

REFERAT |SON| Administrasjonsutvalget (2015-2019) d. 07-03-2018

Mødedato Onsdag d. 07. marts 2018 kl. 10:00

Mødested Songdalen rådhus - Juvet

Indholdsfortegnelse

Program for møtet.....	3
Godkjenning av protokoll.....	5
Måltall sykefravær.....	7
Opphør av arbeidsforhold grunnet alder. Lokal arbeidsgiverpolitikk knyttet til aldersgrense, særalde	10

Punkt 1/18: Program for møtet



MØTEINNKALLING

Administrasjonsutvalget

Dato: 07.03.2018 kl. 10:00
Sted: Songdalen rådhus - Juvet
Arkivsak: 18/00007
Arkivkode: 033

Eventuelle forfall må meldes snarest.
Vararepresentanter møter etter nærmere innkalling.
Sakslisten er utlagt til offentlighet i rådhuset, på bibliotekene og www.songdalen.kommune.no

SAKSKART			Side
Program for møtet			
<ul style="list-style-type: none">• Prosess Nye Kristiansand• Informasjonsstrategi for ansatte i Songdalen kommune			
Godkjenning av protokoll			
2/18	18/00007-8	Godkjenning av protokoll	3
Saker til behandling			
3/18	16/01876-16	Måltall sykefravær 2018-2019	4
4/18	16/02671-15	Opphør av arbeidsforhold grunnet alder. Lokal arbeidsgiverpolitikk knyttet til aldersgrense, særaldersgrense og pensjonistavlønning.	6

Songdalen kommune, 27.februar 2018

Johnny Greibesland
Ordfører

Reidun Fredriksen
Form.skap.sekr.

Punkt 2/18: Godkjenning av protokoll

Bilag

Protokoll Administrasjonsutvalget 31.01.2018



Dato 26. februar 2018
Saksnr.: 18/00007-8
Saksbehandler Reidun Fredriksen

Saksgang
Administrasjonsutvalget

Møtedato
07.03.2018

Godkjenning av protokoll

Forslag til vedtak

[Protokoll fra møte 31.januar 2018 godkjennes](#)

Punkt 3/18: Måltall sykefravær



Dato 12. februar 2018
Saksnr.: 16/01876-16
Saksbehandler Sonja Abrahamsen Haukås

Saksgang

Administrasjonsutvalget
Kommunestyret

Møtedato

07.03.2018
21.03.2018

Måltall sykefravær

Forslag til innstilling

[Kommunestyret godkjenner forslag om nye måltall for sykefravær i perioden 2018-2019.](#)

Sammendrag

Måltall for sykefravær foreslås endret til mer realistiske måltall. Nåværende sykefraværsmål for 2018 er på 5.5% og for 2019 på 5.4%. Nærværsguppen (HTV repr, HVO, personalsjef, nærværsgiver) forslår at tallene endres for 2018 til 6.6% og for 2019 til 6.5%. Foreslått endring gjøres med bakgrunn i vurdering av sykefraværet de to siste årene. Rådmannen ønsker fortsatt fokus på nærværarbeid og sykefraværsoppfølging, men med måltall som ansees som mer realistiske for enhetene.

Bakgrunn for saken

I sak 38/16 vedtok Kommunestyret måltall for perioden 2016-2019, det ble lagt opp til ambisiøse måltall. Dette var i perioden etter kommunen hadde hatt mye fokus på nærvær og hadde deltatt i Sammen om en bedre kommune programmet (2013-2015), med eget prosjekt innen nærvær som var spesielt rettet mot barnehagene. Vi hadde i denne perioden prosjektmidler og frikjøpt prosjektleder. Vi kom i 2015 ut på et sykefravær på 5.8%. Tallene steg da oppfølging i sykefraværarbeidet ble lagt ut i drift uten ekstra ressurser som var lagt inn i nærværprosjektet. Nærværsguppen foreslår mer realistiske måltall. Vi har sykefraværsmål i 2018 på 5.5% og i 2019 på 5.4%. Sykefraværet i kommunalsektor har den seinere tid i ligget på rundt 9%. Vi kom ut på et fravær i 2016 på 7.3% og i 2017 på 7.2%.

