

trert, men vilkårene for forhåndsregistreringen i § 2-4 kan ikke innfortolkes i den generelle fradragsbestemmelsen i § 8-1. Her bør en heller se nærmere på om vilkårene for forhåndsregistrering bør harmoneres med § 8-1. Det er også et paradoks at forhåndsregistrerte selskaper som mislykkes i sitt forsøk på å skape ny virksomhet, må tilbakebetale den fradragsførte momsen, mens registrerte selskaper beholder fradragsretten selv om prosjektet mislykkes.



Spør om arbeidsrett



Håkon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett.

Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund (SBDL) AS. Han rådgir norske og utenlandske virksomheter, offentlige organer og kommuner, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, på individuell og kollektiv arbeidsrett, og prosederer saker for alminnelige domstoler og Arbeidsretten. Han er ofte benyttet som foreleser. Ev. spørsmål kan sendes: hakon.andreassen@sbdln.no

Avtale om bedriftsintern aldersgrense

Spørsmål: Virksomheten jeg leder har flere ansatte som nærmer seg pensjonsalder. Alle har jobbet hos oss sammenhengende i mange år. Jeg har inntrykk av at flere av disse henger etter på kompetanse, at de ikke har klart å fornye seg, og at de er mindre effektive enn de andre. Så har jeg til min store lettelse blitt oppmerksom på at de har arbeidsavtaler som fastslår at vi praktiserer en bedriftsintern aldersgrense på 67 år. Jeg var selv ikke klar over dette og kan bare takke min snartenkte forgjenger, etter som dette etter mitt syn løser saken. Jeg har aldri kvittet meg med ansatte pga. deres alder – er det noe spesielt jeg må være oppmerksom på?

Svar: Arbeidsmiljøloven inneholder vilkår for når arbeidsgiver kan kreve et

arbeidsforhold avsluttet. Det langt vanligste eksemplet er oppsigelse. For ordens skyld antar jeg at deres situasjon ikke vil tilfredsstille lovens strenge krav for at det foreligger saklig begrunnelse for oppsigelse.

Som du riktig påpeker, har loven også regler for når en arbeidsgiver kan gå til opphør av et arbeidsforhold utelukkende på grunn av den ansattes alder. Det er ikke egentlig tale om noen oppsigelse, og det kreves ikke noen saklig grunn annet enn at lovens vilkår (regulert i arbeidsmiljøloven § 15-13 a) er oppfylt.

Et tilbakeblikk

For ditt vedkommende kan det være ryddig å ta et kort tilbakeblikk: Inntil 1. juli 2015 var lovens hovedregel at arbeidsgiver kunne kreve ansattes fra-

treden fra fylte 70 år, uten å vise til annen begrunnelse enn alderen. Samtidig fantes det anledning til å ha såkalt bedriftsfastsatt aldersgrense, forutsatt at spesifikke vilkår i loven var oppfylt. Det vanligste var 67 år. Jeg antar derfor at deres aldersgrense skrev seg fra denne tiden.

Aldersbegrunnet fratreden

Med virkning fra 1. juli 2015 ble hovedregelen om aldersbegrunnet fratreden endret fra 70 år til 72 år. Etter 1. juli 2015 måtte bedriftsfastsatt aldersgrense gjelde for fylte 70 år, det samme som den tidligere hovedregelen. Overgangsregelen på ett år fra 1. juli 2015 gikk ut på at de bedriftene som tidligere hadde bedriftsintern aldersgrense på 67 år, kunne fortsette å praktisere denne aldersgrensen frem til 1. juli 2016, og at de innen samme frist

kunne endre gjeldende ordning fra 67 til 70 år, forutsatt at visse vilkår og drøftelsesprosedyrer ble fulgt. De virksomhetene som hadde hatt en bedriftsintern aldersgrense, men som *ikke* benyttet seg av denne overgangsregelen, sto etter 1. juli 2016 uten en gyldig vedtatt ordning. De ville da måtte forholde seg til hovedregelen på 72 år, på samme måte som andre bedrifter som ikke har bedriftsintern aldersgrense.

Ingen gyldig ordning?

Ettersom du ikke var klar over at dere tidligere hadde avtalt slik avvikende bedriftsfastsatt aldersgrense, og heller ikke var kjent med endringer i 2015/2016, legger jeg til grunn at dere ikke lenger har en gyldig ordning, men har «rykket tilbake til start», og at dere derfor ikke kan be ansatte fratregge pga. alder før de fyller 72 år. For å unngå dette må dere gå veien om å etablere en ny, lovlig bedriftsfastsatt ordning:

- Det kreves for det første at ordningen gjøres allment kjent blant de ansatte. At noen eller alle har informasjon i sin arbeidsavtale om at dere praktiserer en ordning på 67 år, er ikke nok, ettersom denne ikke lenger gjelder og strengt talt medfører feilinformasjon.
- I tillegg må ordningen praktiseres konsekvent. Som den store hovedregel betyr dette at dere må anvende regelen overfor alle – uten unntak. Det er ikke tilstrekkelig at den brukes overfor enkelte ansatte etter en skjønnsmessig vurdering – da blir den ugyldig. For mange arbeidsgivere er det her man betaler prisen for aldersgrensen.
- Til slutt kreves det at det foreligger en tilfredsstillende tjenstepensjonsordning. Hvis dere oppfyller lovens krav til minimum pensjonsordning, vil dette med stor sannsynlighet være tilfredsstillende.

Må drøfte ny ordning med tillitsvalgte

For å etablere en (ny) gyldig ordning for 70 år, må ordningen også drøftes med de tillitsvalgte. Dermed kan den vedtas og tre i kraft. Basert på fremstillingen din, legger jeg til grunn at ingen av de ansatte har fylt 67, og at dere har tilstrekkelig tid til å implementere en lovlig bedriftsintern 70 års grense. Den må like fullt påberopes hver gang, med seks måneders varsel og etter en særlig fratredelsessamtale.



Etter 1. juli 2015 måtte bedriftsfastsatt aldersgrense gjelde fra fylte 70 år, det samme som den tidligere hovedregelen.