelsestidspunktet udskydes, eventuelt til efteråret 2007.

Med venlig hilsen

Rikke Kallesøe Ræcke

## Tanja Skov

---

**Fra:** Rikke Kallesøe Ræcke [rkr@lederne.dk]  
**Sendt:** 10. oktober 2006 15:28  
**Til:** Trine Hougaard; Postkasse ARCenter  
**Cc:** Catrine Søndergaard Byrne  
**Emne:** Høringssvar - lov om forskelsbehandling  
**Vedhæftede filer:** Svar - forskelsbehandling.doc

Kære Trine

Vedlagt høringssvar fra Ledernes Hovedorganisation.

Med venlig hilsen

Rikke Kallesøe Ræcke  
Arbejdsmarkedskonsulent  
Ledelsespolitisk Afdeling  
Direkte tlf. 32 83 35 43  
E-mail [rkr@lederne.dk](mailto:rkr@lederne.dk)

Ledernes Hovedorganisation  
Vermlandsgade 65  
2300 København S  
Tlf. 32 83 32 83

11-10-2006



Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6600-0015  
10 OKT. 2006

KRONPRINSESSEGADE 28  
1306 KØBENHAVN K  
TLF. 33 96 97 98  
FAX 33 36 97 50

tbi@bm.dk

BILAG

DOK. NR. 24

DATO: 09-10-2006  
J.NR.: 04-013202-06-1931  
REF.: mst-hfe

### Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

Ved e-mail af 25. september 2006 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Udkastet har været behandlet i Advokatrådets Erhvervsudvalg, hvorefter Advokatrådet har følgende bemærkninger:

#### Det individuelle ansættelsesforhold:

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 1, at bestemmelser i individuelle aftaler om fratræden på grund af alder før det 70. år "fremover vil være ugyldige". Det fremgår endvidere af de almindelige bemærkninger til lovforslaget, at ansættelsesbeviser og individuelle ansættelseskontrakter, der indeholder bestemmelser om ophør af ansættelsesforholdet ved det fyldte 65. år, vil skulle ændres som følge af lovforslaget.

Advokatrådet skal henlede Beskæftigelsesministeriets opmærksomhed på, at den i december 2004 gennemførte ændring af loven førte til betydelig tvivl om den rette ansættelsesretlige håndtering af den indførte aldersgrænse på 65 år for aftaler om pligtmæssig fratræden.

En væsentlig problemstilling var i denne forbindelse, om en arbejdsgivers meddelelse til en lønmodtager om ændring af en i ansættelseskontrakten fastlagt pligtmæssig fratrædelsesalder på under 65 år kunne betragtes som en væsentlig vilkårsændring af ansættelsesforholdet med den konsekvens, at lønmodtageren kunne betragte sig som opsagt. Med den nu påtænkte ændring af aldersgrænsen til 70 år vil den samme problemstilling atter blive aktualiseret. Med henblik på at undgå unødige tvister herom mellem lønmodtagere og arbejdsgivere, opfordres ministeriet derfor til at forholde sig til denne problemstilling i bemærkningerne til lovforslaget.



Advokatrådet skal endvidere henlede Beskæftigelsesministeriets opmærksomhed på, at den sidste del af bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 1, kan forstås således, at en arbejdsgivers opsigelse af en lønmodtager ved eller efter det fyldte 70. år altid vil være i overensstemmelse med loven uanset, om der måtte være fastsat en pligtmæssig fratrædelsesalder på 70 år i ansættelsesforholdet. Såfremt denne forståelse ikke er tilsigtet, er det Advokatrådets opfattelse, at bemærkningerne på dette punkt bør præciseres.

#### **Overenskomstdækkede ansættelsesforhold:**

Det fremgår af lovforslagets § 2, stk. 2, at bestemmelser i kollektive aftaler eller overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 65 år, indgået efter den 27. december 2004, kan opretholdes i en vis periode.

Advokatrådet skal henlede Beskæftigelsesministeriets opmærksomhed på, at der i samme periode meget vel kan være indgået kollektive aftaler eller overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet mellem det 65. og 70. år (eksempelvis ved det 67. år). Advokatrådet forudsætter, at det har været ministeriets hensigt, at overgangsordningen tillige skal være gældende for disse aftaler/overenskomster. Dette bør imidlertid præciseres i loven med henblik på at undgå tvivl herom.

