

UiO • **Det juridiske fakultet**

# Ekstraferie for arbeidstagere over 60 år – tillatelig forskjellsbehandling eller ulovlig diskriminering

Kandidatnummer: 653

Leveringsfrist: 25.11.2013

Antall ord:15033



## Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING .....</b>	<b>1</b>
1.1	Tema og overordnet problemstilling .....	1
1.2	Seniorer i mediebildet.....	3
1.3	Presentasjon av seniorruken, hensynet bak og avgrensing .....	3
1.4	Diskrimineringsbegrepet .....	7
1.5	Hva forteller forskningen oss om seniortilpassede tiltak.....	10
1.6	Diskrimineringsforbudet.....	13
1.7	Unntakene fra diskrimineringsforbudet.....	15
<b>2</b>	<b>VERNET MOT DISKRIMINERING OG ALDERSBEGREPET .....</b>	<b>18</b>
2.1	Vernet mot diskriminering.....	18
2.2	Aldersgrenser.....	19
<b>3</b>	<b>PRESENTASJON AV RETTSKILDEBILDET.....</b>	<b>19</b>
3.1	Rettskildene .....	19
3.2	Om EUs rammedirektiv 2000/78/EF, om forbudet mot diskriminering i arbeidslivet .....	20
3.3	Om implementeringen av EUs rammedirektiv 2000/78/EF i norsk rett.....	21
3.4	Rammedirektivets innhold.....	22
3.5	Norsk lov og forarbeider.....	25
3.6	Relevant rettspraksis fra EU-domstolen .....	28
3.7	Relevant norsk rettspraksis .....	29
3.8	Juridiske metodeprinsipper benyttet i avhandlingen .....	29
<b>4</b>	<b>DRØFTING AV HOVEDPROBLEMSTILLINGEN I AVHANDLINGEN .....</b>	<b>31</b>
4.1	I hvilken grad kan ekstraferie for arbeidstagere over 60 år- anses som tillatelig særbehandling eller diskriminering .....	31

4.2	Konklusjon.....	60
4.3	Bevisbyrden ved påstått diskriminering .....	61
<b>5</b>	<b>AVSLUTTENDE BEMERKNINGER .....</b>	<b>62</b>
<b>6</b>	<b>LITTERATURLISTE.....</b>	<b>63</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og overordnet problemstilling

Temaet for den foreliggende avhandlingen er om den lovhjemlede ekstra ferieuken for arbeidstagere over 60 år kan oppfattes som diskriminering ut fra kapittel 13 i Arbeidsmiljøloven av 17. juni. 2005 hvor det fremgår følgende i § 13-1 (1):

*«Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering eller alder er forbudt.»<sup>1</sup>*

Det fremgår av bestemmelsen i § 13-1 (1) at diskriminering på grunn av alder er forbudt. Den neste vurderingen blir om forskjellsbehandlingen kan anses som tillatelig etter unntaksbestemmelsen i § 13-3 (2).

*«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 indirekte diskriminering, diskriminering på grunn av alder eller diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.»<sup>2</sup>*

Det er i hovedsak § 13-3 (2) i arbeidsmiljøloven som vil være utgangspunkt for vurderingen om seniorruken vil kunne komme innunder unntaket om diskriminering og fremstå som tillatelige forskjellsbehandling i ly av denne unntaksregelen.

Begrepene om «saklig formål» og «ikke er uforholdsmessig inngripende» vil bli drøftingsmomenter sett i lys av rammedirektivet 200/78/EF i avhandlingens hoveddel.

Seniorruken er ett gode som tildeles eldre utelukkende basert på alder, spørsmålet er om dette kan anses som forskjellsbehandling ovenfor yngre arbeidstakere på en slik måte at dette utgjør aldersdiskriminering ovenfor de yngre i arbeidslivet.

---

<sup>1</sup> Aml § 13-1 (1)

<sup>2</sup> Aml § 13-3 (2)

Seniortilpassede tiltak er i utgangspunktet et positiv ladet begrep, det samme kan til en viss grad sies om positiv forskjellsbehandling. Et synonym til disse begrepene er aldersdiskriminering, noe som tilkjennegir at selv et tiltak som senioruken har en problematisk side.

Den ekstra ferieuken er sentral, da det fremgår av FNs rapport om «World population Ageing 1950-2050 som er omtalt i forarbeidene til ferieloven, at vi står overfor en «global demografisk utvikling uten sidestykke». Den aldrende befolkningen vil øke, noe som vil få dyptgripende konsekvenser av økonomisk, sosial, politisk og kulturell art. Det fremgår at personer over 67 år vil mer en fordobles frem mot 2050.<sup>3</sup>

Vernet mot ulovlig diskriminering ble innført i arbeidsmiljøloven i 2004 i forbindelse med innføringen av EU-rammedirektivet,<sup>4</sup> og rettspraksis fra EU-domstolen vil dermed fremstå som sentralt i avhandlingen.

Problemstillingen anses også aktuell sett i lys av en ny regjeringsplattform høsten 2013 hvor det fremkommer at både Høyre og Fremskrittspartiet i valgkampen har fremhevet at de ønsker en holdningsendring hvor eldre arbeidstakere blir sett på som en verdifull ressurs. Det fremstår som om endringen er godt i gang når statsministeren nylig har utnevnt en ny statssekretær som har fylt 77 år.

---

<sup>3</sup> St.melding. nr. 25 (2005-2006) punkt 6.5

<sup>4</sup> NOU 2003:2

## 1.2 Seniorer i mediebildet

Astrid Nøkleby Heiberg er 77 år gammel og nyutnevnt statssekretær, hun uttalte nylig: «Min forventede levealder er 86 år, så jeg kan ta to perioder som statssekretær. Jeg tenker ikke kortsiktig.»<sup>5</sup>

Statssekretæren har vakt oppsikt med sine uttalelser da svært få på hennes egen alder står i jobb, og Nøkleby Heiberg gir samtidig uttrykk for at hun ønsker å stå i jobb i mange år fremover.

Senter for seniorpolitikk (SSP) har i en kartlegging kommet frem til at man i dag oppfattes som senior når man er 56,9 år gammel i motsetning til i 2003, da var man senior ved fylte 51,9 år. Utviklingen viser at synet på hva som er en «senior» i stor grad endres over tid. Leder for SSP Kari Østerud mener at utviklingen øker sjansen for å innfri det overordnede samfunnspolitiske målet om å holde folk lenger i jobb.<sup>6</sup>

## 1.3 Presentasjon av seniorruken, hensynet bak og avgrensing

Ordet senior kommer fra latin og betyr «eldre». Ordet gir ikke noe entydig svar på hvilken alder dette innebærer. Innen idrett kan man være senior i ganske ung alder.

I norsk arbeidslivspolitik er det et uttalt ønske om at eldre skal stå lenger i arbeid, og ett av tiltakene for å gjennomføre dette er innvilgelse av den lovbestemte ekstra ferieuken for arbeidstagere som i ferieåret fyller 60 år. I følge forarbeidene til ferieloven er det overordnede målet at eldre skal stå lenger i jobb og den ekstra ferieuken kan fremstå som et viktig bidrag i så måte.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Vestreng, Dagsavisen (2013)

<sup>6</sup> Østerud, Seniorpolitikk.no (2013)

<sup>7</sup> NOU 1998: 19 punkt 11.2.2

Seniorruken som den kalles i folkelig tale er hjemlet i § 5 (2) i Ferieloven av 29. april 1988. Loven gir arbeidstagere som fyller 60 år i løpet av kalenderåret rett til seks dager ekstra ferie.<sup>8</sup>

I lovens § 1 kommer det frem at lovens formål er følgende: «Denne lov skal sikre at arbeidstakere årlig får feriefritid og feriepengene.»<sup>9</sup>

Den første ferieloven, som ble vedtatt i 1947 bygget hovedsakelig på den ferierett som var utviklet gjennom tariffavtaler. Loven fastsatte feriens lengde til 3 uker. Ved en lovrevisjon i 1964 ble ferien utvidet til 4 uker. Ved lovendring 14. mai 1976 ble det innført 5 ukers ferie for arbeidstakere over 60 år. I ferieloven av 1988 ble feriedagene satt til 31 dager for dem som hadde passert 60 år, den sjette ferieuken ble dermed innført. Bestemmelsen er en videreføring av den regel som gjaldt før revisjonen av ferieloven av 1988.<sup>10</sup>

Hensynet bak innføringen av den ekstra ferieuken fremgår som nevnt av forarbeidene til ferieloven, som viser til at eldre arbeidstagere over 60 år har et større behov enn yngre arbeidstagere for rekreasjon og fritid, da det oppfattes at de føler seg mer slitne enn yngre arbeidstagere. Formålet er at de skal stå lenger i jobben ved at de gis anledning til å hente seg inn i den ekstra ferieuken.<sup>11</sup>

Det fremgår også at den positive effekten av en ekstra ferieuke kan føre til økt produktivitet resten av arbeidsåret.<sup>12</sup>

Et viktig formål med et inkluderende arbeidsliv er også at den enkeltes forutsetninger er «tilbørlig tilpasset den enkeltes livssituasjon».<sup>13</sup>

Dette innebærer en tilpasning i livssituasjonen til den enkelte arbeidstaker for å oppnå en fullverdig livssituasjon og balanse mellom arbeid og privatliv.

---

<sup>8</sup> Ferieloven § 5 (2)

<sup>9</sup> Aml § 1

<sup>10</sup> Ot.prp. nr. 65 (2007-2008) punkt 6.1.1

<sup>11</sup> NOU 1998: 19 punkt 11.2.2

<sup>12</sup> Ot.prp. nr. 65 punkt 6.1.4

<sup>13</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s.71

Det foreligger også en annen side av formålet med aldersgrenser i arbeidslivet ved at eldre arbeidstagere skal få avslutte sin yrkeskarriere med verdighet og hensynet til forutsigbarhet for arbeidsgiver.<sup>14</sup>

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven uttrykkes det tydelig at vernet mot diskriminering skal gjelde både høy og lav alder.<sup>15</sup> I den foreliggende avhandlingen er det alderen seksti år det skal drøftes rundt. Det nevnes at utgangspunktet for normalpensjonsalderen i Norge er 67 år, det er alderen fra man oppnår rett til å motta pensjon.

På den annen side er det grunner som taler imot at eldre skal oppnå denne positive forskjellsbehandlingen veid opp mot andre yngre arbeidstagere med samme eller større behov for avlastning fra sin jobbsituasjon og det samme ønske om å stå lenger i jobb.

Bakgrunnen for begrepet «et inkluderende arbeidsliv» kom under Sandemann-utvalget i NOU 2000:27<sup>16</sup> hvor det ble påvist en utvikling som tyder på at flere blir utstøtt av arbeidslivet ved at de ikke klarer å henge med i den teknologiske utviklingen og ikke takler kravene til kompetanse og effektivitet på arbeidsplassen. Tendensen peker i retning av at eldre slutter i arbeid før de når pensjonsalderen og går over på AFP eller uførepensjon.<sup>17</sup>

Denne rapporten fra 2000 står i motsetning til Kari Østerud sine uttalelser innledningsvis. Jeg vil straks komme til hva forskning fra FAFO viser om seniortilpassede virkemidler som seniorruken har en funksjon for at eldre skal stå kunne stå lengere i arbeid.

Ved innføringen av den nye ferieloven 1. mai 1976 der alle over 60 år fikk rett til den femte ferieuken, ble det innført en godtgjøring for lønnsbortfall i ferien. Arbeidstakerne fikk rett til en forhøyet

---

<sup>14</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 15.2.5, eksempler på hensyn bak 70 års grensen i aml.