Forslag på nye måltall 2018-2019:

	2018	2019
Helse/omsorg	7.8%	7.7%
Barnehagene	9.0%	8.9%
Skolene	6.0%	5.9%
Resten av enhetene	3.5%	3.4%
Totalt	6.6%	6.5%

Tidligere vedtatte mål for 2018-2019:

Helse/omsorg	6.0%	5.9%
Barnehagene	7.0%	6.9%
Skolene	5.7%	5.6%
Resten av enhetene	3.5%	3.4%
Totalt	5.5%	5.4%

Sykefravær i 2016 og 2017 fordelt på sektorer:

	2016	2017
Helse/omsorg	8.4%	7.9%
Barnehagene	8.9%	10.0%
Skolene	7.0%	7.3%
Resten av enhetene	4.4%	3.2%
Totalt	7.3%	7.2%

Rådmannen ønsker fortsatt et stort trykk og fokus på arbeidet med nærværet og sykefraværsoppfølging. Det legges opp til å følge vedtatt strategi for arbeidet i Songdalen:

- Tidlig og tett oppfølging av sykefravær (bruke nærværsrutine og rutine for oppfølging av gravide).
- Personal følger opp og koordinerer ved behov for utvidede dialogmøter.
- Bruke personal, bedriftshelsetjenesten, IA kontakt for å drøfte/avklare tiltak, behov for støtte, veiledning osv.
- Bruke lokal HMS-gruppe til å tenke forebyggende nærværstiltak.
- Lederopplæring/lederutvikling, fokus på mestringsorientert ledelse.
- Årlige gruppesamtaler for å utvikle et godt psykososialt arbeidsmiljø (oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen).
- Fortsatt økt fokus på sykefraværsoppfølging i samarbeid med kommunalsjef Helse og omsorg og kommunalsjef Oppvekst.

Punkt 4/18: Opphør av arbeidsforhold grunnet alder. Lokal arbeidsgiverpolitikk knyttet til aldersgrense, særaldersgrense og pensjonistavlønning.



Dato 18. august 2017
Saksnr.: 16/02671-15
Saksbehandler Anders Andersen

Saksgang
Administrasjonsutvalget
Kommunestyret

Møtedato
07.03.2018
21.03.2018

Opphør av arbeidsforhold grunnet alder. Lokal arbeidsgiverpolitikk knyttet til aldersgrense, særaldersgrense og pensjonistavlønning.

Forslag til innstilling:

Administrasjonsutvalget anbefaler kommunestyret å fatte følgende

vedtak:

1. Songdalen kommune følger inngått tariffavtale vedrørende særaldersgrenser.
2. I tilfeller med særlige rekrutteringsutfordringer åpnes det for at ansatte etter en konkret vurdering, kan fortsette i stillingen fram til fylte 70 år.
3. Retningslinjer knyttet til opphør av arbeidsforhold ved oppnådd aldersgrense og særaldersgrense, samt retningslinjer for bruk av pensjonistavlønning vedtas.

Sammendrag

Songdalen kommune mangler en lokal arbeidsgiverpolitikk knyttet til opphør av arbeidsforhold grunnet alder, herunder aldersgrense, særaldersgrense og pensjonistavlønning.

Enhetene etterspør nå felles retningslinjer som de kan forholde seg til. Videre ble det i forbindelse med tarifforhandlingene 2016 stilt krav om konsekvent praktisering av 70-årsgrensen. Rådmannen har derfor funnet det riktig å utarbeide et forslag til en felles lokal arbeidsgiverpolitikk på området.

Vennesla kommune har utarbeidet et saksframlegg på området som saksutreder i vesentlige grad har brukt i denne saken.

Det er vurdert å få til et samarbeid med Søgne og Kristiansand for å utarbeide en felles politikk på området. Av m.a. kapasitetsmessige årsaker er dette ikke fulgt opp.

Bakgrunn for saken

Rådmannens stab opplever å få en del spørsmål knyttet til praktiseringen av aldersgrensen (70 år), særaldersgrensen (65 år) og bruk av pensjonistavlønning for ansatte som har nådd stillingens pensjonsalder (67 år).

KS har utarbeidet egen veilederen om temaet datert 21.10.2015 og oppdatert juni 2016, se vedl.nr.1

Når det gjelder regelverket knyttet til pensjonistavlønning finner vi dette i Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser kap.1 § 12.5

KS B-rundskriv nr. 5/2014 gir en nærmere redegjørelse for ordningen, se vedl.nr.2.

