



SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Turid Sønstabø
Arkivsaksnr.: 18/5070

Arkiv: 472

Sign:

Dato:

Utvalg:

Administrasjonsutvalget

05.12.2018

OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLD GRUNNET ALDER

Rådmannens forslag til vedtak:

Rådmannen legger KS sine vurderinger til grunn når det gjelder hvordan Karmøy kommune skal forholde seg til opphør av arbeidsforhold grunnet alder.

Hovedregel er at arbeidsforhold avsluttes senest ved fylte 70 år. Det kan være muligheter for å forlenge arbeidsforholdet til etter 70 år når foreligger særlige og tidsavgrensede behov. Viktigheten av konsekvent praktisering må ivaretas.

SAKSFRAMSTILLING

Sammendrag av saken:

I møte den 19.09.18 ba administrasjonsutvalget om en sak som ser nærmere på opphør av arbeidsforhold grunnet alder, herunder også driftsavtaler med leger og fysioterapeuter. Det bes om at det utarbeides forslag til policy vedrørende praktisering av aldersgrenser i framtiden.

KS har en artikkel fra 2016 som har som tema opphør av arbeidsforhold grunnet alder.

<http://www.ks.no/fagomrader/ks-advokatene/rettsomrader/arbeidsrett1/oppfor-av-arbeidsforhold-grunnet-alder/>.

Den er benyttet i saksframlegget og gjengitt i stor grad.

Forholdet mellom 72 år i arbeidsmiljøloven og 70 år i tariffavtalen

Fra artikkelen er hentet drøftingen av forholdet mellom 72 år i arbeidsmiljøloven og 70 år i tariffavtalen:

Adgangen til å bringe arbeidsforholdet til opphør etter arbeidsmiljøloven § 15-13 a gjelder der arbeidstaker har fylt 72 år eller ved lavere fastsatt aldersgrense der det er nødvendig av hensyn til helse og sikkerhet. I tillegg åpner bestemmelsens tredje ledd for at det på nærmere vilkår kan fastsettes en aldersgrense på 70 år. Lavere aldersgrense enn 72 år må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende.

Det må legges til grunn at særaldersgrensene i kommunal sektor er begrunnet i helse og sikkerhet. Det er uansett presisert i forarbeidene til siste lovendring at særaldersgrensene i kommunal sektor som er tilsvarende begrunnet som aldersgrenseloven § 2, gjelder inntil annet er bestemt. Det er viktig å merke seg at de uten full opptjening av tjenestepensjon likevel har rett til å fortsette i arbeidet frem til fylte 67 år, jf. HTA kap. 2 pkt. 2.4.

70 årsgrensen i kommunal sektor er tariffestet gjennom Hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 2 punkt 2.1.5, jf. vedlegg 5 § 6. Det følger av overgangsbestemmelsen til sist lovendring at tariffavtalt aldersgrense gjelder inntil tariffavtalen utløper. Arbeidsmiljølovens heving av aldersgrensen fra 70 til 72 år har derfor til nå ikke fått konsekvenser for kommunal sektor.

Tariffavtalen som var gjeldende ved ikrafttredelsen av sist lovendring, er nå utløpt. Det innebærer at hjemmelen for dagens tariffavtalte 70 årsgrense, er arbeidsmiljøloven § 15-13 a tredje ledd som lyder:

Lavere aldersgrense, men ikke under 70 år, kan fastsettes dersom grensen gjøres kjent for arbeidstakerne, den praktiseres konsekvent av arbeidsgiver og arbeidstaker har rett til en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning. Arbeidsgiver skal drøfte lavere aldersgrense med de tillitsvalgte.

Bestemmelsen fastsetter flere vilkår som må være oppfylt for at 70 års aldersgrense kan praktiseres. Bestemmelsen åpner både opp for tariffavtalte aldersgrenser og bedriftsinterne aldersgrenser fastsatt ensidig av arbeidsgiver. I og med at 70 årsgrensen i kommunal sektor er basert på tariffavtale vil det som et

utgangspunkt måtte legges til grunn at den er kjent blant de ansatte. Vi anbefaler likevel at arbeidsgiver informerer om 70 årsgrensen på en måte som er egnet til å gjøre aldersgrensen kjent for de ansatte. Det er ikke er krav om at hver enkelt arbeidstaker faktisk er kjent med grensen så lenge informasjon er gitt på en egnet måte.

Videre må det legges til grunn at drøftingsplikten allerede er oppfylt ved at det er inngått en tariffavtale. Kravet om tilfredsstillende tjenestepensjonsordning er på generelt grunnlag oppfylt i kommunal sektor.