<sup>15</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 15.2.2

<sup>16</sup> NOU 2000:27 (Sandemannsutvalget)

<sup>17</sup> NOU 2000: 27 punkt 2.2



feriegodtgjørelse ved at arbeidsgiver forskutterte feriegodtgjørelsen for den femte ferieuken og fikk senere refundert beløpet av folketrygden.<sup>18</sup> Senere ved innføringen av den nye ferieloven av 29. april 1988 ble den sjette ferieuken innført, og kostnadene ved feriegodtgjøringen ble overført til arbeidsgiver fra folketrygden ved innføringen av det såkalte kildeprinsippet som går ut på at den som utbetaler en ytelse også skal betale feriepengene for ytelsen.<sup>19</sup>

Senere har imidlertid både LO og NHO forslått at den økonomiske byrden tilbakeføres til folketrygden.<sup>20</sup> Status i dag innebærer ingen endring og det er fortsatt arbeidsgiver som har den økonomiske byrden ved avvikingen av senioruken.

Sekstiåringer i dag oppfattes som spreke og aktive mennesker som er en ressurs både på arbeidsplassen, til pass av barnebarn og som er opptatt av egen selvutvikling. «De unge eldre» er et begrep som benyttes av Instituttet for fremtidsforskning i København for mennesker over 55 år.<sup>21</sup>

Velferdsutviklingen i Norge de siste årene har sammenheng med utsiktene for bedre helse gjennom hele livet.

Samtidig viser en stortingsmelding som omhandler fremtidige behov innen levealder og helse at slitasje med årsakssammenheng fra arbeidslivet har betydning for helsen og funksjonsevnen til eldre mennesker. Tiltak som reduserer slitasjen fra arbeidslivet vil i årene som kommer være en viktig utfordring for arbeidsgivere. Det er lite forskning som påviser positive effekter, men for de aller fleste gir det status og selvrealisering å bidra i arbeidslivet.<sup>22</sup>

I det private næringsliv finnes det også ordninger med tildeling av en ekstra ferieuke eller senioruke som ett «frynsegode» til ansatte uten å sette noen skranke for å ha oppnådd en bestemt alder. Denne

---

<sup>18</sup> NOU 1998: 19 punkt 5.8.4 og Ot prp. nr. 54 (1986–1987)

<sup>19</sup> NOU 1998: 19 punkt 11.2.2

<sup>20</sup> NOU 1998: 19 Punkt 7.3.4

<sup>21</sup> Begrepet «De unge eldre» <http://www.cifs.dk/scripts/artikel.asp?id=1768>

<sup>22</sup> St.melding nr. 25 (2005-2006) mestring, muligheter og meninger s. 44, punkt 6.2

praksisen er hjemlet i interne retningslinjer og praksis og faller dermed utenfor avhandlingens problemstilling.

#### 1.4 Diskrimineringsbegrepet

Aldersdiskriminering kan defineres som forskjellsbehandling på grunn av alder og innebærer at ikke alle har like rettigheter i samfunnet vårt. Begrepet alder benyttes om en persons leveår og kan dermed gis et klart og objektivt bestemt innhold.<sup>23</sup>

Begrepet aldersgrense som naturlig knyttes opp mot aldersdiskrimineringsbegrepet benyttes om det tidspunktet man oppnår rett til pensjon. Dette tidspunktet avgrenses mot tvungen fratredelse som er tidspunktet man plikter å fratru sin stilling.<sup>24</sup> I rammedirektivet fremgår det av artikkel fjorten at direktivet ikke berører nasjonale bestemmelser vedrørende fastsettelse av pensjonsalder.<sup>25</sup>

Likebehandling er en grunnleggende menneskerett som er forankret i flere internasjonale konvensjoner som EMK<sup>26</sup>. Forskjellsbehandling eller diskriminering er et begrep som innebærer å behandle individer ulikt på en usaklig måte. Sentralt i diskrimineringsvernet finner man retten til å bli vurdert individuelt.<sup>27</sup>

I forarbeidene til Diskrimineringsloven defineres diskriminering på følgende måte:

*«Diskriminering som rettslig begrep er usaklig forskjellsbehandling som kan knyttes til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag. Et diskrimineringsgrunnlag*

---

<sup>23</sup> Hellum (2008) s 143

<sup>24</sup> Evju (2006) side 156

<sup>25</sup> Rådsdirektiv 2000/78/EF – dansk språkversjon, regjeringen.no

<sup>26</sup> EMK

<sup>27</sup> NOU:2009:14 s. 198

*er et kjennetegn forbundet med en person som brukes som grunnlag for å behandle en person forskjellig fra andre personer i en tilsvarende situasjon. Hva diskriminering er i rettslig forstand følger av menneskerettighetene og diskrimineringslovgivningens vern mot diskriminerende handlinger ...».<sup>28</sup>*

Vibeke Blaker Strand omtaler diskriminering på følgende måte:

*«Retten til ikke å bli diskriminert er et grunnleggende menneskerettslig prinsipp. Prinsippet er nedfelt i en rekke menneskerettighetskonvensjoner og innebærer at diskriminering på grunn av kjønn, rase, farge, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse mv. er forbudt. Kjernen i prinsippet er at hvert menneske har en rett til å bli vurdert som et individ, ikke som del av en gruppe.»<sup>29</sup>*

En form for diskriminering er **direkte diskriminering** som fremgår av aml § 13-1 som en form for diskriminering, men begrepet er ikke nærmere definert i loven. Likestillingsloven uttrykker begrepet direkte diskriminering på en enkel måte i § 3: «... stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av ulikt kjønn ...»<sup>30</sup> Av forarbeidene til arbeidsmiljøloven kommer det frem at både handlinger og unnlatelser rammes av begrepet.<sup>31</sup> Et annet typisk eksempel på direkte diskriminering er aldersdiskriminering i staten. I staten er aldersgrensen 70 år, og da må man fratrukke sin stilling, noe som også er en direkte konsekvens av alderen.

Direkte diskriminering kan skje med grunnlag i en av disse faktorene: «politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering eller alder ...».<sup>32</sup> Direkte diskriminering er omtalt i rammedirektivets kapittel 1 i artikkel 2 nr. 2 bokstav a.

Et eksempel fra arbeidslivet kan være om en bedrift ikke ansetter nye medarbeidere over 40 år, det vil anses å være direkte diskriminerende hvis alder alene er årsaken til at kvalifiserte søkere blir forbigått.

---

<sup>28</sup> Prop. 88 L (2012–2013)

<sup>29</sup> Strand, (2006) side 132 og 133

<sup>30</sup> Likestillingsloven § 3-1.

<sup>31</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 35

<sup>32</sup> Arbeidsmiljøloven § 13-1

**Indirekte diskriminering** er i Likestillingsloven § 3.2 ledd beskrevet slik: «Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet ...». Indirekte diskriminering er omtalt i rammedirektivets kapittel 1 i artikkel 2 nr. 2 bokstav b.

I den gamle arbeidsmiljøloven beskrives indirekte diskriminering som når en tilsynelatende nøytral bestemmelse eller praksis i realiteten er diskriminerende.<sup>33</sup>

Av forarbeidene til arbeidsmiljøloven kommer det frem at indirekte diskriminering er en handling, betingelse, praksis eller unnløstelse som faktisk virker på en slik måte at en person stilles dårligere enn andre.<sup>34</sup> Et eksempel på indirekte diskriminering på en arbeidsplass kan være at yngre medarbeidere foretrekkes i pilotprosjekter når ny teknologi skal innføres i bedriften, selv om eldre arbeidstakere kunne utført oppgaven like bra med litt mer tid og veiledning om det var behov for det.

Formålet med at loven også skal ramme indirekte diskriminering, er at arbeidsgiver i motsatt tilfelle enkelt kunne omgå reglene om diskriminering ved å hevde han var i god tro når han innførte et forbud som var ment å ramme alle, men som i realiteten kun vil ramme noen få på arbeidsplassen.

Kapittel tretten i loven rammer altså både direkte og indirekte aldersdiskriminering. Dermed rammes ikke bare tiltak som direkte er knyttet til alder, men også tiltak som i praksis rammer ulikt i forhold til alder som f.eks. seniorruken, som er tema i denne avhandlingen.

---

<sup>33</sup> Aml 1977 § 54 C nr. 2

<sup>34</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 325

**Multipel diskriminering** er en annen form for diskriminering som vil si at en person utsettes for flere diskrimineringsgrunnlag i én handling. Om en kvinne diskrimineres ved en ansettelse både på grunn av kjønn og alder kalles det multipel diskriminering.

Det fremgår av EF-traktaten artikkel 3 nr. 2 at det skal tilstrebnes å fjerne ulikheter og fremme likebehandling mellom kvinner og menn. Dette gjelder særlig for kvinner som i en større skala rammes av dobbel diskriminering. Det fremgår ikke av EUs likebehandlingsdirektiver egne bestemmelser om diskriminering på flere grunnlag, men i fortalet til rammedirektivet (2000/78/EF) punkt 3 og rasediskrimineringsdirektivet (2000/43/EF) punkt 14 er likebehandling fremhevet.<sup>35</sup>

Forskjellbehandling anses synonymt med begrepet om diskriminering, jamfør Jakhelln.<sup>36</sup>

## 1.5 Hva forteller forskningen oss om seniortilpassede tiltak

Forskningsstiftelsen FAFO har i to rapporter kommet med kritikk av de seniorpolitiske tiltakene i arbeidslivet som jeg vil redegjøre for her.

Hanne Bogen og Anne Inga Hilsen ved FAFO, Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning, har dette året publisert en forskningsrapport kalt «Seniorpolitikk under skiftende forhold»<sup>37</sup> Rapporten tar for seg

---

<sup>35</sup> NOU 2009:14

<sup>36</sup> Jakhelln (2006) s. 64.

<sup>37</sup> Bogen (2013) «Seniorpolitikk under skiftende forhold»

situasjonen innen seniortilpassede tiltak og virkninger av disse formålene i seks kommuner i Norge.

