

## ÆNDRING AF FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN

### **Aldersgrænsen for aftaler om pligtmæssig fratræden er nu forhøjet til 70 år.**

I december 2006 har Folketinget vedtaget en ændring i forskelsbehandlingslovens § 5a, stk. 4.

Det fremgår af loven – der også kaldes ”diskriminationsloven” – at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflytelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår. Ved forskelsbehandling i lovens forstand forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Forud for lovændringen har loven ikke været til hinder for bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 65 år.

Denne grænse er nu ændret til 70 år, hvilket ifølge bemærkningerne til lovforslaget skal ses i sammenhæng med et samtidigt vedtaget forslag om en langsigtet, gradvis forhøjelse af folkepensionsalderen fra 65 til 67 år.

Efter lovændringen vil det være nødvendigt at ændre eksisterende ansættelsesaftaler med bestemmelser om pligtmæssig fratræden før 70-års grænsen. De aftaler, der skal ændres, er typisk de aftaler, hvoraf det allerede fremgår, at der sker fratræden ved udgangen af den måned, hvori en lønmodtager fylder 65 år. Efter ansættelsesbevisloven vil det være tilstrækkeligt at udfærdige et tillæg til den bestående ansættelsesaftale.

Beskæftigelsesministeren har tidligere udtalt, at diskriminationsloven også finder anvendelse på administrerende direktører, hvilket er interessant, eftersom netop administrerende direktører sædvanligvis falder uden for det normale lønmodtagerbegreb. Spørgsmålet er endnu ikke afklaret i praksis, og derfor vil det være klogt også at foretage nødvendige ændringer i bestående direktørkontrakter.

En aftale indeholdende et vilkår om, at en lønmodtager skal fratræde, før vedkommende fylder 70 år, vil være ugyldig fra og med tidspunktet for lovens ikrafttræden den 1. januar 2008.

Der gælder en særlig overgangsordning for ansættelsesforhold omfattet af kollektive overenskomster, og der skal således sondres mellem individuelle ansættelsesaftaler og kollektive overenskomster.

Claus Guldager  
cgu@compasslaw.dk  
januar 2007