



**DET KONGELIGE  
ARBEIDSDEPARTEMENT**

Se vedlagte adresseliste

Deres ref

Vår ref  
201001719-/ME

Dato  
1.7.2010

### **Adgangen til å opprettholde bedriftsansattes aldersgrenser**

Departementet viser til felles brev fra NHO og LO av 19. mai d.å. og møte mellom departementet og NHO og LO 18. mai d.å.


NHO og LO uttrykker bekymring over at rettstilstanden rundt bedriftsansatte aldersgrenser på 67 år kan oppfattes som uklar sett i lys av reglene om aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven kapittel 13.

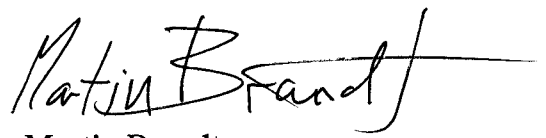
Arbeidsmiljølovens 70-årsregel har vært gjenstand for endring med virkning fra 1. januar d.å. Endringen var ment som en klargjøring av at det er adgang til å avtale lavere aldersgrenser enn 70 år, gitt visse vilkår. Departementet foretok i Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) en gjennomgang av bestemmelsen, herunder forholdet til reglene om aldersdiskriminering i kapittel 13. Det ble da konkludert med at aldersgrensen på 70 år ikke er i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder. Videre ble det lagt til grunn at det ikke vil være i strid med forbudet mot aldersdiskriminering å åpne for bedriftsinterne ordninger, under visse forutsetninger, blant annet at de er begrunnet i legitime sysselsettings-, eller arbeidsmarkedshensyn eller hensynet til helse og sikkerhet, og at avgangsalderen ikke settes lavere eller omfatter flere grupper enn det som er nødvendig for å oppnå formålet. Hva som anses som legitime sysselsettings- eller arbeidsmarkedshensyn har EU-domstolen så langt i stor grad overlatt til den enkelte medlemsstat og arbeidsmarkedets parter å ta stilling til. Dette er i tråd med slik arbeidsmiljøloven har vært forstått og praktisert tidligere. Departementet fant grunn til å la nevnte fortolkning positivt komme til uttrykk i lovens bestemmelse.

Det er lang praksis i norsk arbeidsliv for pensjonering ved fylte 67 år. Bedriftsfastsatte aldersgrenser på 67 år korresponderer med aldersgrensen for pensjon etter folketrygden. Departementet er derfor av den oppfatning at bedriftsfastsatte aldersgrenser på 67 år i utgangspunktet ikke er i strid med reglene om aldersdiskriminering, og følgelig er lovlige.

Dersom departementet med nevnte lovendring hadde ment å gjøre vesentlig endringer i gjeldende rettstilstand og praksis måtte dette ha kommet klarere til uttrykk.

Med hilsen

  
Ragnhild Nordaas (e.f.)  
avdelingsdirektør

  
Martin Brandt  
rådgiver

**Adresseliste**

Næringslivets Hovedorganisasjon; Postboks 5250 Majorstuen, 0303 OSLO

Landsorganisasjonen i Norge; Youngs g 11, 0181 OSLO