

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 4 af 2. december 2004 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L 92- bilag 4).**

**Spørgsmål nr. 4:**

Kan ministeren oplyse om, om lovforslaget medfører, at et vilkår i et ansættelsesforhold om pligtmæssig fratræden før det fyldte 65. år som den klare hovedregel vil være ugyldig ?

December 2004

Vores sag  
6600-0011

**Svar:**

Lovforslagets § 1, nr. 13 til ny § 5a, stk. 4 fastsætter, at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder ikke hindrer aftaler om pligtmæssig fratræden ved 65. år. Aftaler om pligtmæssig fratræden ved 65 år berøres således ikke af lovforslaget. Som det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget betyder den nugældende lovs § 5a, stk. 1, at individuelle aftalebestemmelser om pligtmæssig fratræden før det 65. år vil være ugyldige.

I forslaget til ny § 5a, stk. 3 fastsættes det, at aldersgrænser i kollektive overenskomster eller fastsat i medfør af kollektive overenskomster kan opretholdes, hvis disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af dansk ret. Denne bestemmelse omfatter også kollektive overenskomster om pligtmæssig fratræden. Bestemmelser i kollektive overenskomster om pligtmæssig fratræden før 65 år vil kunne opretholdes, hvis der er tale om et legitimt formål. Det betyder, at aftaler om pligtmæssig fratræden før det 65. år alene vil kunne opretholdes i disse situationer.