Det er uklart, om de pågældende bestemmelser i kollektive aftaler og/eller overenskomster automatisk bliver ugyldige på det tidspunkt, hvor den pågældende overenskomst kan opsiges til ophør, eller om det er hensigten, at disse efter dette tidspunkt bliver omfattet af lovens § 5a, stk. 3, med den konsekvens, at sådanne bestemmelser (om pligtmæssig fratræden mellem det 65. og det 70. år) kan opretholdes, 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. Advokatrådet skal på denne baggrund anbefale, at der foretages en præcisering af lovforslagets ordlyd med henblik på at undgå denne uklarhed.

Med venlig hilsen



Rasmus Møller Madsen

10 OKT. 2006

Til Beskæftigelsesministeriet

BILAG

DOK. NR. 25

København d. 10. oktober 2006

BH/PH

**Ældre Sagens høringssvar vedr. forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden (lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.)**

En forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratrædelse i overenskomster, lokale aftaler mv. i forskelsbehandlingsloven fra 65 til 70 er et rigtig godt og meget vigtigt initiativ, som Ældre Sagen støtter varmt. Eftersom loven først får betydning i forhold til overenskomster i det omfang, disse aftaler opsiges til ophør, er lovens ikrafttrædelsestidspunkt 1. juli 2007 efter Ældre Sagens opfattelse passende.

Ifølge Danmarks Statistik er der ca. 70.000 personer i arbejdsstyrken over 65 år, heraf er 41.000 lønmodtagere og hovedparten er under 70 år. Det er et meget vigtigt signal at sende til denne oversete del af arbejdsstyrken, som sikrer det danske samfund et ikke ubetydeligt bidrag til BNP<sup>1</sup>.

Ældre Sagen hæfter sig meget ved det dokumenterede forhold, at tilbagetrækningsalderen for en væsentlig dels vedkommende er kulturelt bestemt. Netop derfor er det så vigtigt, at sikre rollemodellerne, som gerne vil fortsætte med at arbejde efter 65 års alderen de bedste betingelser for at blive i jobbet. Et stigende antal ældre medarbejdere på arbejdspladserne kan være med til at flytte grænser for både arbejdsgivernes og de lidt yngre medarbejders syn på en passende tilbagetrækningsalder.

Det er Ældre Sagens klare ambition, at alle aldersgrænser på arbejdsmarkedet skal ophæves inden for en overskuelig årrække og i fornødent omfang erstattes af fysiske tests mv., hvor det evt. er påkrævet, f.eks. i forhold til konkrete funktioner inden for politietaten, militæret mv. Som et skridt i den rigtige retning, hilser Ældre Sagen således lovforslaget velkomment.

Med venlig hilsen

Bjarne Hastrup  
adm. direktør

<sup>1</sup> Aldersgruppen 67+ bidrager med en samlet netto-erhvervsindkomst på i størrelsesorden 7,5 mia. kr. i 2004 ifølge udtræk fra Ældre Sagens Indkomstformuerregister.



## Tanja Skov

---

**Fra:** Peter Halkjær [Peter.Halkjaer@aeldresagen.dk]  
**Sendt:** 10. oktober 2006 15:30  
**Til:** Trine Hougaard; Tanja Skov  
**Emne:** høringssvar fra Ældre Sagen  
**Vedhæftede filer:** HøringssvarÆS\_10\_06\_BM.doc

Kære Trine Hougaard, tak for din tålmodighed med Ældre Sagens høringssvar.

Venlig hilsen  
Peter Halkjær, økonom

Direkte telefonnummer: 33968636  
Mailadresse: [ph@aeldresagen.dk](mailto:ph@aeldresagen.dk)

**Ældre Sagen** • Nørregade 49 • 1165 København K • Tlf. 33 96 86 86 • Fax 33 96 86 87 •  
[www.aeldresagen.dk](http://www.aeldresagen.dk)

11-10-2006

10 OKT. 2006

BILAG

DOK. NR. 27



Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

### **Forslag til lov om ændring af Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.**

Som led i opfyldelsen af aftalepunkterne i velfærdsaftalen om senere tilbage-  
trækning fra arbejdsmarkedet har Beskæftigelsesministeriet den 25. septem-  
ber 2006 fremsendt et lovforslag om at hæve forskelsbehandlingslovens  
aldersgrænse for adgang til at indgå individuelle eller kollektive aftaler om  
ophør af ansættelsesforholdet på grund af alder fra 65 år til 70 år med virk-  
ning fra 1. juli 2007.