FAFO er i sin rapport usikre på om seniortilpassede tiltak har en tilsiktet virking, da tiltakene kommer sent i livet og de fleste har allerede har bestemt seg for når de ønsker å avslutte sin yrkeskarriere. Det kan tenkes at de som allerede hadde tenkt å fortsette i arbeid, er de som får mest utbytte av ordningen. Det ser ut til at de seniortilpassede tiltakene er velkomne, men ikke avgjørende for beslutningen om å stå lenger i jobb, fremgår det av rapporten. Ofte er det private grunner, som f.eks. hva ektefellen gjør, som avgjør om man vil stå lenger i jobb.<sup>38</sup>

Sett fra arbeidsgiverens side har man et ønske om å skape ett godt arbeidsmiljø for alle, uavhengig av alder. Dette fremstår som mer tilpasset den enkelte enn en kollektiv standardisert avtale for dem over en viss alder («one size fits all»). Det betyr ikke at seniortiltakene ikke fremstår med noen effekt men tiltakene traff kanskje ikke alle i den tiltenkte målgruppen.<sup>39</sup> Det fremgår også av rapporten at mange seniorer ønsker å arbeide deltid etter fylte 62 år, å tilby en slik ordning er ett positivt tiltak for å beholde eldre arbeidstakere yrkesaktive.<sup>40</sup>

I enkelte kommuner råder det en seniorpolitisk tretthet på den måten av politikken ikke aktivt har blitt fulgt opp. Det oppstår også et spenningsfelt mellom de ulike ledernivåene på arbeidsplassen ved at det fra sentralt hold er ønske om at man skal spare penger til tidlige pensjoner mens man på avdelingsnivå ønsker å beholde de erfarne kunnskapspersonene i bedriften eller å rekruttere nøkkelpersonell.<sup>41</sup>

Avslutningsvis blir det stilt spørsmål om det er et godt arbeidsmiljø og god ledelse som gir resultater heller enn seniortilpassede tiltak som senioruken.<sup>42</sup> Det behøver altså ikke være de seniortilpassende tiltakene som er årsak til at folk står lengere i jobb. Det bemerkes også

---

<sup>38</sup> Bogen (2013) «Seniorpolitikk under skiftende forhold» s. 71

<sup>39</sup> Bogen (2013) «Seniorpolitikk under skiftende forhold» s.76

<sup>40</sup> Bogen (2013) «Seniorpolitikk under skiftende forhold» s. 72

<sup>41</sup> Bogen (2013) «Seniorpolitikk under skiftende forhold» s. 66 og 68

<sup>42</sup> Bogen (2013) «Seniorpolitikk under skiftende forhold» s. 76

at levealderen i Norge øker og at helsetilstanden til befolkningen i Norge bedres.<sup>43</sup>

Som en oppsummering i rapporten nevnes det at tankegangen bak et nøytralt pensjonssystem er at «det skal lønne seg å arbeide» og «koste å gå av tidligere» slik at flere arbeidstakere motiveres til å så lenger i arbeid.<sup>44</sup>

I en annen rapport fra FAFO av Tove Midtsundstad og Hanne Bogen med tittelen «Hvordan øke eldres yrkesdeltagelse» i land som Sverige, Danmark og Finland»<sup>45</sup> fremgår det interessante økonomiske fakta om at Norge i liten grad benytter skatteinsentiver for å stimulere til økt yrkesdeltagelse i arbeidslivet i motsetning til eks Sverige. I følge rapporten kan det ha sammenheng med den nylig avgåtte regjeringens politikk hvor slike skattestimulerende tiltak har vært lite populære. I Sverige som har en borgerlig regjering har de hatt større tro på slike virkemiddel i større grad enn venstresiden. Ved høstens regjeringsskifte som har gjort at vi har fått en ny borgerlig regjering blir det spennende fremover, nå som vi har fått de sterkeste talspersoner for skatte- og avgiftslettelse i arbeidsmarkedspolitikken inn i regjering<sup>46</sup>

Argumentene i Norsk arbeidsmarkeds- og velferdspolitikkk har vært å vise at 60-åringer i snitt er like friske som yngre arbeidstakere og derfor ikke behøver ordninger som utløses så tidlig som fra fylte 60 år. Så langt består senioruken men det er blitt f.eks. strengere å bli erklært 100 % ufør og muligheten til å motta uførepensjon med grunnlag i alderssvekkelse.

---

<sup>43</sup> Bogen (2013) «Seniorpolitikk under skiftende forhold» s. 72

<sup>44</sup> Midtsundstad (2013) s. 21»Hvordan øke eldres yrkesdeltagelse, tiltak for å redusere tidlig pensjonering i Sverige, Danmark og Finland s.21

<sup>45</sup> Midtsundstad (2013) »Hvordan øke eldres yrkesdeltagelse, tiltak for å redusere tidlig pensjonering i Sverige, Danmark og Finland

<sup>46</sup> Midtsundstad (2013) »Hvordan øke eldres yrkesdeltagelse, tiltak for å redusere tidlig pensjonering i Sverige, Danmark og Finland s.121

## 1.6 Diskrimineringsforbudet

Formålet med å fremme likebehandling i arbeidslivet gjelder alle sider ved arbeidsforholdet fra utlysning til opphør.<sup>47</sup>

Det lovfestede kravet om likebehandling som fremgår av kapittel 13 i arbeidsmiljøloven, innebærer at arbeidsgiver ikke kan forskjellsbehandle på grunn av: «Politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering eller alder»<sup>48</sup>

Det rettslige utgangspunktet finner vi i Arbeidsmiljølovens kapittel 13. Paragraf 13-1 er innført med grunnlag i rammedirektivet. Bestemmelsen er en videreføring av reglene i aml (1977). Hovedregelen i § 13-1 lyder:

*«Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering eller alder er forbudt.»*

Ett av formålene med innføringen av et forbud mot aldersdiskriminering var å «sikre en lik adgang og mulighet til sysselsetting uavhengig av alder, så lenge dette er forsvarlig».<sup>49</sup> Begrepet alder er ikke definert i loven, men det antas at både høy og lav alder vektlegges ved vurderingen om diskriminering har funnet sted.<sup>50</sup>

Andre ledd i § 13-1 lyder:

*«(2) Trakassering og instruks om å diskriminere personer av grunner nevnt i første ledd anses som diskriminering.»*

---

<sup>47</sup> Ot.prp. nr. 104 s. 11

<sup>48</sup> Aml § 13-1 (1)

<sup>49</sup> Ot.prp. nr. 104 s. 29

<sup>50</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 29



Andre ledd i bestemmelsen er kun en presisering av at diskriminering også gjelder for trakassering og instruks. Området for diskrimineringen gjelder i følge § 13-2 «alle sider ved arbeidsforholdet».<sup>51</sup>

Det følger videre av likebehandlingsprinsippet<sup>52</sup> at alle mennesker har krav på lik behandling. Likebehandlingsprinsippet er sentralt og ble kjent allerede i 1958 gjennom opprettelsen av ILA-konvensjon nr. 111 som ble ratifisert av Norge i 1959.<sup>53</sup>

Ikke-diskriminering er et prinsipp som er nedfelt i en rekke internasjonale konvensjoner Norge har ratifisert.

Mangold-dommen var EU-domstolens første sak om aldersdiskriminering og ble behandlet i Grand Chambre, altså «storkammeret», noe som taler for at dommen bør ha større prejudikatvirkning enn andre dommer som ikke er behandlet i storkammer.<sup>54</sup> Det fremgår av dommen at forbudet mot diskriminering skal anses å være et generelt EU-rettslig prinsipp som strekker seg lenger enn direktivets forbud mot aldersdiskriminering.<sup>55</sup> Stein

Evju har senere kritisert at likebehandlingsprinsippet har fått status som et grunnleggende prinsipp uavhengig av 2000/78-direktivet.<sup>1</sup>

I senere tid har EU-domstolen behandlet flere saker om aldersdiskriminering slik at Mangold-dommen har mistet noe av sin aktualitet og vekt.

Det kan omtales flere andre lover som behandler diskriminering, men det er kun arbeidsmiljøloven som behandler diskriminering i arbeidslivet. Det er kapittel 13 i arbeidsmiljøloven som vil komme til anvendelse i den foreliggende avhandlingen. Reglene om

---

<sup>51</sup> Aml § 13-2

<sup>52</sup> NOU 2003:2 punkt 4.1

<sup>53</sup> NOU 2003:2 punkt 4.1

<sup>54</sup> Evju, (2006) s. 148

<sup>55</sup> Dom C- 144/04, premiss 74 og 75

diskriminering i arbeidsmiljøloven bygger på EUs rammedirektiv 2000/78 EF, om forbudet mot diskriminering i arbeidslivet.

Lover som verner annen form for diskriminering er likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings og tilgjengelighetsloven.

Fra 01.01.2014 trer flere nye lover om diskriminering i kraft. Det er en ny lov om diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, lov om etnisk diskriminering og ny diskriminerings- og tilgjengelighets lov. Det kommer i tillegg en ny lov om likestilling fra 01.11.2013. De nye lovene vedtas som nye lover fordi det er gjort omfattende lovtekniske og språklige endringer i gjeldene lover. Formålet er å styrke diskrimineringsvernet.<sup>56</sup> Diskriminering på grunn av kjønn reguleres av likestillingslovens regler.<sup>57</sup>

### **1.7 Unntakene fra diskrimineringsforbudet**

Det fremgår av forarbeidene til arbeidsmiljøloven at det er rom for forskjellsbehandling med grunnlag av alder der dette har et saklig formål.<sup>58</sup> Forskjellsbehandlingen må altså være begrunnet.

Paragraf 13-3 i loven hjemler unntakene fra diskrimineringsforbudet. Første ledd omtaler de tilfellene som faller utenfor forbudet om diskriminering, det gjelder der diskrimineringen har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende og er nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke. Betegnelsen saklig formål er ikke definert i rammedirektivet om forbud mot diskriminering i arbeidslivet som bestemmelsen bygger på.

---

<sup>56</sup> Nettredaktør: Lars Henie Barstad Stortingets nettside (2013)

<sup>57</sup> Likestillingsloven av 9. juni 1978

<sup>58</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 11

Andre ledd i § 13-3 kommer til anvendelse ved aldersdiskriminering. Bestemmelsen lyder:

*«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 indirekte diskriminering, diskriminering på grunn av alder...»<sup>59</sup>*

Annet ledd åpner her for adgang til å gjøre unntak som er videre enn første ledd. Kravene i andre ledd er det foreligger proporsjonalitet og saklighet mellom middel og mål. Bestemmelsen åpner for forskjellsbehandling forankret i samfunnets nytteverdi. I følge forarbeidene må vært enkelt tilfelle vurderes konkret på bakgrunn av faktum i saken og det vil alltid være en skjønnsmessig vurdering.<sup>60</sup> Bestemmelsen bygger på rammedirektivets artikkel 6 som sier at forskjellsbehandling er tillatelig om det er begrunnet i rimelige hensyn og at det er objektivt vurdert. Disse kravene samsvarer med kravene til «saklighet» i aml § 13-3.(2)

Videre må det tas en forholdsmessighetsvurdering som samsvarer til direktivets krav om «hensiktsmessig og nødvendig»<sup>61</sup>

Kravet om proporsjonalitet innebærer altså at midlene som benyttes må stå i forhold til det resultat som ønskes oppnådd. Ved vurderingen er det viktig å se om andre ikke diskriminerende midler kan benyttes<sup>62</sup>

Arbeidsmiljøloven § 13-3 fjerde ledd åpner for å vedta forskrifter om aldersdiskriminering og rekkevidden av unntaket for saklig forskjellsbehandling etter § 13-3 andre ledd. Det fremgår av forarbeidene at slike forskrifter ikke er vedtatt og at bestemmelsen ikke ønskes videreført.<sup>63</sup>

---

<sup>59</sup> Aml § 13-3 (2)

<sup>60</sup> Ot prp. nr. 49 (2004-2005) s. 327

<sup>61</sup> Rammedirektivets fortale artikkel 25

<sup>62</sup> Ot.prp. nr. 104 s. 41

<sup>63</sup> NOU 2009: 14 punkt 16.8.2

Forarbeidene til endringsloven om likebehandling i arbeidslivet<sup>64</sup> presiserer at det må utvise forsiktighet med å benytte alder som en begrunnelse til at en person yter mindre i arbeidssammenheng eller er uegnet til arbeidsoppgaver og sies opp av den grunn. Dette må i så fall vurderes konkret og være «nødvendig» og «hensiktsmessig». Dette følger også av Danfoss-dommen.<sup>65</sup>

Videre skal det ved en vurdering om forskjellsbehandling har skjedd foreligge årsakssammenheng mellom «den anførte begrunnelsen og målet som skal oppnås»<sup>66</sup>