Viktig å merke seg her er at arbeidsmiljølovens heving av aldersgrense fra 70 til 72 år **ikke har** fått konsekvenser for kommunal sektor da aldersgrensen er regulert gjennom tariffavtalen.

Forutsetter konsekvent praktisering

For å kunne bruke 70 års aldersgrense forutsetter det konsekvent praktisering av 70 årsgrensen. Fra artikkelen er hentet:

Kravet om konsekvent praktisering innebærer at arbeidsgiver ikke lenger står fritt til å la arbeidstakere som er fylt 70 år, få fortsette i et arbeidsforhold. Vilkåret om konsekvent praktisering gjelder bare 70 årsgrensen og ikke særaldersgrensene.

Det følger av forarbeidene til bestemmelsen (Prop. 48 L (2014-2015) s 56-57) at kravet om konsekvent praktisering av aldersgrensen skal praktiseres strengt og innebærer at arbeidsgiver kun helt unntaksvis kan la enkelte arbeidstakere fortsette å arbeide i virksomheten etter at de har fylt 70 år. Forutsetningen er at det kun dreier seg om et fåtall tilfeller og at det i hovedsak er knyttet til særlige og tidsavgrensede behov. Dersom arbeidsgiver reengasjerer eller tar inn igjen ansatte som har sluttet ved oppnådd aldersgrense (for eksempel som innleide, selvstendige eller midlertidig ansatte) vil dette også få betydning ved vurderingen av om kravet til konsekvent praktisering er oppfylt. I kommunal sektor vil også de på pensjonistavlønning omfattes.

Det følger videre av forarbeidene at det avgjørende vil være hvor mange ansatte som i en gitt periode faktisk har sluttet i virksomheten fordi de har fylt 70 år og hvor mange som har fått tilbud om å fortsette utover 70 år. Dette må vurderes samlet hos den enkelte arbeidsgiver. Hvor nivået skal ligge er ikke mulig å si noe eksakt om. Det legges imidlertid til grunn som et akseptabelt omfang at inntil 10 prosent ansatte får fortsette (over en periode på rundt 5 år) uten at det røker ved inntrykket om at aldersgrensen er praktisert konsekvent.

Undervisningspersonalet omfattes av lov om statens pensjonskasse og følger 70 årsgrensen i aldersgrenseloven § 2. Det gjelder her ikke det samme vilkåret om konsekvent praktisering som i arbeidsmiljøloven § 15-13 a (3). Tilsvarende gjelder for sykepleiere som omfattes av sykepleierpensjonsloven § 6 og derfor har lovfestet 70 årsaldersgrense. Dersom disse fortsetter utover fylte 70 år, er det rettslig uklart om de skal inngå i vurderingen av om konsekvenskravet er oppfylt. Pga. usikkerheten her, anbefaler vi at de teller med ved beregningen av hvor mange som får fortsette utover 70 år.

Særaldersgrenser

I artikkelen vises det til særaldersgrenser. En del stillinger har særaldersgrense og da har arbeidstakeren rett og plikt til å slutte ved oppnådd aldersgrense. Har arbeidstakeren ikke full opptjening, kan vedkommende fortsette til 67 år.

Oversikt over stillinger med lavere aldersgrense enn 70 år følger i vedlegg.

Leger og fysioterapeuter med driftsavtale

Leger og fysioterapeuter med driftsavtaler er ikke arbeidstakere og har egne bestemmelser som regulerer opphør grunnet alder.

For fysioterapeuter gjelder ASA 4313 – Rammeavtale mellom KS og NFF, NMF og PFF om drift av selvstendig næringsdrivendes fysioterapivirksomhet. Under punkt 21 – Opphør uten oppsigelse - framgår det at driftsavtalen opphører uten oppsigelse når fysioterapeuten fyller 70 år. Kommunen og fysioterapeuten kan i særlige tilfeller inngå en tidsbegrenset avtale om driftstilskudd ut over fylte 70 år, likevel ikke etter at fysioterapeuten er fylt 80 år.

For leger gjelder ASA 4310 – Rammeavtale om allmennlegepraksis i fastlegeordningen i kommunene. Under punkt 16 står det at den individuelle avtalen opphører uten oppsigelse når legen fyller 70 år. Kommunen og legen kan inngå en tidsbegrenset avtale om fastlegevirksomhet ut over fylte 70 år, likevel ikke etter at legen er fylt 75 år.

Kravet om konsekvent praktisering i forhold til 70 års aldersgrense omfatter ikke denne gruppen.