Det fremgår af forslaget, at det i første omgang ikke griber ind i eksisteren-  
de kollektive overenskomster eller aftaler om pligtmæssig fratræden på  
grund af alder ved netop det 65. år indgået efter den 27. december 2004,  
idet ændringen først får virkning fra det tidspunkt, til hvilket overenskom-  
sten kan opsiges til ophør.

KL går ud fra, at lovforslaget skal forstås på den måde, at aftaler om pligtig  
afgangsalder under 65 år indgået forud for den 27. december 2004 kan op-  
retholdes, uanset om overenskomsten efterfølgende er eller bliver fornyet,  
men med uændret indhold for så vidt angår pligtig afgangsalder.

I den anledning kan man meddele, at KL ikke har bemærkninger til lovfors-  
laget. Der tages dog forbehold for efterfølgende politisk behandling af lov-  
forslaget.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kent Lassen', with a long, sweeping horizontal line extending to the right.

Kent Lassen

Den 10. oktober 2006

Jnr 00.02.02 P22  
Sagsid 000168252

Ref KVL  
kvl@kl.dk  
Dir 3370 3278

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

Tlf 3370 3370  
Fax 3370 3371

www.kl.dk

1/1

- 5 OKT. 2006

Trine Hougaard

Fra: Jørgen Wissing Jensen [JWJ@eogs.dk]  
Sendt: 4. oktober 2006 13:42  
Til: Trine Hougaard; Susanne Højgaard Mens  
Cc: Stinne Henriksen; Maria Bjerre  
Emne: Høringssvar vedrørende lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.  
Signeret af: jwj@eogs.dk

BILAG

DOK. NR. 9



**Høringssvar vedrørende lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.**

4. oktober 2006

**ERHVERVS- OG  
SELSKABSTYRELSEN**

Kampmannsgade 1  
1780 København V

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har modtaget ovennævnte forslag i høring fra Beskæftigelsesministeriet. Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering har i denne forbindelse følgende bemærkninger.

JWJ/MAB

Sagsnr.: 2006-0007845

Lovforslaget er del af udråntningen af velfærdsforliget fra den 20. juni 2006 og hæver adgangen for at indgå individuelle aftaler om ophør af ansættelsesforholdet fra 65 år til 70 år.

*Erhvervsøkonomiske konsekvenser*

Forslaget vurderes at medføre positive strukturelle erhvervsøkonomiske konsekvenser, idet forhøjelsen af aldersgrænsen for pligtmæssig fratreden fra 65 år til 70 år kan medføre et øget udbud af arbejdskraft til gavn for virksomhederne.

*Administrative konsekvenser*

Forslaget vurderes ikke at medføre løbende administrative konsekvenser for virksomhederne. Derimod vurderes det at indebære forholdsvis store omstillingsbyrder for de virksomheder, der har gjort brug af muligheden for at indgå individuelle kontrakter med pligtmæssige fratreden ved det 65. år, idet disse kontrakter bliver ugyldige pr. 1. juli 2007. Lovændringen indebærer ikke ændringer i eksisterende kollektive overenskomster og aftaler.

Det har ikke været muligt præcist at estimere antallet af individuelle kontrakter, der skal rettes som følge af lovændringen. Flere arbejdsgiverforeninger vurderer dog, at brugen af individuelle aftaler om ophør af ansættelsesforholdet er meget almindeligt på tværs af brancherne. Dog vurderes brugen af individuelle kontrakter med pligtmæssige fratreden ved det 65. år at være særligt udbredt i den finansielle sektor. Lovforslaget

04-10-2006

forventes derfor at medføre betydelige omstillingsomkostninger for mange virksomheder.

I forbindelse med AMVAB-målingen af Beskæftigelsesministeriets erhvervsrettede lovgivning er virksomhedernes tidsforbrug og omkostninger ved udfærdigelse af ansættelseskontrakter blevet målt til 23 minutter, svarende til 98 kr. pr. ansættelseskontrakt.

Udover virksomhedernes tidsmæssige forbrug på at tilpasse sig lovforslaget, kan lovforslaget forventes at medføre et vist irritationsmoment i virksomhederne, særligt eftersom virksomhederne gennemførte lignende foranstaltninger, da der for få år siden blev lovgivet om, at adgangen til indgå frivillige aftaler om ophør af ansættelsesforholdet tidligst kunne foregå fra det. 65. år. Da mange virksomheder havde indgået aftale om pligtmæssig fratræden fra det 62. år, resulterede loven også dengang i en del administrative omstillingsomkostninger for erhvervslivet.

For at mindske erhvervslivets omstillingsbyrder og forebygge irritationsbyrder i erhvervslivet foreslår Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, at Beskæftigelsesministeriet overvejer ét af nedenstående tre forslag:

- At formuleringen i §5a, stk. 4 ændres således, at uanset hvilken alder der måtte være anført i de enkelte individuelle kontrakter, så er lovens bestemmelser om, at der tidligst kan indgås individuelle aftaler om pligtmæssig fratræden fra det 70. år, gældende. Der findes lignende bestemmelser indenfor lejeloven og købeloven, hvor lejer/køber ikke kan stilles dårligere end henholdsvis lejeloven og købelovens bestemmelser uagtet de indgående kontraktforhold. En sådan formulering ville betyde, at virksomhederne ikke skulle konsekvensrette samtlige individuelle kontrakter indeholdende en bestemmelse om pligtmæssig fratræden fra det 65. år.
- At virksomhederne kan nøjes med at udarbejde et tillæg til de eksisterende ansættelseskontrakter, der tager højde for den hævdede alder fra 65 år til 70 år for pligtmæssig fratræden.
- At ikrafttrædelsesdatoen for eksisterende ansættelseskontrakter forlænges væsentligt.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen kan på den baggrund foreslå følgende tekst til den del af lovforslagets bemærkninger, der omhandler forslagets økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet:

”Forslaget har været sendt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering med henblik på en vurdering af, om forslaget skal forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel. Styrelsen vurderer ikke, at forslaget indeholder administrative konsekvenser for erhvervslivet i et omfang, der berettiger, at det bliver forelagt virksomhedspanelet. Forslaget bør derfor ikke forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.”

### *EU-retlige aspekter*

Ifølge oplysninger fra Beskæftigelsesministeriet vurderes der ikke at være tale om overopfyldelse i forhold til gældende retningslinier fra EU.

Det er CKR's vurdering, at der er tale om national regulering, hvor de administrative omkostninger alene stammer fra dansk lovgivning. Dette betegnes i forbindelse med en AMVAB-måling som C-regulering.

Denne kategorisering af reguleringens oprindelse vil blive anvendt i forbindelse med den opdatering, der skal gennemføres af Beskæftigelsesministeriet AMVAB-basismåling i efteråret 2007. Opdateringen vil betyde, at AMVAB-basismålingen vil blive ajourført med de faktiske administrative konsekvenser ved gennemførte regler fra Folketingsåret 2006-07, herunder også nærværende lovforslag.

For at undgå unødige byrder for erhvervslivet, bør der udarbejdes en kommunikationsplan for loven, som beskrives i lovforslagets almindelige bemærkninger, jf. Justitsministeriets vejledning om lov kvalitet. Kommunikationsplanen skal bl.a. sikre, at virksomhederne informeres om loven i rette tid, at de forstår formålet med loven, og hvad loven betyder for dem. En online-guide til at lave kommunikationsplanen med findes på [www.kommunikationsguide.dk](http://www.kommunikationsguide.dk).

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har ikke yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen

Jørgen Wissing Jensen

Fuldmægtig

Tlf. direkte 33 30 77 90

E-post [jwj@eogs.dk](mailto:jwj@eogs.dk)

*Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering (CKR) vurderer de erhvervsøkonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet som følge af nye love og bekendtgørelser. CKR kan teste forslag med væsentlige administrative konsekvenser for erhvervslivet i Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.*

04-10-2006

E&S benytter digital signatur på alle e-mails. Vil du vide mere om digital signatur - [læs her](#). Hvis du har problemer med en e-mail fra E&S - returnér venligst e-mail inkl. fejlbesked - [læs om de mest almindelige fejl](#). Undlad venligst at kryptere e-mails direkte til E&S medarbejdere, benyt i stedet [eogs@eogs.dk](mailto:eogs@eogs.dk) - [Læs mere](#).

04-10-2006



Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 11

5. oktober 2006

### Udkast til ændring af aldersgrænsen i forskelsbehandlingsloven

FA har med tak modtaget udkast til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. til høring.

FA har følgende bemærkninger til ændringsforslaget om at forhøje aldersgrænsen for aftaler om fratræden fra de nuværende 65 år til 70 år:

I forarbejderne til den gældende forskelsbehandlingslov er det præciseret, at aldersgrænsen på 65 år er afpasset efter den gældende folkepensionsalder, fordi den økonomiske forsørgelse fra dette tidspunkt er sikret via folkepension. Det er efter FA's opfattelse en rimelig og forståelig sammenkædning, og den var årsagen til, at der i udvalgsarbejdet med implementering af det bagved liggende EU-direktiv kunne opnås koncensus om forslaget.

Velfærdsaftalen fra juni 2006 konstituerer en forhøjelse af den gældende folkepensionsalder fra 65 år til 67 år - et initiativ, som FA i øvrigt har hilst velkommen. Forhøjelsen skal gennemføres gradvis med ½ år i hvert af årene 2024 til 2027. Ændringen af folkepensionsalderen til 67 år i 2027 kan således på ingen måde begrunde det fremsendte forslag om en forhøjelse af aldersgrænsen i forskelsbehandlingsloven til 70 år pr. 1. juli 2007 - eller ca. 20 år før folkepensionsalderen reelt forhøjes. I hvert fald ikke, hvis sammenhængen til folkepensionsalderen fortsat skal bevares, hvilket efter FA's opfattelse er særdeles vigtigt. Det er derfor på det grundlag FA's opfattelse, at ændringsforslaget går alt for vidt - og på et alt for tidligt tidspunkt.

Hertil kommer at ændringsforslaget intet har at gøre med det EU-direktiv, Rådets direktiv 2000/78 af 27. november 2000, som er grundlaget for aldersdiskriminationsforbudet i forskelsbehandlingsloven. Med ændringsforslaget fjerner aldersgrænsen sig fuldkommen fra den oprindelige baggrund for direktivet - både hvad angår formål og indhold.

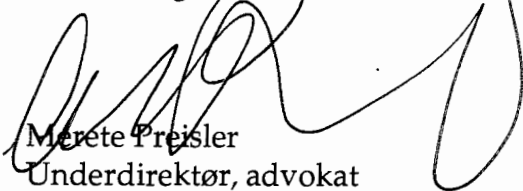
Formålet med direktivet og den gældende lov er at beskytte mod diskrimination på grund af alder. Men det er ikke det, der er formålet med ændringsloven. Formålet med ændringsloven fremgår af Velfærdsaftalen, som bemærkningerne til lovforslaget henviser til. Her blev en ændring af forskelsbehandlingsloven første gang lanceret, og ifølge velfærdsaftalen er ændringen ene og alene begrundet i den økonomiske og arbejdskraftmæssige situation, jf. velfærdsaftalens indledende bemærkninger om behovet for justering af reglerne om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Det har altså intet med diskriminationsbeskyttelse at gøre, men drejer sig om økonomi og arbejdskraftproblemer. FA er særdeles enig i behovet for at få løst disse problemer, men ikke i, at det skal ske under dække af og via diskriminationsreglerne i forskelsbehandlingsloven.

Indholdsmæssigt har ændringsforslaget heller intet med direktivet at gøre. Direktivet stiller ingen krav om aldersgrænser, og ingen af de øvrige EU lande har - så vidt FA er bekendt - indsat aldersgrænser som led i direktivimplementeringen. Allerede med loven fra 2004 var der således tale om overimplementering.

Hertil kommer, at forslaget vil medføre store administrative og økonomiske byrder for de arbejdsgivere, der nu for anden gang inden for en 2-årig periode skal i gang med at ændre ansættelsesbeviser og evt. genforhandle aftaler. Det er en urimelig og uanstændig fremgangsmåde og mangel på respekt over for de arbejdsgivere, som i 2004 rettede ind efter de ny regler - og som nu kan begynde forfra.

FA skal derfor anmode om, at lovforslaget trækkes tilbage. Subsidiært skal FA foreslå, at bestemmelsen i § 5 a, stk. 2, ændres således, at også individuelle aftaler indgået efter den 27. december 2004 er gyldige. Hermed vil de aftaler, som blev reguleret i tillid til lovændringen i 2004, i det mindste blive respekteret.

Med venlig hilsen



Merete Preisler  
Underdirektør, advokat