De legitime formålene for å rettferdiggjøre forskjellsbehandling i arbeidslovet må altså være forankret i norsk rett for å fremstå som lovlige.<sup>67</sup>

Her er formålet at arbeidsgivers virkelige motiver må komme frem. Ofte vil forskjellsbehandling på grunn av alder forsøkes holdes skjult.<sup>68</sup>

---

<sup>64</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 41

<sup>65</sup> C-109/88 NR.20

<sup>66</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 41

<sup>67</sup> Roseth, (2012) side 143

<sup>68</sup> NOU 2003: 2 s. 47

## 2 Vernet mot diskriminering og aldersbegrepet

### 2.1 Vernet mot diskriminering

Her vil jeg redegjøre for prinsippet om «vernet mot diskriminering» i et internasjonalt perspektiv. Vernet mot diskriminering må anses som en grunnleggende menneskerettighet med stor betydning for det enkelte individ.<sup>69</sup>

Vern mot diskriminering kommer til uttrykk i en rekke internasjonale konvensjoner og erklæringer. Jeg vil først trekke frem Den europeiske menneskerettserklæringen (EMK) artikkel 14, som sier at usaklig diskriminering er forbudt. Det fremgår i konvensjonen at ulik behandling må ha et legitimt formål, samt at det skal være forholdsmessighet mellom formålet som skal oppnås og de midler som benyttes, dette følger av internasjonal rettspraksis.<sup>70</sup> Videre fremgår hensynet til vernet mot diskriminering av SP (FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter) artikkel 26 som forbyr all forskjellsbehandling og sier at alle er like for loven.<sup>71</sup> Til slutt vil jeg nevne ILO-konvensjonen nr. 111 om diskriminering i sysselsetting og yrke.<sup>72</sup> EUs rammedirektiv 2000/78/EF vil omtales som en av de mest sentrale rettskildene under.

---

<sup>69</sup> Jakhelln (2006) s. 65

<sup>70</sup> Prop. 138 L (2010–2011) og *Thlimmenos mot Hellas*, 6. april 2000 (nr. 34369/97). Punkt 4.4

<sup>71</sup> Internasjonal konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) 16. desember. 1966

<sup>72</sup> Konvensjon om diskriminering i sysselsetting og yrke (ILOnr.111), Genève 25. juni 1958

## 2.2 Aldersgrenser

Det er viktig å bemerke at det er ett skille mellom pensjonsalder og aldersgrense. Pensjonsalder oppnår man ved fylte 67 år og er den alderen man oppnår en rettighet til pensjon, man kan altså gå av med pensjon som det kalles.

Aldersgrense defineres som når man er pliktig til å fratru sin stilling, man er i det siste tilfellet altså tvunget til å fratru i arbeidslivet.<sup>73</sup>

Seniorruken er en rettighet som utløses ved fylte 60 år, altså 7 år før man har rett til pensjonsutbetaling og 10 år før man må fratru sin stilling i kraft av loven<sup>74</sup>

Rettigheter til AFP oppnås ved fylte 62 år.

## 3 Presentasjon av rettskildebildet

### 3.1 Rettskildene

Utgangspunktet for drøftelsen i denne avhandlingen er hovedsakelig domsavgjørelser fra EU-domstolen, norsk lov og forarbeider. EU-domstolen het frem til 1. desember 2009 EF-domstolen, men fikk ved inngåelsen av Lisboa-traktaten utvidet myndighet.<sup>75</sup>

De mest sentrale internasjonale rettskildene vil altså være rettspraksis fra EU-domstolen og relevante artikler fra rådsdirektiv 2000/78/EF som er implementert i norsk rett i Arbeidsmiljøloven i kapittelet 13 om aldersdiskriminering. Av norske rettskilder vil jeg omtale Grunnloven, forarbeidene til ferieloven og arbeidsmiljøloven, relevant rettspraksis, juridisk teori og reelle hensyn.

---

<sup>73</sup> Evju (2006) s.156

<sup>74</sup> Aml § 15-13 a.(1)

<sup>75</sup> EU- opplysning om hvorfor EU-domstolen skiftet navn til EF-domstolen

### **3.2 Om EUs rammedirektiv 2000/78/EF, om forbudet mot diskriminering i arbeidslivet**

EUs rammedirektiv 2000/78/EF heretter kalt Rammedirektivet omfatter diskrimineringsgrunnlagene: religion, tro, funksjonshemming, alder og seksuell orientering.

Direktivet er en del av en sosial pakke innenfor arbeidsliv, sosial, likebehandling, helse, migrasjon og utdanning. Det uttalte formålet med pakken er å utvide EUs sosial dimensjon parallelt med globalisering, endret sosial virkelighet og levemønstre.<sup>76</sup>

Formålet med å innføre rammedirektivet er fremme likebehandling og unngå diskriminering. Formålet fremmes ved at man også hindrer vektlegging av utenforliggende hensyn noe som alder er et eksempel på.<sup>77</sup>

Forskjellsbehandling på grunn av alder er også omtalt i direktivets fortale i artikkel 25 som det vil vises til i drøftelsen.

Det fremgår at direktivet er et minimumsdirektiv. Det innebærer at statene selv kan innføre strengere lovgivning for å sikre likebehandling.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> Europalov.no (2010)

<sup>77</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 14 samt Hellum (2008) s. 123

<sup>78</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 13 samt <http://europalov.no/rettsakt/anti-diskrimineringsdirektivet/id-1344>

### 3.3 Om implementeringen av EUs rammedirektiv 200/78/EF i norsk rett

Rammedirektivet ble innlemmet i norsk rett allerede i 2004 i den gamle arbeidsmiljøloven. Dette skjedde praktisk ved en tilføyelse av kapittel 10 a og 10 b i den gamle arbeidsmiljøloven av 4. februar 1977.<sup>79</sup>

Rammedirektivet ble vedtatt av Norge etter inngåelsen av EØS-avtalen. Rettsakten er hjemlet i EF-traktatens artikkel 13 om likebehandling uavhengig av bl.a. alder. Artikkel 13 har ingen parallell bestemmelse i EØS avtalen, men Norge valgte likevel å implementere hele diskrimineringspakken.

Prinsippet om likebehandling var formålet med implementeringen av direktivet i norsk rett samt at Norge skulle ha et vern mot diskriminering på høyde med EU landene.<sup>80</sup>

Ved at Norge ikke var forpliktet til å innføre direktivet har det ført til en ikke konsekvent tilnærming til hvilken vekt direktivet har i norsk rett.<sup>81</sup>

Det kan stilles spørsmål ved hvilken vekt diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven har når direktivet om diskriminering altså ikke inngår som en del av EØS-avtalen. Bestemmelsen i EØS loven lyder slik:

*«Bestemmelser i lov som tjener til å oppfylle Norges forpliktelser etter avtalen, skal i tilfelle konflikt gå foran andre bestemmelser som regulerer samme forhold. Tilsvarende gjelder dersom en forskrift som tjener til å oppfylle Norges forpliktelser etter avtalen, er i konflikt med en annen forskrift, eller kommer i konflikt med en senere lov.»<sup>82</sup>*

---

<sup>79</sup> Evju, (2006)s. 137

<sup>80</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 14

<sup>81</sup> Hack (2010) s.2

<sup>82</sup> EØS-loven § 2



Bestemmelsen sier at ved motstrid skal Norges forpliktelser etter EØS-avtalen ha forrang fremfor norsk lovgivning. Ved at direktivet ikke inngår i EØS-avtalen blir hovedspørsmålet om Norge er bundet av direktivet. Problemstillingen vil bli drøftet mer inngående i hoveddrøftingen i kapittel fire i avhandlingen. Det rettslige utgangspunktet er at Norge er politisk bundet av avtalen, men ikke rettslig. Dette innebærer også at Eftas overvåkingsorgan og EFTA-domstolen ikke innehar kompetanse til å håndheve reglene som er implementert i Norsk rett.<sup>83</sup> Utgangspunktet er altså at vi er politisk bundet, men ikke rettslig av direktivet.

### 3.4 Rammedirektivets innhold

Kjernen i direktivet fremgår av artikkel 2:

*«I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikler 1 anførte grunde.»<sup>84</sup>*

I utgangspunktet tilsier prinsippet om likebehandling at direkte diskriminering ikke kan forsvares.<sup>85</sup>

Unntak kan skje om forskjellbehandlingen kan begrunnes i saklighet, nødvendighet og forholdsmessighet. Dette kalles Proporsjonalitetsprinsippet.<sup>86</sup>

I direktivets fortale artikkel 23 og 25 fremgår unntakene som lovliggjør forskjellsbehandlingen:

---

<sup>83</sup> Hellum (2008)s 1222

<sup>84</sup> Rådsdirektiv 2000/78/EF – dansk språkversjon, regjeringen.no

<sup>85</sup> Hellum, Diskriminerings og likestilingsrett, 2008 side 124

<sup>86</sup> Hellum, Diskriminerings og likestilingsrett, 2008 side 124

### Artikkel 23:

*«Under meget begrænsede omstændigheder kan ulige behandling retfærdiggøres, når en relevant egenskab, der vedrører religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, når målet er legitimt, og kravet står i et rimeligt forhold hertil. Sådanne omstændigheder bør medtages i de oplysninger, som medlemsstaterne skal meddele Kommissionen.»<sup>87</sup>*

### Artikkel 25:

*«Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder er en afgørende forudsætning for, at de mål, der er fastsat i retningslinjerne for beskæftigelse, kan nås, og der kan tilskyndes til diversitet i beskæftigelsen. Ulige behandling på grund af alder kan dog være berettiget under visse omstændigheder og kræver derfor særlige bestemmelser, der kan variere alt efter situationen i medlemsstaterne. Det er afgørende at skelne mellem ulige behandling, der er berettiget, især under hensyn til legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og forskelsbehandling, der skal forbydes.»<sup>88</sup>*

Artikkel 23 og 25 åpner opp for at forskjellsbehandling på grunn av blant annet alder er lovlig «når målet er legitimt» og kravet står i rimelig forhold til dette.

Artikkel 25 sier at unntaket krever «særlig bestemmelser» og kan «varierte etter situationen» Unntakene fra diskrimineringsforbudet vil bli nærmere omtalt i kapittel fire i avhandlingen.

I internasjonal menneskerettspraksis og teori tolkes diskrimineringsforbudene som hovedregel slik at forbudet ikke rammer forskjellsbehandling som:

---

<sup>87</sup> Rådsdirektiv 2000/78/EF – dansk språkversjon, regjeringen.no

<sup>88</sup> Rådsdirektiv 2000/78/EF – dansk språkversjon, regjeringen.no

- (1) har et saklig og legitimt formål (saklighetskravet),  
(2) er nødvendig for å oppnå formålet (nødvendighetskravet) og (3)  
ikke er uforholdsmessig inngripende (proporsjonalitetskravet)<sup>89</sup>

Dette innebærer at disse tre prinsippene om saklighet, nødvendighet og proporsjonalitet vil være sentrale momenter i den videre drøftelsen. Det er momenter som står helt sentralt i rettspraksis som jeg vil vise til under presentasjonen av rettskildebildet.