Begge avtalene legges også ved.

Andre forhold

Hovedutvalget helse omsorg vedtok i møte den 24. oktober 2018 å anbefale overfor administrasjonsutvalg, formannskap og kommunestyret at aldersgrense på 70 år heves til 72 år i tråd med endringer i lovverket og viser samtidig til konkret behov for å beholde sårt tiltrengt spesialkompetanse innen fysioterapi.

Tillitsvalgte

Alle arbeidstakerorganisasjonene er informert om at administrasjonsutvalget har bedt om å få saken og gjort kjent med de dokumentene som saken bygger på. Det ble også gitt mulighet for å gi innspill til saken. Ingen av de tillitsvalgte benyttet anledningen.

Saksbehandling i Karmøy kommune

Karmøy kommune forholder seg til tariffavtalens bestemmelser om 70 års aldersgrense. Hovedregel er at arbeidsforholdet bringes til opphør ved fylte 70 år. Arbeidstakeren varsles senest 6 måneder før opphør. Så langt det er mulig skal leder innkalle arbeidstakeren til samtale før varsel om opphør gis. Hensikten med en slik samtale er å orientere arbeidstaker om a arbeidsforholdet vil bli avsluttet ved oppnådd aldersgrense.

Dersom det foreligger særlige forhold så kan arbeidsforholdet forlenges. Pr dags dato så er det 41 arbeidstaker over 67 år som har en ansettelse. Det er fire arbeidstakere som er født tidligere enn 1948 og samtlige er avlastere. Dette er som en konsekvens av avlasterdommen hvor kommunene må ansette avlastere fast. De fire arbeidstakere var allerede inne i et avlasteroppdrag og kommunen valgte å videreføre oppdraget utfra hensynet til brukeren.

Videre er det ca 10-15 personer født tidligere enn 1948 som har tilkallingsavtaler hvor de fleste har en sluttdato i løpet av de nærmeste månedene. Det inngås vanligvis avtale for ett år. Avtalen innebærer at arbeidstakeren kan bli tilkalt, men kan takke nei til vakten. Arbeidsgiver forpliktes heller ikke til å tilby arbeid i perioden. Forholdet til konsekvent praktisering omfatter også tilkallingsvikarer slik at samme vurderinger må legges til grunn her også.

Rådmannens vurderinger og konklusjon:

Rådmannen legger KS sine vurderinger til grunn når det gjelder hvordan Karmøy kommune skal forholde seg til opphør av arbeidsforhold grunnet alder. Det er tariffavtalen som har fastsatt aldersgrensen til 70 og arbeidsmiljølovens heving til 72 år får dermed ikke innvirkning. Hovedregel er at arbeidsforhold avsluttes senest ved fylte 70 år. Det kan være muligheter for å forlenge arbeidsforholdet til etter 70 år når foreligger særlige og tidsavgrensede behov. Rådmannen vil påpeke viktigheten av konsekvent praktisering.

Når det gjelder særaldersgrenser og praktiseringen av rett og plikt til å fratre ved oppnådd aldersgrense, vil rådmannen se nærmere på det for å sikre at tariffavtalens intensjon blir oppfylt.

Når det gjelder leger og fysioterapeuter og opphør grunnet alder så har rammeavtalene regler for dette. Her er det også mulighet for forlengelse dersom forholdene skulle tilsi det. Leger og fysioterapeuter med driftsavtale er ikke å betrakte som ansatte eller arbeidstakere.

Administrasjonsutvalget myndighetsområde omfatter «Vedta arbeidsreglement og andre reglementer som gjelder arbeidsforhold». Det ligger derfor utenfor administrasjonsutvalgets myndighet til å behandle saker som gjelder rammeavtalene til leger og fysioterapeuter.

Hovedutvalget helse- og omsorg vedtok en anbefaling av å heve aldersgrensen fra 70 til 72 år. For ansatte lar dette seg ikke gjennomføre på grunn av bestemmelsene i tariffavtalen. For leger og fysioterapeuter er det som nevnt rammeavtaler som regulerer dette.

Tillitsvalgte er gjort kjent med dokumentene som saken bygger på og hadde også anledning til å gi innspill til saken. Ingen av de tillitsvalgte ønsket det. Rådmannens vurderinger er basert på lovverk og tariffavtaler og bringer sånn sett ikke noe nytt inn i saken. Tillitsvalgte er derfor ikke tatt med i noen arbeidsgruppe eller videre drøftinger.

Rådmannen i Karmøy, 08.11.2018

Vibeke Vikse Johnsen
sign.

Oversikt over vedlegg: