

Endring av pensjonsordning – mulige konsekvenser for aldersgrensen i bedriften

Alle medlemsbedriftene i KS Bedrift som har offentlig tjenstepensjon har aldersgrense 70 år. Det er uklart om dette også gjelder ved endring av pensjonsordning. Dersom bedriften ønsker å være sikker på at 70-årsgrensen kan opprettholdes, anbefaler vi at spørsmålet drøftes med de tillitsvalgte og det etableres en bedriftsintern aldersgrense på 70 år.

I 2015 ble arbeidsmiljøloven endret, og aldersgrensen ble hevet til 72 år. Forarbeidene til lovendringen var uklare i omtalen av hvordan arbeidstakerne i kommunal og fylkeskommunal sektor, inkludert bedrifter med kommunalt og fylkeskommunalt eierskap skulle vurderes. For kommunalt og fylkeskommunalt ansatte regulerer en egen forskrift aldersgrensen. Forskriften sier at de skal følge aldersgrenseloven for statlig ansatte, som altså er 70 år.

Arbeidstakere i medlemsbedriftene i KS Bedrift er, bortsett fra ansatte i kommunale foretak, ikke kommunalt eller fylkeskommunalt ansatte. Når det likevel er 70 års aldersgrense i langt de fleste medlemsbedriftene, er dette fordi Arbeids- og sosialdepartementet regner tariffavtalene som «bedriftsinterne regler» som setter aldersgrensen til 70 år. Både Hovedtariffavtalen, Bedriftsavtalen og Energiavtalene viser til 70 år som aldersgrense.

For bedrifter som har gått over til en annen pensjonsordning enn offentlig tjenstepensjon er det oppstått noe uklarhet om hvilken aldersgrense som gjelder. Dette fordi tariffbestemmelsen om 70 års aldersgrense står i vedlegget som omhandler offentlig tjenstepensjon.

For bedrifter som har lukket den offentlige pensjonsordningen, og som fortsatt har noen arbeidstakere knyttet til denne, samtidig som andre arbeidstakere er gått over på f.eks. innskuddspensjon, blir det u håndterlig hvis en skal operere med to forskjellige aldersgrenser avhengig av hvilken pensjonsordning den enkelte arbeidstaker er tilknyttet.

Vi anbefaler derfor bedriftene som har endret eller er i ferd med å endre pensjonsordning om å vurdere hvilken aldersgrense som er naturlig, og innføre egen bedriftsintern aldersgrense på 70 år dersom dette vurderes som mest hensiktsmessig. § 15-13a) (3) setter krav til at arbeidsgiver må drøfte innføring av bedriftsintern aldersgrense med de tillitsvalgte. I tillegg er det krav om at bedriftsintern aldersgrense, som ikke kan være lavere enn 70 år, må gjøres kjent for arbeidstakerne og praktiseres konsekvent for at den skal kunne påberopes. Det stilles også krav om at arbeidstaker har rett til tilfredsstillende tjenstepensjonsordning. Dette vilkåret anses oppfylt for samtlige medlemsbedrifter i KS Bedrift.

I mange tilfeller ønsker bedriften at arbeidstakere skal stå i jobb også etter fylte 70 år. Det er ikke noe i veien for å avtale dette, men bedriften må være klar over at slike avtaler kan innebære at også andre arbeidstakere vil kreve å stå lengre i jobb. Se mer om dette, og om andre regler som gjelder eldre arbeidstakere her:

<http://ksbedrift.no/arbeidsgiverservice/arbeidsrett/endring-og-opphoer-av-arbeidsforhold/eldre-arbeidstakere-hvilke-regler-gjelder-naa/>

Oppsummert:

1. Medlemsbedriftene i KS Bedrift følger arbeidsmiljølovens regler om aldersgrense.
2. Tariffbestemmelsene i Hovedtariffavtalen, Bedriftsavtalen og Energiavtalene regnes som bedriftsinterne aldersgrenser. Dette innebærer at aldersgrensen i vårt område fortsatt er 70 år.
3. De bedriftene som har endret pensjonsordning, og ikke lenger har offentlig tjenstepensjon, bør vurdere om det er hensiktsmessig å drøfte innføring av egen bedriftsintern aldersgrense, som minimum kan være 70 år.

Lenke til arbeidsmiljøloven § 15-13 a.

§ 15-13 a. *Opphør av arbeidsforhold grunnet alder*

- (1) Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 72 år.
- (2) Lavere aldersgrense kan fastsettes der det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet.
- (3) Lavere aldersgrense, men ikke under 70 år, kan fastsettes dersom grensen gjøres kjent for arbeidstakerne, den praktiseres konsekvent av arbeidsgiver og arbeidstaker har rett til en tilfredsstillende tjenstepensjonsordning. Arbeidsgiver skal drøfte lavere aldersgrense med de tillitsvalgte.
- (4) Lavere aldersgrense fastsatt i medhold av andre eller tredje ledd må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd.
- (5) Arbeidstaker har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter den første dag i måneden etter at varslet er kommet frem til arbeidstaker.
- (6) Før varsel gis skal arbeidsgiver så langt det er mulig innkalle arbeidstaker til en samtale, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.
- (7) Arbeidstaker som ønsker å fratre, har en tilsvarende varslingsfrist på en måned, likevel slik at kravet til skriftlighet ikke gjelder.