Undervisningspersonalet omfattes av lov om statens pensjonskasse og følger 70 årsaldersgrensen 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.

Behov for lokal arbeidsgiverpolitikk.

På bakgrunn av de henvendelser staben har mottatt, redegjørelse fra KS med bakgrunn i arbeidsmiljøloven, aldersgrenseloven, Hovedtariffavtalen og vedtektene for hhv SPK/Statens pensjonskasse (lærerne), sykepleierpensjonsloven og vedtektene for KLP/Kommunal landspensjonskasse, vil en lokal arbeidsgiverpolitikk måtte være ulik for de tre gruppene lærere, sykepleier og øvrige ansatte i kommunen.

Songdalen kommune har gjennom sitt delegasjonsreglement overdratt forhandlingsmyndighet til arbeidsgiverforeningen KS/Kommunens Sentralforbund. Det er derfor KS som på vegne av kommunen fremforhandler sentrale avtaler med rettigheter og plikter for våre ansatte.

Arbeidsgiverpolitikken i Songdalen bygger på KS arbeidsgiverplattform. I 2016 kom det en presisering fra KS vedrørende praktisering av aldersgrenser i kommunal sektor. I presiseringen kan vi lese:

«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.»

Etter at denne presiseringen ble sendt ut fra KS har staben rådet enhetene om å endre sin praksis. Dette har medført at noen ansatte som har oppnådd aldersgrensen for sin stilling, har fått varsel om fratredelse.

De fleste ansatte har 70 års aldersgrense.

Det er likevel mange ansatte som er omfattet av bestemmelser om særaldersgrense. Dette er blant annet helsesøster, hjemmehjelp, vernepleier, miljøterapeut, renholder, fysioterapeut, helsefagarbeider, sykepleier, miljøarbeider, jordmor og rådmann.

Det å ha en stilling med særaldersgrense blir normalt opplevd som et gode for den ansatte. Det er likevel slik at enkelte ansatte ønsker å fortsette i stilling utover særaldersgrense for stillingen. Det vil være tariffstridig å vedta at Songdalen kommune kan la alle ansatte som ønsker det få fortsette ut over aldersgrensen.

KS Advokatene v/ advokat Cecilie R. Sæther har gitt følgende svar til Vennesla kommune, et svar som også vil gjelde vår kommune:

«Arbeidstakere med særaldersgrense har etter HTA kap 2 punkt 2.4 rett til å fortsette i stilling til fylte 67 år dersom de ikke har opptjent fulle pensjonsrettigheter. Ut over denne særbestemmelsen følger det av HTA kap 2 punkt 2.1.5 at fastsettelse av aldersgrense og reglene om rett til å ta ut alderspensjon før oppnådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens pensjonskasse. Det følger videre av aldersgrenseloven § 2 4. avsnitt at en arbeidstaker har plikt til å fratse stillingen ved første månedsskifte etter at aldersgrensen for stillingen er nådd.»

Et vedtak om at alle ansatte med særaldersgrense har rett til å fortsette i stillingen til fylte 70 år vil derfor være i strid med tariffavtalen og være ugyldig.

Ugyldig i denne sammenheng innebærer at en arbeidstaker ikke vil kunne hevde et rettslig krav på å få fortsette ut over stillingens aldersgrense.

Noe annet er at arbeidsgiver etter en konkret vurdering, tillater at enkelte fortsetter i stillingen utover nådd aldersgrense dersom dette vurderes som forsvarlig.»

Det følger av svaret fra KS at arbeidsgiver etter en konkret vurdering, kan la enkelte ansatte fortsette ut over fastsatt aldersgrense.

Frem til nå har vi praktisert avtalen slik at ansatte som har passert aldersgrensen (70 år), kan brukes som vikarer når vikariatet ikke lar seg besette av. En forutsetning er uansett at kvalifikasjonskravene fortsatt fylles - og leder etter en totalvurdering, finner den midlertidige løsningen som forsvarlig.