Artikkel 6 første ledd i direktivet er implementert i aml § 13-3 (2) og er svært relevant for den foreliggende problemstillingen. Bestemmelsen lyder:

*Artikkel 6.*

*1. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.*

Artikkel nr. 6 åpner for forskjellbehandling på grunn av alder dersom det er objektivt og rimelig begrunnet i et legitimt formål. I tillegg må tiltaket som er benyttet være hensiktsmessig og nødvendig. Artikkel 6 nr. 1 strekker seg lengere og åpner for en videre adgang til forskjellsbehandling enn artikkel 4 nr. 1 i direktivet som kun relaterer seg til yrkesmessige kvalifikasjoner. I den foreliggende avhandlingen er det artikkel 6 nr. 1 som vil være drøftingstema, artikkelen er ment å tilsvare § 13-3 andre ledd i aml.

Det fremgår videre av rammedirektivets artikkel åtte at direktivet er et minimumsdirektiv.

---

<sup>89</sup> Ot.prp. nr. 44 (2007–2008)

Medlemstatene står fritt til å fastsette mer omfattende regler, men minstekravet er at statene oppfyller kravene som er fastsatt i direktivet.

Rammedirektivet gjelder ved alle faser i arbeidslivet, fra rekruttering til arbeidsforholdets opphør. Vernet er ikke begrenset til å gjelde arbeidstakere i snever forstand, men beskytter også selvstendig næringsdrivende og personer under yrkesutdanning eller omskolering.<sup>90</sup>

### 3.5 Norsk lov og forarbeider

Grunnloven av 17. mai 1814 har ingen bestemmelser om diskrimineringsvern, dog fremgår det av § 110 C følgende: «Det påligger Statens Myndigheder at respektere og sikre Menneskerettighederne.»<sup>91</sup>

Bestemmelsen tolkes slik at lovgivende myndighet skal respektere og sikre at menneskerettighetene blir fulgt.

I følge forarbeidene retter bestemmelsen seg mot statens myndigheter i videste forstand. Det vil si at både Stortinget, regjeringen, kommunale og fylkeskommunale myndigheter, andre forvaltningsorganer og domstolene omfattes.<sup>92</sup> Bestemmelsen gir stort rom for tolkning av de ulike forvaltningsorganer. Enkelte juridiske forfattere hevder bestemmelsen bærer mer preg av å være en programerklæring.<sup>93</sup>

*«Grunnloven av 1814 hadde opprinnelig flere bestemmelser som etter våre øyne var i strid med prinsippet om like rettigheter og likeverd for alle. For eksempel hadde Grunnloven en bestemmelse om at jøder og jesuitter ikke hadde adgang til riket. Et annet eksempel er at det bare var menn som*

---

<sup>90</sup> Hellum, (2008) s. 124

<sup>91</sup> Grunnloven § 110 c

<sup>92</sup> Ot.prp. nr. 3 (1998-99) og NOU 1993: 18 s. 159-69)

<sup>93</sup> Andenæs (2006) s. 379.

*hadde stemmerett. Grunnloven av 1814 var likevel et utslag av idealene om individets friheter og rettigheter på den tid.»<sup>94</sup>*

Ordet «menneskerettigheter» kom ikke inn i Grunnloven før § 110 c ble vedtatt i 1994.

**Arbeidsmiljøloven** er preseptorisk, det fremgår av § 1-9, som lyder: «Loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt.»<sup>95</sup>

Bestemmelsene i rammedirektivet om aldersdiskriminering trådte i kraft i norsk rett 1.mai 2004.

Arbeidsmiljøloven gjelder i utgangspunktet for «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker».<sup>96</sup> Det finnes unntak, men det må fremgå av lovgivningen som f.eks. ved sjøfart, fangst og fiske.<sup>97</sup>

Begrepet arbeidstager og virksomhet vil ikke bli ytterligere omtalt her, men kan i noen tilfeller være omtvistet.

At man anses som arbeidstaker, er avgjørende for om man kan påberope seg vernet mot diskriminering i kapittel 13 i loven.

Arbeidstagerbegrepet er definert i ferieloven § 2 (1) på følgende måte: «Enhver som utfører arbeid i annens tjeneste ...».<sup>98</sup>

Samlet sett favner arbeidsmiljøloven vidt, og kapittel tretten om diskriminering gjelder for de aller fleste arbeidstagere i Norge i dag. Sjøfart, fangst og fiske er virksomheter som faller utenfor loven, jmfør § 1-2 (2)

---

<sup>94</sup> NOU 2009: 14 nr. 25.4.1

<sup>95</sup> Aml § 1-9

<sup>96</sup> Aml § 1-2 (1)

<sup>97</sup> Aml § 1-2 (2)

<sup>98</sup> Ferieloven § 2 (1)

Det fremgår ingen bestemmelser i arbeidsmiljøloven som hjemler positiv særbehandling av arbeidstakere. Det fremgår imidlertid av forarbeidene at arbeidsgiver innenfor de ulovfestede reglene har mulighet til å prioritere enkelte grupper innenfor lovens rammer og målet om likebehandling.<sup>99</sup>

Det følger av forarbeidene til arbeidsmiljøloven at Norge bør ha en målsetting om at vi skal ha et vern mot diskriminering som er minst på høyde med EU.<sup>100</sup> I departementets vurderinger i forarbeidene kommer det frem at det er ønskelig med en regel om positiv forskjellsbehandling i lovverket da det kan være tilfeller hvor det er ønskelig å behandle svake grupper formelt bedre for å bidra til like rettigheter og muligheter. Det gis ingen oppramsing av hvilke tiltak som arbeidsgivere kan iverksette, men tiltakene bør bare forekomme der fordelene er større enn ved at alle skal behandles likt. Departementet uttaler også at regelen skal tolkes snevert.<sup>101</sup>

*«Diskrimineringslovverkene har i utgangspunktet mange likhetstrekk men er ikke absolutt sammenfallende. Arbeidsmiljøloven gjelder innenfor arbeidslivet mens likestillingsloven og diskrimineringsloven gjelder på alle samfunnsområder.»<sup>102</sup>*

**Ferielovens** virkeområde gjelder i utgangspunktet alle arbeidstagere.<sup>103</sup>

I ferieloven er arbeidstager definert som «alle som utfører arbeid i annens tjeneste» Ifølge forarbeidene til loven faller de som ikke utfører betalt arbeid, utenfor.<sup>104</sup> Hensynet og motivet bak innføringen av den

---

<sup>99</sup> Ot.prp. nr. 104 punkt 8.5.1

<sup>100</sup> NOU:2004:5 punkt 14.1 (innledningen) *Skriv fra Arbeidslivslovutvalget*

<sup>101</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 43

<sup>102</sup> Hedlund (2008) s. 31

<sup>103</sup> Ot.prp. nr. 54(1986-1987) punkt. 1.2

<sup>104</sup> Ot.prp. nr. 54 (1986-1987) punkt 3.2.1

ekstra ferieuken er det redegjort for ovenfor<sup>105</sup> og vil bli trukket frem i drøftelsen i avhandlingen.

### **3.6 Relevant rettspraksis fra EU-domstolen**

Flere rettsavgjørelser fra EU-domstolen er svært relevante for tolkningen av reglene om aldersdiskriminering i den foreliggende avhandlingen.

EU-domstolen het frem til 1. desember 2009 EF-domstolen. Endringen kom etter at etter at Lisboa-traktaten trådte i kraft på samme tidspunkt.

Relevante EU-dommer som vil bli omtalt spenner seg fra Mangold-dommen som har mistet noe av sin aktualitet til nyere rettspraksis som Prigge-dommen som beskrives som en liten revolusjon sammenlignet med tidligere rettsavgjørelser fra EU-domstolen.<sup>106</sup>

Prigge-dommen førte til at norsk Høyesterett satte en egen sak på vent i påvente av en rettsavgjørelse i Priggesaken.<sup>107</sup>

---

<sup>105</sup> Se punkt 1.3 i Avhandlingen

<sup>106</sup> Hack, (2011) s.2

<sup>107</sup> Roseth (2012) s.153

### 3.7 Relevant norsk rettspraksis

Problemstillingen i avhandlingen vil også belyses i lys av norsk rettspraksis. Jeg vil blant annet belyse Helikopter-dommen som var saken som Høyesterett stanset i påvente av utfallet av Priggesaken.<sup>108</sup> Alle avgjørelsene fra norsk rettspraksis som omtales i kapittel fire belyser problemstillinger innenfor spørsmålet om aldersdiskriminering.

### 3.8 Juridiske metodeprinsipper benyttet i avhandlingen

Bestemmelsen om aldersdiskriminering bygger på Rådskonklusjonen 2000/78/EF. Jeg har tidligere redegjort for direktivets stilling i Norsk rett ved at direktivet ikke er bundet opp av EØS-avtalen. Jeg vil underveis i drøftelsen måtte vektlegge den ikke konsekvente tilnærmingen til direktivet, det fremgår blant annet i Kystlink-dommen hvor dommerne i Høyesterett var uenige om hvordan de norske reglene skulle vurderes i forhold til rammedirektivets innhold.<sup>109</sup> Førstvoterende mente domstolene må vurdere på eget grunnlag som om saken var blitt forelagt EU-domstolen og benytte de samme rettskildene.<sup>110</sup> I det følgende vil det bli lagt stor vekt på EU-domstolens praksis.

Graver utvalget uttalte i NOU:2009 at Norge uansett ikke er rettslig bundet av eventuelle regler om aldersdiskriminering i EU-retten fordi direktivet faller utenfor EØS-avtalen. Etter utvalgets vurdering innebærer dette at Norge ikke er rettslig bundet og at vi kan stille oss noe friere ved gjennomføringen av forbudet mot aldersdiskriminering også på arbeidslivets område.<sup>111</sup>

---

<sup>108</sup> Se punkt.3.6 i avhandlingen

<sup>109</sup> Rt. 2010-s.202 premiss 56

<sup>110</sup> Rt.2010-s.202 premiss 55 og 56

<sup>111</sup> NOU 2009: 14 Punkt 6.6.4



Senere satt Høyesterett Kystlinksaken på vent i påvente av en rettsavgjørelse av EU-domstolen i Prigge-saken. Dette taler i mot at Graver utvalgets uttalelse tillegges stor vekt i norsk rettspraksis.

Reelle hensyn og resultat av forskning vil være sentrale moment i drøftelsen da det innen aldersdiskriminering til nå foreligger lite rettspraksis, men som pr. i dag anses som et svært aktuelt tema og noe som kan føre til at flere aldersdiskriminerende tiltak vil bli belyst på arbeidsplassene i tiden som kommer.

For å komme frem til en konklusjon på problemstillingen i den foreliggende avhandlingen er det nødvendig å se problemstillingen i lys av EU/ EØS retten og EU-domstolens praksis samt norsk rettspraksis og forarbeider. Jeg vil benytte de presenterte rettskildene: arbeidsmiljølovens forarbeider og arbeidsmiljøloven samt at vil jeg se til formålet og hensynet bak loven og reelle hensyn. Dette vil være grunnlagene for mine drøftelser opp mot problemstillingen i avhandlingen.

## 4 Drøfting av hovedproblemstillingen i avhandlingen

### 4.1 I hvilken grad kan ekstraferie for arbeidstagere over 60 år- anses som tillatelig særbehandling eller diskriminering

Jeg tar utgangspunkt i arbeidsmiljølovens bestemmelser i kapittel tretten om vern om diskriminering. Bestemmelsen er en videreføring av § 54 D.<sup>112</sup> Paragraf 13-1 sier at diskriminering på grunn av alder er forbudt.<sup>113</sup>

Loven åpner imidlertid for noen unntak som fremgår av § 13-3 (1) og 13-3 (2).

