

Om Spør advokaten

Jane Wesenberg er advokat og partner i EY Law. Hun arbeider særlig med arbeidsrett, personvern, petroleumsrett, forvaltningsrett og offentlige anskaffelser. EY Law tilbyr tjenester innen et bredt spekter av forretningsjus, og i denne spalten vil Jane svare på spørsmål knyttet til hele EY Laws fagområde. Har du spørsmål som også kan være av interesse for Revisjon og regnskapslesere, kan disse sendes: jane.wesenberg@no.ey.com. I utgangspunktet vil kun spørsmål som kommer på trykk bli besvart.



Spalten er utarbeidet av:

Advokat
Jane Wesenberg
Partner EY Law

Aldersgrense – 67, 70 eller 72 år?

1. juli markerer overgangen fra 67 til 70 år som lavest tillatte bedriftsinterne aldersgrense. Hvis imidlertid bedriften ikke fastsetter annen aldersgrense, kan arbeidsforholdet ikke bringes til opphør på grunn av arbeidstakers alder før arbeidstakeren fyller 72 år. Hva må til for å innføre ny bedriftsintern aldersgrense og hvilke konsekvenser har overgangen for arbeidstakere som fyller 67 år før 1. juli?

Nye regler i arbeidsmiljøloven om aldersgrenser trådte i kraft 1. juli 2015. Endringene innebærer at arbeidstaker som hovedregel ikke kan sies opp på grunn av alder før fylte 72 år, mot tidligere 70 år. Bedrifter er gitt adgang til å fastsette lavere aldersgrense, men den bedriftsinterne aldersgrensen kan ikke være lavere enn 70 år med mindre en lavere aldersgrense er begrunnet i helse eller sikkerhetsrisiko på arbeidsplassen. Overgangsregler har gjort det mulig å beholde en lavere bedriftsintern aldersgrense – typisk 67 år – i inntil ett år etter ikrafttredelsen. Fra 1. juli 2016 vil imidlertid en bedriftsintern aldersgrense lavere enn 70 år være i strid med loven. (En lavere aldersgrense som er fastsatt i tariffavtale, kan derimot beholdes

inntil tariffavtalen utløper, men ikke lenger enn tre år.)

Bedrifter som pr. i dag har en bedriftsintern aldersgrense på under 70 år, må innføre ny aldersgrense før 1. juli 2016 for å hindre at bedriftens aldersgrense automatisk blir 72 år. For å kunne innføre lavere aldersgrense må arbeidsgiver drøfte dette med de tillitsvalgte. I tillegg må grensen gjøres kjent for arbeidstakerne, den må praktiseres konsekvent av arbeidsgiver og arbeidstaker må ha rett til en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning. Bedriften har ansvar for å informere arbeidstakerne på en måte som er egnet til å gjøre aldersgrensen kjent.

Fratreden for arbeidstakere som fyller 67 år før 1. juli 2016 i en bedrift med gyldig aldersgrense på 67 år forutsetter at det er gitt varsel om fratreden og at varslat har kommet frem til arbeidstakeren før 1. juli 2016. For arbeidstakere som fyller 67 år 1. juli 2016 eller senere, vil aldersgrensen være 72 år med mindre bedriften har innført lavere aldersgrense som beskrevet foran.

Vi anbefaler at bedrifter avklarer og eventuelt innfører ny bedriftsintern aldersgrense i god tid før 1. juli for å sikre ny gyldig bedriftsintern aldersgrense.

Partnere søkes!

Velrenommert revisjonsselskap med kontorer i Oslo og Trondheim samt med sterk internasjonal tilknytning, ønsker å utvide virksomheten. Det søkes kontakt med Partnere/Senior Managere som ønsker å bli med på videreutviklingen av selskapet.

Kjøp av kundeporteføljer er også aktuelt.

Alle henvendelser behandles konfidensielt.

Kontakt Linda på 23 36 60 00.