Vi har mange dyktige seniormedarbeider som trolig vil ha gode forutsetninger til å fortsette i stillingen utover fastsatt særaldersgrense. Det er også et paradoks at ansatte med særaldersgrense har rett til å fortsette til fylte 67 år, dersom de ikke har full opptjening. Kommunen vil også kunne oppleve et rekrutteringsbehov til disse stillingene. Fra arbeidsgivers ståsted vil det derfor kunne være ønskelig at ansatte fortsetter i stilling ut over særaldersgrensen.

Arbeidsgiver viser til målsettingene i heltidsprosjektet med fokus på redusert uønsket deltid. Det forutsettes derfor at bruk av seniormedarbeidere utover særalders- og aldersgrensen, ikke kommer i konflikt med dette.

Det kan bli en utfordring knyttet til opplevd forskjellsbehandling om vi bare lar enkelte ansatte få lov til å fortsette.

Det kan også være en utfordring for lederne å vurdere de ansattes forutsetninger i forhold til at særaldersgrensene er begrunnet i helse og sikkerhet.

Arbeidstakerorganisasjonene som har fremforhandlet særaldersgrensene peker nettopp på at *det er store krav til helse og sikkerhet i disse stillingene.*

Dersom Songdalen kommune vedtar at alle ansatte kan fortsette i stillingen på tross av at dette er tariffstridig, vil det kunne sees på som et angrep på opparbeidede rettigheter for de ansatte. Dette kan løses gjennom å drøfte seg fram til enighet med arbeidstakerorganisasjonene om en lokal seniorpolitikk på området.

Ut fra et rekrutteringsbehov ønsker rådmannen at Songdalen kommune åpner opp for at ansatte - etter en konkret vurdering, gis mulighet til å fortsette i stillingen frem til fylte 70 år.

Rådmannen anbefaler administrasjonsutvalget å fremme følgende innstilling for kommunestyret:

1. Songdalen kommune følger inngått tariffavtale vedrørende særaldersgrenser.
2. I tilfeller med særlige rekrutteringsutfordringer åpnes det for at ansatte etter en konkret vurdering, kan fortsette i stillingen fram til fylte 70 år.
3. Retningslinjer knyttet til opphør av arbeidsforhold ved oppnådd aldersgrense og særaldersgrense, samt retningslinjer for bruk av pensjonistavlønning vedtas.

Vedlegg nr.:

1. KS veileder datert 21.10.2015 og oppdatert juni 2016.
2. Utdrag fra KS B-rundskriv nr. 5/2014.
3. Interne rutiner ved avvikling av arbeidsforhold i Songdalen kommune grunnet oppnådd aldersgrense.

Vedlegg nr. 1

KS: Opphør av arbeidsforhold grunnet alder - oppdatert artikkel juni 2016

Når arbeidstaker fyller 70 år, eller ved en tidligere fastsatt særaldersgrense, kan arbeidsforholdet bringes til opphør.

Artikkelen omhandler fremgangsmåten for å avslutte og forlenge arbeidsforholdet ved nådd aldersgrense. Artikkelen er oppdatert flere ganger. Siste oppdatering var nødvendig som følge av endringer i sykepengere rettigheter for eldre arbeidstakere og endringer i arbeidsmiljøloven § 15-13 a som trådte i kraft 1. juli 2015.

Det er nå behov for ytterligere oppdateringer som følge av at tariffhandlingene er avsluttet og vedtatt ved uravstemningen 1. juni 2016. Den tariffavtalte 70 årsgrensen i kommunal sektor videreføres i neste tariffperiode. Det innebærer at det nå gjelder et krav om konsekvent praktisering av 70 årsgrensen. I tillegg er det gjort endringer i sykelønnsrettighetene for arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år.

1. Nærmere om innholdet i bestemmelsen

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 ikrafttreddelsen av sist lovendring, er nå utløpt. Det innebærer at hjemmelen for dagens tariffavtale 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 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. Vilkåret om konsekvent praktisering av 70 årsgrensen er nytt og blir nærmere omtalt nedenfor.

Konsekvent praktisering av 70 års grensen

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 rokker 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.

2. Varsling erstatter oppsigelse

Bestemmelsen inneholder en varslingsbestemmelse som vil komme istedenfor en ordinær oppsigelse. Det gjelder ingen formkrav til varselet utover at det må være skriftlig. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter at slikt varsel er gitt. Fristen på seks måneder regnes fra første dag i måneden etter at slikt varsel er kommet frem til arbeidstaker.