Den rettslige vurderingen blir om den ekstra ferieuken kan komme inn under unntaket i Aml § 13-3 andre ledd som er relevant i den foreliggende avhandlingen.

Paragraf 13-2 gir en noe videre adgang til forskjellsbehandling enn første ledd som omtales som den generelle unntaksbestemmelsen og bygger på rådsdirektivets artikkel 6 nr. 1. Jeg vil først redegjøre for første ledd. Bestemmelsen i første ledd er den generelle unntaksbestemmelsen som åpner for diskriminering dersom diskrimineringen har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende og er nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke<sup>114</sup> Bestemmelsen i første ledd er likelydende med rammedirektivets artikkel nr. 4, og det fremkommer av forarbeidene at regelen skal tolkes strengt.<sup>115</sup>

Relevante og utvalgte dommer fra EU-domstolen som omhandler diskriminering i forhold til aldersgrenser er Mangold-saken<sup>116</sup>, Palacios-saken,<sup>117</sup> Age Concern,<sup>118</sup> Rosenblatt,<sup>119</sup> Sabine Hennings mot

---

<sup>112</sup> Ot.prp. nr. 49(2004-2005) s. 326

<sup>113</sup> Aml § 13-1

<sup>114</sup> Ot.prp. nr. 49(2004-29005) s. 326

<sup>115</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 327

<sup>116</sup> Sak C -144/04

<sup>117</sup> Sak C-411/05

Eisenbahn-Bundesamt og Land Berlin mot Alexander Mai<sup>120</sup> og Priggedommen.<sup>121</sup> Jeg vil forsøke å trekke ut det mest relevante innholdet av dommene og drøfte dette opp mot problemstillingen i avhandlingen.

Bestemmelsen i andre ledd går direkte på aldersdiskriminering og setter ikke krav om at diskrimineringen må være nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke. Imidlertid settes det krav om saklighet og proporsjonalitet mellom middel og mål. Hvor langt unntaket strekker seg må avgjøres konkret i hver enkel sak.<sup>122</sup> Bestemmelsen i andre ledd er basert på artikkel 6 i rammedirektivet.

Forskjellen mellom første og andre ledd ligger i «nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke». Dette kriteriet gjelder ikke ved aldersdiskriminering. Ved at det stilles krav om proporsjonalitet i andre ledd igjennom «nødvendig for å oppnå» for man benyttet «proporsjonalitetstesten» som er utviklet igjennom EU-domstolen.<sup>123</sup> I forarbeidene er det presisert at det skal utvises stor forsiktighet med å akseptere alder som en begrunnelse for om en person har en lavere arbeidsprestasjon enn andre.<sup>124</sup> Det fremgår av Danfoss-saken<sup>125</sup> hvor domstolene avviste en begrunnelse som bygget på at kvinners arbeidsytelse er dårlig kun fordi de er kvinner. Det fremgår av forarbeidene at det samme må gjelde i forhold til alder.<sup>126</sup>

Dette vil fremstå som et svært relevant moment i den foreliggende drøftingen om seniorruken kan fremstå som forskjellsbehandlingen mellom seniorer og yngre arbeidstakere.

---

<sup>118</sup> Sak C- 388/07

<sup>119</sup> Sak -45/09

<sup>120</sup> C-297/10 og C-298/10

<sup>121</sup> C-447/09

<sup>122</sup> Ot.prp. nr. 49(2004-2005) s. 327

<sup>123</sup> Hellum (2007) s. 124

<sup>124</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 41

<sup>125</sup> C-109/88 nr. 20

<sup>126</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 41

Videre følger det av forarbeidene at forskjellsbehandlingen må være «nødvendig». Dette vil begrense arbeidsgivers mulighet til å benytte alder som et moment for utvelgelse av arbeidstagere.<sup>127</sup>

Det følger videre av forarbeidene at departementet ikke ønsket å gi noen eksempler på diskriminering inntatt i loven fordi vurderingen av om det foreligger diskriminering alltid må alltid bero på en skjønnsmessig og konkret vurdering altså innenfor de nasjonale rammene<sup>128</sup>. Det fremgår også av sikker rettspraksis.<sup>129</sup> Handlingen må altså være i overenstemmelse med gjeldende rettslige normer og regler innenfor den enkelte stat.

Ved at departementet åpner for en skjønnsmessig vurdering vil seniorruken kunne falle inn under bestemmelsen, men det må avgjøres konkret. Jeg vil i det følgende drøfte kravene om «saklighet, nødvendig og forholdsmessig» som fremkommer av direktivets artikkel 6. Kravet til «saklighet» må i følge direktivet være «objektivt og rimelig begrundet i ett legitimt formål».<sup>130</sup>

Det fremgår av rettspraksis at disse formålene må være av sosialpolitiske formål.<sup>131</sup>

Eksempler på sosialpolitiske formål fremgår selv av artikkel 6, men er ikke uttømmende, jamfør «blant annet» i teksten. I Rosenbladtdommen er kravet til en «verdlig avgang» ansett som et sosialpolitisk formål.

Rettspraksis viser at statene har bred skjønnmargin til hva som skal ligge innenfor de sosialpolitiske formålene.<sup>132</sup> Dette er også i samsvar med fortalen til direktivets artikkel 25 som sier at «særlige

---

<sup>127</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 41

<sup>128</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 41

<sup>129</sup> C-45/09, avsnitt 41

<sup>130</sup> Direktivet artikkel 6

<sup>131</sup> C- 388/07, premiss 52

<sup>132</sup> C-45/09, avsnitt 41

bestemmelser» kan variere fra stat til stat.<sup>133</sup> Artikkel 6 i direktivet gir en oversikt over sosialpolitiske formål, men er ikke uttømmende.

### **Vurderingen om objektivt og rimelig begrunnet i ett legitimt formål**

Jamfør artikkel 6 i direktivet må formålet være «*legitimt inden for rammene af den nationale ret*»

Vurderingen om legitimitet tilsvarer kravet til saklighet i aml § 13-3 (2) og anses ikke å gjøre noen praktisk forskjell i den videre fremstillingen.

Formålet det vises til i artikkel 6 må være forankret innen de nasjonale regelsettene. Ulike nasjoner kan ha ulike regelsett og det er opp til hvert enkelt land å fastsette interne retningslinjer, det er i tråd med artikkel 25 i fortalen til direktivet.

Begrepet «saklighet» oppfattes som en rettslig standard og kan tolkes svært vidt og det må en konkret vurdering til i hvert enkelt tilfelle som skal bedømmes. Begrepet kan endres over tid i takt med samfunnsutviklingen. I dag oppfattes seniorruken nok som saklig utad, men om man går tilbake til arbeidsvernlovgivningen på 1800 tallet, var det fokus på forebygging av ulykker og helsefarer i fabrikkene som på den tiden fremsto som et legitimt formål i arbeidslivet.<sup>134</sup>

Ved innføringen av seniorruken ble det lagt vekt på tid til rekreasjon og tid til å hente seg inn for eldre arbeidstagere for deretter å returnere til arbeid med større arbeidskapasitet. Et overordnet formål var at eldre arbeidstakere skal stå lengere i arbeid. Det må være grunnlag for å kalle dette et sosialpolitisk formål som er i tråd med direktives fortale og rettspraksis. Begrunnelsen for at det skal foreligge et sosialpolitisk formål er at formålet ikke skal bunne i arbeidsgivers egeninteresse

---

<sup>133</sup> Direktivet artikkel 25

<sup>134</sup> NOU 2004: 5 punkt 3.1

som å øke sin konkuranseevne, dette fremgår av Age Concern-dommen.<sup>135</sup>

Age Concern-dommen presiserer hva som ligger innenfor vilkåret «legitimt formål» som fremgår av artikkel 6 nr. 1 i direktivet. Dommen omhandlet diskrimineringsforbudet om en bestemt alder var hjemmel til å avslutte et arbeidsforhold. Det fremgår av dommen at rene arbeidsgiverhensyn må avgrenses mot de sosialpolitiske hensynene som må være av allmenn interesse.<sup>136</sup> Domstolen mente at statene har vid skjønnsmargin til å fastsette legitime formål, men at det ikke må fremstå illusorisk.<sup>137</sup> Jeg oppfatter bemerkningen om illusorisk på den måten at det er opp til domstolen i den enkelte stat å vurdere hva som oppfattes som illusorisk. Hjemmelen om vid skjønnsmargin for statene til å fastsette legitime formål er i tråd med formålet ved innføringen av seniorruken.

Formålet er at eldre arbeidstagere over 60 år har et større behov enn yngre arbeidstagere for rekreasjon og fritid, da det oppfattes som at de føler seg mere slitne enn yngre arbeidstagere.<sup>138</sup>

Det er på det rene at arbeidsgiverhensynet ikke er formålet med seniorruken, det er ikke uttrykt i ferieloven eller nevnt i forarbeidene til loven.

Den første saken i EU-domstolen som ble prøvet innenfor EUs rammedirektiv var **Mangold-dommen** som omhandlet en internrettslig regel i Tyskland som avskar personer fra 52 år begrensninger i adgangen til midlertidig ansettelse. Unntaksregelen var ment som et tiltak for å hjelpe eldre arbeidsløse ut på arbeidsmarkedet. På tidspunktet da Werner Mangold ble ansatt, var rammedirektivet ennå ikke innført i tysk rett. Retten drøftet om vilkårene var objektive og rimelige, og om de var hensiktsmessige og nødvendige. Domstolen

---

<sup>135</sup> C-388/07, premiss 46

<sup>136</sup> Sak C-388/07 premiss 46 og 52

<sup>137</sup> C-411/05 Premiss nr. 68

<sup>138</sup> Se punkt 1.2 i avhandlingen

kom til at de midlene som var benyttet ikke var nødvendig for formålet og understreket kravet om årsakssammenheng.<sup>139</sup> EU-domstolen innførte ved Mangold-dommen begrepet om ikke-diskriminering som et fellesskapsrettslig prinsipp.<sup>140</sup>

Mangold-dommen illustrerer både kravet til legitimt formål og kravet om forholdsmessighet. Det første vilkåret vil være relevant i den første drøftelsen om det det i senioruken foreligger ett legitimt formål.

Hovedproblemstillingen i saken om Herr Mangold var om bestemmelsen i intern rett var forenelig med rammedirektivets artikkel 6 nr. 1, som lyder:

*«Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret...»*

Videre gir artikkel nr. 2 punkt 2 eksempler på ulike diskrimineringsgrunnlag. Det fremgår noen unntak som når målet oppfattes som legitimt og midlene som benyttes er hensiktsmessig og nødvendig.<sup>141</sup>

EU-domstolen gir uttrykk for at statene selv råder over en bred skjønnsmargin om hvilke bestemmelser som kan oppfylle legitime formål innen sosialpolitikk og arbeidsmarked.<sup>142</sup>

Retten anså ikke at ordningen ble oppnådd igjennom legetime formål. Det som kan trekkes ut av dommen er at det gjelder et grunnleggende prinsipp om ikke-diskriminering på grunn av alder som det anses at

---

<sup>139</sup> C-144/04

<sup>140</sup> Stein Evju, (2006)s. 143

<sup>141</sup> Artikkel 2. punkt 2. i Rammedirektivet

<sup>142</sup> Dommens premiss nr. 63

nasjonale domstoler er forpliktet til å anvende.<sup>143</sup> Professor Stein Evju uttrykker at dommen er uklar ved om resultatet skal oppnås ved harmoniserende tolkning eller at en nasjonal motstridende regel skal sidesettes. Det som kommer tydelig frem av dommen er at det gjelder et grunnleggende fellesskapsrettslig prinsipp om ikke diskriminering uavhengig av direktivet.<sup>144</sup>

Ved at Mangold-dommen trekker opp en linje om ett fellesskapsbasert rettslig prinsipp om ikke-diskriminering uavhengig av direktivet, trekker det i retning av at seniorruken kan oppfattes som diskriminerende og i strid med likebehandlingsprinsippet.

