

Pensionering – hvornår?

Den 1. januar 2008 trådte den ændrede lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet i kraft. Herved implementerede Danmark EU-regler vedrørende tilbagetrækningsalder i dansk ret. Hidtil havde der i dansk ret været regler om, at ansættelsesforhold automatisk ophørte ved det fyldte 65. år.

Med lovændringen blev det gennemført, at medarbejdere ikke er pligtige til at fratræde deres stilling før end det fyldte 70. år. Dette betyder ikke, at medarbejderen ikke kan gå på pension tidligere, men bestemmelser i ansættelsesbeviser om automatisk ophør af ansættelsesforholdet før det fyldte 70. år er ugyldige.

Har man som arbejdsgiver derfor bestemmelser i sine ansættelsesbeviser om tilbagetrækningsalder, der ikke er i overensstemmelse med det ovennævnte, bør man ved tillæg til ansættelsesbeviserne sikre sig, at bestemmelserne om tilbagetrækningsalder bringes i overensstemmelse med den gældende lovgivning.

Det er vigtigt at bemærke, at efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse, er der ikke tale om en væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene, hvis arbejdsgiveren tilpasse ansættelsesbeviser til gældende ret. Derfor kan medarbejdere, der får et tillæg til deres ansættelsesbeviser vedrørende den aldersbetingede tilbagetrækningsalder ikke anses sig som opsagt på grund af det pågældende tillæg.

Krænkelse af reglerne om tiltrækningsalder er sanktioneret med en mulighed for medarbejderen til at få tilkendt en godtgørelse.

Selvom tilbagetrækningsalderen er blevet forhøjet betyder dette ikke, at medarbejderen har ret til at forblive i sin stilling. Blot betyder det, at medarbejderen ikke må afskediges på grund af sin alder – men er der objektive, konstaterbare årsager til en afskedigelse, er ældre medarbejdere altså ikke særligt beskyttet.

Flere oplysninger:

Advokat Gitte Dahl el. advokat Marina Andersen

gda@ret-raad.dk, man@ret-raad.dk eller

telefon 70 26 70 30