



ARBEIDSDEPARTEMENTET

Pensjon og aldersgrenser, hvem bestemmer når vi må gå av – hva gjelder ?

Pensjonsforum 24. september 2010

Ragnhild Nordaas

Kort blick på lovgrunnlagene

- Diskrimineringsgrunnlagene i hhv arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskkr loven og diskkr- og tilgjengelighetsloven
- Forbud mot aldersdiskriminering reguleres i arbeidsmiljøloven kapittel 13
- Opphør av arbeidsforhold på grunn av alder i arbeidsmiljøloven kapittel 15

Arbeidsmiljøloven kap 13 – vern mot diskriminering

- Direkte og indirekte diskriminering på grunn av [.....] eller *alder* er forbudt.
- Forbudet gjelder fra ”vugge til grav”, inkl *opphør*
- Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er ikke i strid med forbudet mot [....] diskriminering på grunn av alder
- ”Gjennomføring” av et direktiv

Arbeidsmiljøloven § 15-13a. Opphør av arbeidsforhold grunnet alder

- Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år.
- Lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd.

Aldersgrenseloven § 2

- Den alminnelige aldersgrense er 70 år. Det kan fastsettes lavere aldersgrense for stillinger hvor:
- a. Tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år.
- b. Tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier.
-
- Den som går inn under denne lov, *plikter å fratre* ved første månedsskifte etter at aldersgrensen for stillingen er nådd.

Rettskildebildet

- EUs rammedirektiv 2000/78
- NOU 2003:2 ”skjerpet vern mot diskriminering”
- Ot prp nr 104 (2002-2003)
- NOU 2004:5 ”ALLU”
- Ot prp 49 (2004-2005)
- Aml 2005 – kap 13
- NOU 2009:14 ”et helhetlig diskrimineringsvern”
- **Ot prp nr 54 (2008-2009)**

EØS-relevans – Rt 2010 s 202 og HR 2010-1398-F

”Domstolen må som utgangspunkt vurdere spørsmålet på selvstendig grunnlag på bakgrunn av de samme rettskilder som ville gjelde dersom spørsmålet hadde blitt forelagt EF-domstolen”

”Arbeidsmiljølovens diskrimineringsbestemmelser skal tolkes og anvendes i samsvar med direktivets og EF-domstolens praksis”

Nærmere om arbeidsmiljølovens 70 års regel - § 15-13 a (1)

- *Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år.*
- Arbeidsgivers valg
- Ikke krav til begrunnelse
- Ikke krav til likebehandling av ansatte
- Varslingsregel og samtale

Ot prp nr 54 (2008-2009) s 63 – forholdet til direktivet

”Departementet legger til grunn at arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd, som gir arbeidsgiver adgang til oppsigelse av arbeidsforholdet etter fylte 70 år, ikke er i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder. De hensyn som ligger til grunn for en slik regel er i tråd med kravet til saklig formål, slik dette fremkommer i direktivets artikkel 6 og arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd. Dette på bakgrunn av en samlet vurdering der verdige avgang, arbeidslivspolitiske hensyn, forholdet til andre EU-lands nasjonale lovgivning og viktigheten av å ha et regelverk som er robust for konjunktursvingninger er sentrale momenter.”

Rt 2010 s 202 – oppsigelse pga alder (62) etter sjømannsloven

- Saken gjelder; spørsmål om sjømannslovens bestemmelse om adgang til oppsigelse pga alder ved fylte 62 år er i strid med samme lovs bestemmelse om forbud mot aldersdiskriminering
- Konklusjon; regelen er ikke i strid med forbudet mot aldersdiskriminering eller direktivets regel om det samme

Rt 2010 s 202 – oppsigelse pga alder (62) etter sjømannsloven

- Nasjonalstaten har en vid skjønnsmargin, både mht å fastlegge *formål* og hvilke *midler* som kan fremme disse formål
- I hovedsak opp til lovgiver å vurdere om formålene er sterke nok til å begrunne reglene
- Anerkjenner motargumenter, men.....
- Den vide skjønnsmargin tilsier at avveiningen av de kryssende hensyn i hovedsak hører inn under lovgivers vurdering
- Bør vises en **særlig tilbakeholdenhet** med å sette til side lovgivers bevisste valg, og vurdering

Lavere aldersgrense enn 70 år - § 15-13 a (1)

- *Lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd.*
- Gyldig rettsgrunnlag kan bl a være:
- lov
- arbeidsavtale
- tariffavtale
- arbeidsreglement eller bedriftspensjonsordning

Ot prp nr 54 (2008-2009) s 63 – forholdet til direktivet

- *Tilsvarende legges det til grunn at det ikke vil være i strid med forbudet mot aldersdiskriminering å åpne for bedriftsinterne ordninger, under visse forutsetninger, blant annet at de er begrunnet i legitime sysselsettings- eller arbeidsmarkedshensyn eller hensynet til helse og sikkerhet, og at avgangsalderen ikke settes lavere eller omfatter flere grupper enn det som er nødvendig for å oppnå formålet. Hva som er å anse som legitime sysselsettings- eller arbeidsmarkedshensyn, eller i alle fall hvilke tiltak som er egnet til å ivareta slike hensyn, har EF-domstolen så langt i stor grad overlatt til den enkelte medlemsstat og arbeidsmarkedes parter å ta stilling til, jf. blant annet sak C - 41 1/05 Pos (de la Villa) og sak C - 144/04 (Mangold).*

Ot prp nr 54 (2008-2009) s 63 – forholdet til direktivet

- *Den begrensede mengde arbeidstakere som vil rammes av bestemmelsen i arbeidsmiljøloven, samt økonomisk trygghet i form av rett til pensjonsutbetalinger ved avgang taler for at bestemmelsen heller ikke anses som uforholdsmessig inngripende.*

Ot prp nr 54 (2008-2009) s 66 – hva er så tillatt?