Likebehandlingsprinsippet er en uomtvistet rett for alle individer forankret i folkeretten som er hjemlet i en rekke internasjonale traktater og konvensjoner.<sup>145</sup>

Professor Evju omtaler i tillegg Mangold- dommen som «spenstig, luftig og tåkete på samme tid».<sup>146</sup>

Senere har det kommet ny rettspraksis fra EU-domstolen og Mangold-dommen har mistet noe av sin betydning.

**Palacios-dommen** er den første domsavgjørelsen etter at rammedirektivet ble innført i Spania. Herr Palacios de la Villa gikk til sak mot arbeidsgiver med grunnlag i en fastsatt alder i en tariffavtale om tvungen adgang. Aldersdiskriminering ble påvist, men kunne det være tillatelig etter artikkel 6. nr. 1 i direktivet? Det ble fremhevet i dommen at staten har vid skjønnsmargin til å fastsette hvilke tiltak som fremmer et legitimt formål.<sup>147</sup> EU-domstolen viser til artikkel 25 i forordningen til direktivet om at konkrete tiltak vil variere innenfor medlemslandene. Videre ble det anført at saksøkeren ville oppnå en rimelig pensjon, noe som taler for at tiltaket ikke var et urimelig inngrep

---

<sup>143</sup> C-144/04, premiss 75 og 76 i dommen

<sup>144</sup> Evju (2006) s.147

<sup>145</sup> Eks SP (FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter) artikkel 26

<sup>146</sup> Stein Evju, (2006) s. 128

<sup>147</sup> Sak C-411/05 premiss 68



i arbeidstakerens legitime rettigheter.<sup>148</sup> Retten konkluderte med at regelen ikke kom innunder diskrimineringsforbundet. I samme dom drøfter domstolen ulempene ved tvungen pensjonsalder for arbeidstagere opp mot de overordnede sysselsettingshensynene i samfunnet.<sup>149</sup> Det fremgår at man åpner for en gruppetilnærming så fremt det kan knyttes til et saklig formål og ikke er uforholdsmessig inngripende.<sup>150</sup>

Det åpnes i juridisk teori og rettspraksis for en gruppetilnærming i forhold til unntaksbestemmelsen i § 13-3 andre ledd. Det fremgår av Palacios-dommen og av forarbeider til lov om endringer i arbeidsmiljøloven.<sup>151</sup> Forutsetningen er at det ikke anses som uforholdsmessig inngripende og kan knyttes til et saklig formål innen sysselsettingspolitikk og arbeidsmarked.

Seniorruken antas å komme innunder begrepet «gruppetilnærming» da den retter seg mot en gruppe mennesker som har passert en bestemt alder. Adgangen til gruppetenkning i forhold til unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 13-3 andre ledd gir støtte i Palacios-dommen.

I saken Gisela Rosenblatt mot Öellerking Gebäudereinigungsge<sup>152</sup> heretter kalt Rosenblatt-saken gjaldt saken oppsigelse av en renholdsarbeider da hun fylte 65 år. Bestemmelsen fulgte av en kollektivavtale.

I Rosenblatt-dommen åpnes det for at hensynet til en verdig avgang anses som et sosialpolitisk formål i tråd med rammedirektivet artikkel 6.<sup>153</sup> Dommen har fått kritikk i juridisk litteratur, noe jeg straks vil komme tilbake til.

---

<sup>148</sup> Sak C-411/05 premiss 73

<sup>149</sup> Sak C-411/05 premiss 72 og 73

<sup>150</sup> Ot.prp. nr. 54 (1986-1987) s. 60

<sup>151</sup> Sak C-411-05 og Ot.prp. nr. 54 (1986-1987) s. 60

<sup>152</sup> C- 45/09

<sup>153</sup> Sak C-45/09, premiss 43 og 45

Det fremgår av rammedirektivet og rettspraksis at hver nasjon har vid skjønnsmargin til å fastsette hva som anses som et saklig sosialpolitisk formål.

Et interessant poeng i Rosenblatt-dommen var at kravet til en «verdiggang og å slippe yngre mennesker til på arbeidsmarkedet» ble ansett som et legitimt sosialpolitisk formål.

I den foreliggende sak kan seniorruken oppfattes som et tiltak for en «verdiggang» på kort sikt ved at arbeidsbelastningen reduseres over tid og man får tid til å hente seg inn i den ekstra ferieuken slik at man fremstår med noe bedre arbeidskapasitet etter avviklingen av seniorruken.

I midlertidig har Rosenblatt-saken i ettertid fått noe kritikk innen juridisk litteratur da dommen anses som et tilbakeslag for rammedirektivet.<sup>154</sup> Retten tok ikke stilling til om det forelå mindre inngripende midler enn oppsigelse som kunne vært benyttet.<sup>155</sup>

I ett utdrag fra dommen lyder det:

*«Det bemærkes, at det automatiske ophør af ansættelseskontrakterne for arbejdstagere, der opfylder alders- og bidragsbetingelsen for at få deres pension udbetalt, længe har været en del af arbejdsretten i en række medlemsstater og er vidt udbredt på arbejdsmarkedet. Denne mekanisme hviler på en afvejning af politiske, økonomiske, sociale, demografiske og/eller budgetmæssige hensyn og afhænger af valget mellem at forlænge arbejdstagernes arbejdslev eller at sørge for, at de pensioneres tidlig.»<sup>156</sup>*

Retten anser her at en kollektiv aldersgrense er innen for rammen av det en stat kan kalle ett sosialpolitisk formål.

Domstolen vurderte i dommen hensynet til en verdiggang og hensynet til å slippe nye generasjoner til på arbeidsmarkedet og kom til

---

<sup>154</sup> Hack (2010) s.3

<sup>155</sup> Hack (2010) s.3

<sup>156</sup> C-45/09, premiss 44

at oppsigelsen var et saklig formål som kunne begrunne at ansettelsesforholdet opphørte ved en bestemt alder.<sup>157</sup>

Dommen har overføringsverdi til vurderingen av om senioruken er innenfor kravet om ett legitimt formål. Senioruken er lovfestet og anses som ett legitimt sosialpolitiskformål da det er innført av lovgiver.

Det foreligger norske rettsavgjørelser om aldersdiskriminering. Fra 2010 foreligger den såkalte Kystlink-dommen<sup>158</sup> som omhandler en sjømann som ble oppsagt med den begrunnelse at han var fylt 62 år. Bestemmelsen i Sjømannsloven § 19 nr. 1 sjette ledd sier at sjømenn som har opptjent full sjømannspensjon kan sies opp ved fylte 62 år. Det fremgår av dommen at dersom det oppstår en tvist om bestemmelser i lovgivning, tariffavtaler eller individuelle avtaler om aldersgrenser som er i strid med lovens forbud mot aldersdiskriminering er det opp til domstolene å foreta en konkret vurdering.<sup>159</sup>

Dette taler for at senioruken må prøves rettslig om en tvist skulle oppstå.

Førstvoterende, med tilslutning fra femtevoterende, kom til at sjømannslovens 62-årsgrense var forenlig med forbudet mot diskriminering. Oppsigelsen var dermed ikke ugyldig. Det var dissens i dommen, og rettsavgjørelsen har senere fått mye omtale i juridisk litteratur.<sup>160</sup>

Dommen er interessant på ett generelt grunnlag om aldersdiskriminering men dommen setter ikke kravet om ett legitimt formål på spissen i denne rettsavgjørelsen.

I etterkant av Kystlink-dommen er Norge blitt klaget inn for den Europeiske komiteen for sosiale rettigheter av Fellesforbundet for

---

<sup>157</sup> C-45/09, premiss 69

<sup>158</sup> Rt 2020-202

<sup>159</sup> Rt 200-202 premiss 54

<sup>160</sup> Roseth (2012) punkt 3.1.4

sjøfolk. Klagen er begrunnet med at sjømannsloven § 19 nr. 1 sjette ledd er i strid med Den europeiske sosialpakt artikkel 1 (2) og artikkel 24, alene eller sammen med diskrimineringsforbudet i artikkel E.<sup>161</sup>

Utfallet av klagen foreligger nå i Den europeiske sosialpakts resolusjon fra 16. oktober 2013.<sup>162</sup>

Klagen ble avgjort enstemmig i favør av Fellesforbundet for sjøfolk som partshjelp i saken.

I resolusjonen kommer det frem at Norge og øvrige medlemsland har forpliktet seg til å verne eldre arbeidstakeres rett til å forbli i arbeidslivet og derved aktivt hindre utfrysning og diskriminering. Dette støtter også oppfatningen om at senioruken «verner eldre arbeidstakere», aktivt hindrer «utfrysning og diskriminering» ved å legge til rette for seniorer i arbeidslivet.

Helikopter-dommen er på det foreliggende tidspunktet en relativt fersk dom fra 2012.<sup>163</sup>

Saken omhandler aldersdiskriminering, jamfør kapittel 13 i aml og spørsmålet om arbeidsgiver på grunnlag av tariffavtale kan kreve at helikopterflygere fratrer ved fylte 60 år. Flygerne ønsket i utgangspunkt å arbeide lengere i selskapet. I de to første rettsinstansene tapte flygerne. Saken ble deretter fremmet til Høyesterett som satt saken på vent til utfallet av Prigge-dommen forelå fra EU-domstolen. Saken ble utsatt av Høyesterett i påvente av en avgjørelse i Prigge-dommen, og avgjørelsen fulgte direkte av Prigge-dommen.

Utfallet av Helikopter-dommen taler for at Høyesterett legger stor vekt på rettsavgjørelser fra EU-domstolen.

Høyesterett satte i dommen for første gang til side en tariffbestemt aldersgrense på 60 år med henvisning til arbeidsmiljølovens bestemmelser om ikke-diskriminering.

---

<sup>161</sup> Fellesforbundet for sjøfolk v. Norway, Complaint no. 74/2011.

<sup>162</sup> <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2115127&Site=CM> 31.10.2013

<sup>163</sup> Rt.2012.219

Det utledes altså av rettspraksis at for å oppfylle vilkåret om ett legitimt formål er det en svært streng vurdering som må til for at forskjellsbehandling skal kunne forsvares. Age Concern-dommen legger føringer for hva som oppfattes som ett legitimt formål

Delkonklusjon: Seniorruken oppfattes som ett sosialpolitisk legitimt formål i tråd med Age Concern-dommen, senere rettspraksis og det rettspolitiske formålet bak innføringen av seniorruken.

### **Forholdsmessighetsvurderingen**

Selv om formålet for forskjellsbehandlingen oppfyller kravet om saklighet, krever loven at det samtidig skal tas en vurdering om forholdsmessighet. Vilkåret om forholdsmessighet retter seg mot arbeidstakeren og han eller hennes forhold.

Det som skal avgjøres er om middelet som er benyttet til å oppnå det legitime formålet anses hensiktsmessig og nødvendig.

Dette innebærer et krav om proporsjonalitet mellom mål og middel.

Disse vilkårene vil være svært relevant i drøftelsen om seniorruken kan anses om diskriminerende mot yngre arbeidstakere.