Et slikt varsel om opphør av arbeidsforhold vil verken være et enkeltvedtak etter forvaltningsloven eller en oppsigelse etter arbeidsmiljøloven. Det gjelder derfor ikke krav om forhåndsvarsel eller drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 før varsel gis. Det følger imidlertid av bestemmelsens sjette ledd at arbeidsgiver skal - så langt det er mulig - innkalle arbeidstaker til en samtale før varsel gis.

Det innebærer at arbeidsgiver som ønsker at arbeidsforholdet skal opphøre når arbeidstaker fyller 70 år eller ved en lavere fastsatt særaldersgrense/67 år, bør innkalle arbeidstaker til en samtale drøye seks måneder før dette tidspunktet. Hensikten med en slik samtale er å orientere arbeidstaker om at arbeidsforholdet vil bli avsluttet ved oppnådd aldersgrense slik at arbeidstaker er forberedt på dette før varselet sendes. Deretter kan arbeidsgiver sende et skriftlig varsel om at arbeidsforholdet opphører om seks måneder. Konsekvensen av at varsel ikke er gitt i tide, vil være at arbeidstaker ikke plikter å fratruke før seks månedersfristen er utløpt. Kravet om en samtale før varsel gis må imidlertid ses på som en ordensforskrift som ikke får noen direkte konsekvenser dersom det er uteglemt. Alminnelig hensynsfullhet tilsier imidlertid at det bør innkalles til en slik samtale i forkant av at varsel sendes ut.

Som følge av det nye kravet om konsekvent praktisering av 70 årsgrensen, er det viktig at arbeidsgiver gjennomgående sender varsel 6 måneder før arbeidstaker fyller 70 år dersom det er nødvendig for å overholde vilkåret om konsekvent praktisering. I de tilfeller det er ansatte over 70 år som i dag er i arbeid, må det tilsvarende sendes varsel om opphør av arbeidsforholdet dersom det er nødvendig for å overholde vilkåret om konsekvent praktisering.

3. Varsling ved fortsettelse av arbeidsforholdet

Dersom arbeidsforholdet skal fortsette uforandret etter oppnådd aldersgrense, er det ikke nødvendig å foreta seg noe når aldersgrensen nås. Dette gjelder i de tilfeller det er ønskelig at arbeidstaker fortsetter utover særaldersgrensen/67 år. Det vil også gjelde i de unntaksvis tilfeller det ikke er i strid med kravet om konsekvent praktisering å la enkelte arbeidstakere fortsette utover fylte 70 år. I sistnevnte tilfelle er det likevel nødvendig at arbeidsgiver har vurdert og kan begrunne hvorfor enkelte likevel får fortsette utover 70 år.

Ovennevnte fremgangsmåte om varsling følges på det tidspunkt det er ønskelig at arbeidsforholdet opphører. Alternativt kan varsel sendes seks måneder før oppnådd aldersgrense og ny avtale som regulerer det videre arbeidsforholdet inngås ved oppnådd aldersgrense. Det siste alternativet kan være hensiktsmessig dersom det er ønskelig å gjøre endringer i det videre arbeidsforholdet eller avtale en kortere varslingsfrist enn seks måneder.

Arbeidstaker kan når som helst - med en måneds varslingsfrist - avslutte arbeidsforholdet, jf § 15-13 a syvende ledd. Det kan da i avtalen som regulerer det videre arbeidsforholdet, settes en varslingsfrist på for eksempel en måned tilsvarende den som gjelder for arbeidstaker. På denne måten får arbeidsgiver en større fleksibilitet og kan avslutte arbeidsforholdet raskere.

Både i de tilfeller der arbeidsforholdet fortsetter etter oppnådd aldersgrense uten at arbeidsgiver foretar seg noe og i de tilfeller der arbeidsgiver velger å inngå en ny avtale etter dette tidspunktet, oppstår spørsmålet om hva som gjelder for det videre arbeidsforholdet. Tilsvarende vil også gjelde der kommunen velger å ansette en som har nådd aldersgrensen og som ikke allerede har et arbeidsforhold i kommunen.

