

## Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive konsekvenser/min-dre udgifter	Negative konsekvenser / merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ansættelsesbeviser og individuelle ansættelseskontrakter, der indeholder bestemmelser om ophør af ansættelsesforholdet ved det fyldte 65. år, vil skulle ændres som følge af lovforslaget. Arbejdsgivere pålægges derved en administrativ omstillingsbyrde. Forslaget har været sendt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering med henblik på en vurdering af, om forslaget skal forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel. Styrelsen vurderer ikke, at forslaget indeholder administrative konsekvenser for erhvervslivet i et omfang, der berettiger, at det bliver forelagt virksomhedspanelet. Forslaget bør derfor ikke forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Forslaget indebærer, at individuelle kontrakter med bestemmelser om pligtmæssig fratræden ved det 65. år, skal ændres.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Forslaget er i overensstemmelse med Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF-Tidende 2000 nr. L 303, s. 16).	

## Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

## Til § 1

## Til nr. 1

Det foreslås, at aldersgrænsen for, hvornår det i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster kan aftales, at et ansættelsesforhold ophører på grund af alder i lovens § 5 a, stk. 4, forhøjes fra 65 år til 70 år. Forslaget betyder, at bestemmelser i individuelle aftaler om fratræden på grund af alder før det 70. år fremover vil være ugyldige. En efterfølgende isoleret ændring af en aldersgrænse i ansættelseskontrakten for at bringe denne i overensstemmelse med aldersgrænsen i forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 4 vil efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse ikke skulle betragtes som en væsentlig vilkårsændring med den

konsekvens, at lønmodtageren vil kunne betragte sig som opsagt.

Forslaget betyder, at der ikke fremover vil kunne indgås nye kollektive overenskomster eller aftaler om pligtmæssig fratræden på grund af alder under 70 år, med mindre dette sker som led i en generel gennemførelse af et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder på det pågældende overenskomstråde i medfør af forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 7. Det vil i en sådan sammenhæng fortsat være en forudsætning, at evt. aftalte aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af national ret, jf. art. 6 i direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. Forslaget hindrer ikke kollektive overenskomster eller aftaler om ophør