*”Det nye pensjonssystemet har blitt anført som en av grunnene til at det bør vurderes endringer i arbeidsmiljølovens 70-årsregel. Departementet tar sikte på å komme tilbake til denne problemstillingen når arbeidet med endringer i aldersgrensene i arbeidslivet ellers er avklart i forbindelse med pensjonsreformen. Det vil i den sammenheng også være naturlig å se på de bedriftsbaserte pensjonsordningene, slik at **departementet ikke vil foreslå endringer i gjeldende rettstilstand nå.***

Rettspraksis av relevans – hva er rettstilstanden det vises til ?

- RG 1968 s 371 – oppsagt ved oppnådd avgangsalder på 68 i hht bedriftens vedtekter - akseptert
- NAD 1986 s 207 – oppsigelse ved fylte 67 pga bedriftsintern pensjonsordning – akseptert
- LB-1995-1486 – oppsigelse ved fylte 67 pga særavtale i bedriften – akseptert til tross for manglende medlemskap i pensjonsordningen
- Stavanger tingretts dom 12. mai 2006 – opphør av ansettelse pga aldergrense på 67 i bedriftens pensjonsvedtekter – ikke akseptert –

Palacios de la villa, sak C 411/05 - noen prinsipper

- Pensjonsalder med plikt til å fratre ved 65 år i hht tariffavtale
- Sysselsettings- og arbeidsmarkedshensyn er ubestridte saklig formål
- forholdsmessighetsvurderingen – økonomisk kompensasjon på et nivå som ikke anses urimelig

Age Concern C-388/07

- De legitime formål .. ”av almen intresse og adskiller seg herved fra rent individuelle begrundelser, der er særegne for arbeidsgivere, så som omkostningsbegrænsninger eller forbedring av konkurranseevnen uten at det dog skal utelukkes,[] kan innrømmes arbeidsgiveren en vis fleksibilitet (46)

Age Concern C-388/07

- Generelle utsagn om en bestemt foranstaltnings egnethed til at ingå i beskæftigelses- arbejdsmarkeds og ervervsuddannelsespolitik er verken tilstrækkelig til at godtgjøre, at denne foranstaltning kan berettige, at nævnte prinsipp fravikes, eller til at støtte den konklusjon at det var rimelig grund til at antage at de valgte midler er egnede (51)

Nyere nasjonal rettspraksis

- Gulating lagmannsretts dom 6. nov 2009 – helikopterpiloters plikt til fratreden ved fylte 60 år ihht tariffavtale - ikke i strid med diskrimineringsreglene
- Oslo tingretts dom 16. april 2010 – spørsmål om plikt til fratreden ihht bedriftsfastsatt aldersgrense på 67 år - i strid med diskrimineringsreglene

Oslo tingretts dom

- *bedrifta sine behov, det er ingen breie sosialpolitiske føremål med ei allmenn interesse*
 - *gjennomstrømming*
 - *god rekruttering*
 - *avansement for nye og yngre*
- *Dessutan: ikkje sjå at det er dei på 67 år som dreg opp gjennomsnittsalderen*

Gulating Imr dom

Lagmannsretten mener likevel at når det kun gjenstår 5 år frem til vedkommende pilot, som følge av sertifikatbestemmelsene uansett må slutte å fly, vil det som ledd i en totalitet av rettigheter og plikter i et tarifforhold være saklig i forhold til arbeidsmiljølovens diskrimineringsforbud å avtalefeste at tjenestetiden skal avsluttes noe tidligere enn det absolute sluttidspunkt.

Gulating lmr dom

Avtalen er gunstig sett fra arbeidstakernes side, bl.a. når det gjelder opptjeningstid for full pensjon og anledning til å ta lønnet arbeide etter fylte 60 år, uten at dette fører til reduksjon av pensjonen. Gjennomstrømmingen av piloter legger dessuten forholdene til rette for at nyansatte relativt raskt kan avansere til kapteiner og således komme opp på et gunstig lønnsnivå.

Gulating Imr dom

Lagmannsretten kan ikke se at diskrimineringsforbudet kan gis den rekkevidde at en arbeidstaker, som har nytt fordeler av den inngåtte tariffavtalen slik det er redegjort for ovenfor, etter avtalt fratredelsestid skal kunne hevde ytterligere rettigheter. Tariffavtalen vil nødvendigvis være et produkt og avveining av en rekke elementer og hensyn. Et fremstøt som i den konkrete saken vil forrykke balansen i avtalen, og vil kunne få utilsiktede konsekvenser, særlig for yngre arbeidstakere i selskapet som har basert seg på en karrierestige med hurtig avansement og en gunstig pensjonsordning.