4. Ikke stillingsvern for arbeidstaker over aldersgrensen

Det er helt klart og følger av ovennevnte at vedkommende arbeidstaker ikke har noe stillingsvern. Arbeidsgiver kan derfor når som helst avslutte arbeidsforholdet ved å varsle i tråd med § 15-13 a eller i tråd med det som er avtalt i forbindelse med reengasjement/ny ansettelse. Det forutsetter trolig at kravet om konsekvent praktisering er oppfylt. Arbeidstaker plikter da å fratruke etter utløpet av varslingsfristen. Arbeidsmiljøloven kap. 15 kommer ikke til anvendelse. Det innebærer blant annet at det ikke er krav om drøftingsmøte, arbeidstaker har ikke rett til å kreve forhandlinger og har heller ikke rett til å stå i stillingen etter utløpet av varslingsfristen.

For øvrig vil vedkommende fremdeles være en arbeidstaker og de øvrige reglene i arbeidsmiljøloven, ferieloven og hovedtariffavtalen vil komme til anvendelse. Det innebærer blant annet at arbeidsgiver skal tilrettelegge etter arbeidsmiljøloven § 4-6 dersom arbeidstaker blir syk. Samtidig vil ikke sykdom hos arbeidstaker innebære noen begrensning i adgangen til å bringe arbeidsforholdet til opphør.

5. Om rett til sykelønn

HTA kapittel 1 § 8 punkt 8.2.2. er endret fra 1. mai 2016. Dette innebærer at for arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år er retten til lønn under sykdom begrenset av folketrygdloven § 8-51. Arbeidstaker må være under 70 år og inntekten må overstige 2G for rett til sykelønn overhode. Retten til full lønn er begrenset av stønadsdagene i § 8-51. Etter utløpet av refusjonsperioden på 60 dager og eventuell arbeidsgiverperiode, er retten til lønn under sykdom begrenset til differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker må dokumentere pensjonens størrelse.

6. Særskilt avtale om fortsettelse

Dersom det inngås ny avtale om videre arbeid etter oppnådd aldersgrense, vil denne avtalen ikke være en ordinær arbeidsavtale forutsatt at man oppfylder kravet om konsekvent praktisering etter fylte 70 år. En slik avtale vil heller ikke være en midlertidig arbeidsavtale etter arbeidsmiljøloven § 14-9. Avtalen står således i en særstilling i forhold til ordinære arbeidsavtaler. Fordi arbeidsgiver kan velge å avslutte arbeidsforholdet, vil arbeidsgiver også stå fritt til å gjøre endringer i det tidligere avtalte arbeidsforholdet blant annet hva gjelder arbeidsoppgaver. Alle som arbeider i virksomheten etter fylte 70 år vil imidlertid omfattes av vurderingen av om kravet om konsekvent praktisering er oppfylt, uavhengig av om det inngås ny avtale om videre arbeid, reengasjement eller arbeidsforholdet bare fortsetter utover 70 år.

Hvorvidt det er ønskelig å fortsette arbeidsforholdet etter oppnådd aldersgrense må vurderes konkret i forhold til den enkelte arbeidstaker. Når det gjelder valg av fremgangsmåte der arbeidsforholdet skal fortsette, anbefales det å varsle i tråd med § 15-13 a og deretter inngå ny avtale i de tilfeller det er behov for å gjøre endringer i arbeidsforholdet og/eller det er ønskelig med en kortere varslingsfrist enn seks måneder. Alternativt kan arbeidsforholdet bare fortsette inntil videre og deretter innkalle til en samtale og varsle i tråd med § 15-13 a når det er ønskelig å bringe arbeidsforholdet til opphør.

7. mai 2016

Red. merkn.: Se også forslag til avtale om fortsatt arbeid etter fylte 70 år (KS).

Vedlegg nr. 2:

HTA Kap.1 § 12.5 Avlønning av pensjonister

Bestemmelsen ble innført 1. oktober 2013 og gjaldt alderspensjonister som mottar pensjon fra den kommunale tjenstepensjonsordningen (TPO). Bestemmelsen kom som en følge av arbeidsrettsdom 21.6.2013. Etter dommen skal alle meldes inn i ordningen uansett stillingsstørrelse. Dermed mistet alderspensjonister muligheten til å arbeide inntil 168 timer i kvartalet på ordinære vilkår, uten at pensjonen ble redusert.

