

Ny rettspraksis: Regler om aldersdiskriminering på prøve

Spørsmål om diskriminering begrunnet i alder har vært vurdert av høyere rettsinstanser ved to anledninger tidlig i høst.

Av Advokat Kari Bergeius Andersen
kari.andersen@sbd.no

I begge tilfelle er det spørsmål om forskjellsbehandling begrunnet i alder er nødvendig for å oppnå et "saklig formål", samtidig som forskjellsbehandlingen ikke virker "uforholdsmessig inngripende" at forskjellsbehandlingen likevel kan tillates, jf arbeidsmiljøloven § 13-3.

I en kjennelse 16. august 2010 (HR-2010-1398-F) har Høyesterett besluttet stansning av en sak vedrørende spørsmål om aldersdiskriminering av helikopterpiloter. Bakgrunn for stansningen er ønsket om å avvente til EF-domstolen har vurdert en sak ([C-447/09](#)) fra Tyskland. Både den norske og den tyske saken stiller spørsmål om eller i hvilken grad hensynet til flysikkerhet kan medføre at det foreligger slik saklig grunn som ikke virker "uforholdsmessig inngripende" at forskjellsbehandling kan tillates, jf arbeidsmiljøloven § 13-3. Avgjørelsene vil ha stor betydning for mange type virksomheter hvor sikkerhetskrav er viktige aspekter ved arbeidsutførelsen.

Borgarting lagmannsrett avgjorde imidlertid 17. august 2010 en sak vedrørende spørsmål om oppsigelse av 10 flygere i SAS var i strid med arbeidsmiljøloven kapittel 13, og da særlig § 13-3 annet ledd samt de alminnelige oppsigelsesbestemmelsene i kapittel 15. Samtlige flygere som var valgt ut til oppsigelse var fylt 60 år.

Arbeidsgiver var enig i at det forelå indirekte forskjellsbehandling på grunn av alder, men fastholdt at unntaktsbestemmelsene måtte komme til anvendelse. De anførte spesielt at de ikke hadde valgt ut arbeidstakere over 60 år på grunn av deres alder, men fordi de ved oppsigelse ville motta en meget høy pensjon.

Lagmannsretten ga arbeidsgiver medhold i at det forelå indirekte forskjellsbehandling, men at forskjellsbehandlingen nettopp var nødvendig for å oppnå et saklig formål og ikke var uforholdsmessig inngripende. Det ble spesielt lagt vekt på at yngre flygere som mistet sitt arbeid ville kunne få betydelige vanskeligheter med å opprettholde sitt flysertifikat som arbeidsledige. Samtidig ble det lagt vekt på nettopp at flygerne over 60 år hadde adgang til å gå av med meget høy pensjon. Lagmannsretten uttalte:

"I den konkrete interesseavveining har SAS Norge holdt de eldste og de yngste flygerne opp mot hverandre. På den ene siden har man arbeidstakere som, dersom de blir sagt opp, er berettiget til ikke ubetydelige pensjonsytelser. Mange av de oppsagte har dessuten kort tid igjen til de når den øvre aldersgrense på 65 år for kommersiell flytrafikk. Lagmannsretten legger til grunn at det på oppsigelsestiden var svært vanskelig å få nytt arbeid. Det var følgelig stor risiko for at de som ble oppsagt, ville gå ut i arbeidsledighet som ville vare over tid. I en slik situasjon vil det være svært vanskelig å opprettholde et flysertifikat, og oppsigelser vil kunne få store yrkesmessige konsekvenser. Det er således lagt vekt på hvem som rammes hardest av oppsigelsene. Utvelgelsen innebærer at de yngre tilgodeses fremfor de eldre. Dette er gjort i en

situasjon der de eldre er ivaretatt økonomisk gjennom en god pensjon. Det bemerkes i denne forbindelse at de beregninger som er fremlagt av SAS Norge om hvilke pensjoner flygerne vil tilkomme, ikke er bestridt.”

I denne saken var det altså den yngre arbeidstakergruppen og ikke den eldre som måtte hensyntas i forhold til utvelgelseskriteriet ”sosiale forhold”, mens den andre gruppen var godt økonomisk ivaretatt. Etter vår vurdering er det imidlertid mindre sannsynlig at saken ville fått samme utfall dersom begrunnelsen utelukkende hadde vært de eldre arbeidstakeres rett til pensjon.

Publisert over HR-Norges hjemmeside den 30.09.2010.