Pr 1.5.2014 er bestemmelsen utvidet til også å omfatte AFP-pensjonister som får pensjonen beregnet etter pensjonsordningens ordinære regler (tjenstepensjonsberegnet AFP etter fylte 65 år), jf. vedlegg 4, § 5, tredje ledd i HTA. I tillegg ble timesatsen økt fra kr 175 til kr 180. (Nå 196,-)

Ved praktisering av bestemmelsen legges følgende til grunn:

- Det er ingen som har krav på å bli tilsatt på pensjonistlønn (og dermed uavkortet pensjon). Det er arbeidsgiver som bestemmer om de vil tilsette pensjonister etter denne bestemmelsen.
- Lønn er kr 180 pr time. Alle øvrige bestemmelser i Hovedtariffavtalen gjelder (sykdom, ferie, ubekvemstillegg osv.). De som ansettes på pensjonistvilkår meldes ikke inn i pensjonsordningen (hvilket innebærer at løpende alderspensjon ikke blir redusert).
- Hovedregelen vil være at dette er tilfeldige vikarer mm med timelønn.
- Det er ikke i strid mot bestemmelsen om noen får et fastere tilsetningsforhold, men slik at betalingen regnes ut etter timelønn på kr 180. Pr.1.5.17 er timelønna økt til kr.196,-/time.
- Pensjonister som avlønnes etter denne bestemmelsen skal ikke fortrenge annen yngre arbeidskraft. Det må vurderes om det i forbindelse med tilsetning skal tilbys tarifflønn og dermed redusert pensjon.
- Ved ordinære tilsetninger i faste stillinger, midlertidige stillinger eller på tilkalling må kommunen velge hvem de vil ansette ut fra kvalifikasjonskriteriene. Dersom pensjonisten vurderes som best kvalifisert kan de tilsettes på pensjonistvilkår.

Arbeidstakere som får tjenstepensjon gjennom lovfestede ordninger (lærere, sykepleiere) følger fortsatt regelverket i disse ordningene.

Vedlegg nr. 3

Interne rutiner ved avvikling av arbeidsforhold i Songdalen kommune grunnet oppnådd aldersgrense

Songdalen kommune har en tariffavtalt 70 årsgrense i kommunal sektor (Jfr. HTA vedlegg 5 §6).

Arbeidsforholdet skal bringes til opphør via et skriftlig varsel, ikke gjennom oppsigelse.

Arbeidstakere med særaldersgrense (65 år) har ikke samme mulighet, men kan stå til 67 år dersom de ikke har opptjent fulle pensjonsrettigheter. (Jf HTA kap 2, pkt 2.4).

1. Arbeidsgiver (nærmeste leder) innkaller arbeidstaker til en samtale (6 mnd. før) for å informere om at varsel om fratredelsestidspunktet grunnet oppnådd aldersgrense, vil blir sendt. Samtalen som er avholdt skal dokumenteres med et notat som lagres i personalmappa til den ansatte.

2. Arbeidsgiver sender skriftlig varsel om tidspunkt for fratreden (Jf Aml § 15-13a). Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter den første dag i måneden, etter at varsel er forventet kommet fram til arbeidstaker. Se mal på varsel. (vedlegg 1). Brevet skrives i P360.

Husk å sende med skjema med tilbud om fortsettelsesforsikring. Skjema om fortsettelsesforsikring finner du i Compilo.

3. Arbeidstaker har en tilsvarende varslingsplikt på en (1) måned, men det er ikke stilt krav om at denne varslingsplikten må skje skriftlig.

4. Praktisering av aldersgrensen skal håndheves strengt, men unntaksvis kan en la enkelte arbeidstakere fortsette i virksomheten etter fylte 70 år når:

- det er vanskelig å rekruttere nødvendig kompetanse
- oppgavene planlegges faset ut i nær framtid
- tilsettingen ikke er til hinder for å nå målet om en heltidskultur

Arbeid utover oppnådd aldersgrense kan innvilges etter søknad fra nærmeste leder.

Avgjørelsesmyndigheten er lagt til rådmannen v/personalsjefen.

Dersom søknaden innvilges må det inngås avtale om fortsatt arbeid, med gjensidig varsel om opphør på 1 måned inngås av vedkommende enhet.

Avtaleskjema finnes i Compilo.

Sist ajourført 30.8.2017.