Kravet om forholdsmessighet fremgår av artikkel 6. Bestemmelsen sier at midlene som velges må være: «hensiktsmessige og nødvendige».

Arbeidsmiljøloven § 13-3 andre ledd uttrykker dette ved «nødvendig» og ikke «uforholdsmessig inngripende». Kravet til forholdsmessighet er omtalt i forarbeidene ved at forskjellsbehandlingen må være nødvendig og hensiktsmessig. Dette innebærer et krav om direkte årsakssammenheng mellom det som oppnås og begrunnelsen for midlet som benyttes. Her er det arbeidsgiver som har bevisbyrden. Det stilles også et krav om proporsjonalitet, kravet innebærer at midlene som tas i bruk må stå i forhold til det resultatet som foreligger.<sup>164</sup> Andre mindre inngripende muligheter må tas i betraktning<sup>165</sup>

---

<sup>164</sup> Ot.prp. nr. 104(2002-2003) side 41

<sup>165</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 41

Det fremgår av rettspraksis at medlemsstatene selv er nærmest til å foreta en vurdering av hvilke midler som er hensiktsmessige og nødvendige i vurderingen av forholdsmessighetskriteriet.<sup>166</sup>

Det fremgår videre av forarbeidene at spørsmålet om det foreligger aldersdiskriminering må bero på en konkret og skjønnsmessig vurdering, og at det fremstår som «hensiktsmessig og nødvendig at den nærmere avgrensning av vernet mot aldersdiskriminering skjer ved fremtidig domstols praksis».<sup>167</sup> Dette taler for at det er opp til norske domstoler å vurdere om et seniortilpasset tiltak som seniorruken vil kunne komme innunder uttaket om diskriminering om en sak om avhandlingens tema vil fremstilles for en norsk domstol.

I Rosenblatt-dommen konkluderer EU-domstolen på følgende måte:

*«Artikkel 6, stk. 1, i Rådets Direktiv med hensyn til beskjeftigelse og erverv skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en nasjonal bestemmelse». Det fremgår av dommen at midlene som ble brukt var både hensiktsmessige og nødvendige.»<sup>168</sup>*

Under forholdsmessighetsvurderingen anførte domstolen at de så at dette var en deltidsarbeidende kvinne med lav lønn, som ville få lite utbetalt i pensjon. Domstolen kom likevel til at dette var innenfor statenes skjønnsmargin.<sup>1</sup>

Roseblatt-dommen gir uttrykk for at det er medlemstatenes skjønnsmargin som er avgjørende ved vurderingen om andre mindre inngripende midler kunne vært benyttet da domstolen ikke drøfter dette

---

<sup>166</sup> C-45/09 premiss 41.

<sup>167</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 42

<sup>168</sup> Premiss 53 i dommen

spesielt. Det anses som en del av tariffpartenes spillerom å inngå tariffavtaler hvor balansen mellom partene gjenspeiles i avtalen<sup>169</sup>

I forarbeidene kommer det ikke frem om andre midler enn senioruken kunne gitt samme resultat derimot viser forskningsresultater at formålet kunne vært oppnådd med andre midler.<sup>170</sup>

**Prigge-dommen** er svært sentral og ble behandlet i EU-domstolen høsten 2011.

Saken omhandlet tre piloter som saksøkte sin arbeidsgiver Lufthansa med grunnlag i en tariffbasert avgangsalder på 60 år av hensyn til luftfartsikkerheten. Domstolen kom til at aldersgrensen på 60 år ikke var forholdsmessig da hensynet til luftfartsikkerheten var ivaretatt igjennom sertifikatgrensen på 65 år.<sup>171</sup>

I et utdrag fra dommen lyder følgende om tolkningen av artikkel 4 nr. 1:

*«Artikkel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at den er til hinder for en bestemmelse i en kollektiv overenskomst som den i hovedsagen omhandlede, som fastsetter aldersgrænsen for, hvornår piloter ikke lenger anses for at have de fysiske evner til at udøve deres erhverv, til 60 år, mens nationale og internationale bestemmelser fastsetter denne alder til 65 år.»<sup>172</sup>*

EU-domstolen kom her til at når nasjonale og internasjonale luftfartsmyndigheter har vedtatt at det er sikkerhetsmessig forsvarlig at grensen for å utføre flygninger er på 65 år, så kan ikke Lufthansa utforme tariffavtaler med en lavere alder en dette.

---

<sup>169</sup> Sak 45/09 premiss nr.68

<sup>170</sup> Se bla avhandlingen punkt 1.4

<sup>171</sup> C-447/09 premiss 82 i dommen

<sup>172</sup> C-447/09 premiss 84

Deretter tok domstolen for seg artikkel 6 nr. 1, som er et unntak fra reglene om diskriminering. Det følger av dommen at

*«Artikkel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at luftfartssikkerhed ikke udgør et legitimt mål som omhandlet i artikkel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78».*<sup>173</sup>

Domstolen påpekte at det kun er sosialpolitiske formål som kan komme i betraktning som legitime etter artikkel 6. nr. 1. Hensynet til luftfartssikkerhet er ikke et slikt formål, og aldersgrensen kunne ikke forsvares.<sup>174</sup>

I praksis fremsto en aldersgrense på 60 år som et yrkesforbud som ikke var nødvendig for å ivareta flysikkerheten. Selv om bestemmelsen hadde hjemmel i den foreliggende tariffavtalen mellom partene, måtte de likevel respektere direktivet som forbyr diskriminering i arbeidslivet. Pilotene fikk dermed medhold i at en intern aldersgrense på 60 år er i strid med EU-reglene om aldersdiskriminering

Prigge-dommen er meget sentral i forhold til videreutviklingen av rettspraksis i kjølvannet av Rosenblatt-dommen.<sup>175</sup>

Alle de nevnte dommene bidrar til ny tolkning av retten mot diskriminering og forbudet mot aldersdiskriminering. Mangold-dommen innleder med å gi uttrykk for et fellesrettslig forbud mot aldersdiskriminering uavhengig av direktivet. Palacios-dommen gir føringer på innholdet av det legitime formålet og gir staten vid skjønnsmargin innen sosialpolitiske formål som rettferdiggjør forskjellsbehandling på grunn av alder. Age Concern-dommen presiserer at de sosialpolitiske hensynene må være av allmenn interesse.

---

<sup>173</sup> C-447/09 Premiss. 83

<sup>174</sup> C-447/09 Premiss 82 og 83

<sup>175</sup> Hack (2011) s. 2



Har seniorruken allmenn interesse? Allmenn interesse kan defineres som noe som har verdi og er en fordel utover den personen et bestemt tiltak retter seg mot. Har seniorruken til Peder Ås allmenn interesse? Om man innskrenker «allmenn» til arbeidsplassen, kan den ha det ved at Ås kommer tilbake på jobb uthvilt og med mer energi etter avviklingen av seniorruken sin. Seniorruken har også en bredere allmenn interesse ved at hensynet bak seniorruken er å stå lenger i jobb og være en ressurs for arbeidsgiver og samfunnet generelt ved å betale skatt osv.

I 2011 ble dommen om Sabine Hennings mot Eisenbahn og Land Berlin mot Alexander Mai av sagt i EU-domstolen.<sup>176</sup> Saken gjaldt Hennings sin anførsel om at innplassering i lønnsgrupper ut fra alder utgjorde en diskriminering.

Mai anså seg diskriminert med grunnlag i det fastsatte lønssystemet. Han mente at den gradvise lønnsstigningen på grunn av alder var diskriminerende. Han ønsket altså en lønn som lå over hans alder i den foreliggende tariffavtalen.

Det har tidligere blitt slått fast i tidligere dommer at de ulike statene har en vid skjønnsmargin til å fastsette bestemmelser i tråd med artikkel 6.1 i direktivet så lenge det anses som hensiktsmessig og nødvendig.

Lønnsordningen ga uheldige utslag som om to personer med ulik alder ble ansatt samme dag ville dem innplasseres i ulike lønnsklasser.<sup>177</sup> EU-domstolen anfører at eldre arbeidstakere ikke nødvendigvis har ett større økonomisk behov enn de yngre.<sup>178</sup>

Det fremgår av premiss 77 i dommen at alder ikke er best egnet til å oppnå det berettigede målet.<sup>179</sup>

---

<sup>176</sup> C-297/10 og C-298/10

<sup>177</sup> Premiss 58

<sup>178</sup> Premiss 70

<sup>179</sup> Premiss 77

Det konkluderes i dommen med at den avtalte lønnen som ble bestemt av alderen på ansettelsestidspunktet var i strid med direktivet men kunne beholdes i en overgangsperiode.<sup>180</sup>

At alder ikke er det mest egnede middelet for å oppnå formålet kan overføres til den foreliggende sak. Kan formålet med seniorruken oppnås med andre midler enn å fastsette en aldersgrense på 60 år for at man skal tildeles en ekstra ferieuke?

Hva kan så anses som et mindre inngripende middel enn seniorruken ved fylte 60 år for at eldre arbeidstakere, som etter det sosialpolitiske formålet skal stå lenger i jobb?

Forskningen viser at enkle midler som godt lederskap og godt arbeidsmiljø vil gjøre samme nytten. En annen måte kan være behovsprøvet senioruke, dvs. har man et visst antall sykemeldinger i løpet av ferieåret, kan man tildeles en ekstra ferieuke til rekreasjon, eller man må påvise overfor arbeidsgiver at man har et behov for å hente seg inn ved å vise til konkrete behov i nærmeste familie. På den måten vil ikke seniorruken fremstå som aldersdiskriminerende. Det kan tenkes at også yngre mennesker kan ha behov for å hente seg inn, samle krefter og ha et ønske om å takle arbeidslivet og stå lenge i jobb noe som er det overordnede formålet med innføringen av seniorruken.

Forskning på seniorpolitikk viser at seniortilpassede tiltak har en begrenset virkning, det fremgår av FAFO sin rapport fra dette året hvor det fremkommer at det blant arbeidsgivere har oppstått en «seniorpolitisk tretthet».<sup>181</sup> Det har også oppstått en politisk usikkerhet blant arbeidsgivere om hva som er korrekt arbeidsgiverpolitikk, å beholde seniorenne med erfaring eller rekruttere etter en bestemt ønsket kompetanse.<sup>182</sup> Det konkluderes også i rapporten med at seniortilpassede tiltak kommer sent i livet, at mange allerede har bestemt seg for når de ønsker å avslutte yrkeskarrieren sin og at det

---

<sup>180</sup> Premiss 99

<sup>181</sup> Bogen (2013) «Seniorpolitikk under skiftende forhold» s. 66

<sup>182</sup> Bogen (2013) «Seniorpolitikk under skiftende forhold» s.68

ofte påvirkes av private forhold og at seniortiltak heller bør tilpasses den enkelte arbeidstaker. Det fremheves også at mange må jobbe lenger på grunn av økonomiske utfordringer uavhengig av seniortilpassede tiltak.<sup>183</sup>

Senioruken kan oppfattes som hensiktsmessig for arbeidstagere over 60 år som er slitne og behøver en pause fra arbeidet sitt og kommer tilbake med ny giv og yter mer nettopp pga. den ekstra ferieuken. Dette er i tråd med forarbeidene, men kunne resultatet bli oppnådd med andre midler? Det er arbeidsgiver som må bevise den direkte årsaks-sammenhengen mellom mål og middel. Dette innebærer at arbeidsgiver må stille seg spørsmålet om målet kunne vært oppnådd med andre midler. Kunne senioren oppnådd økt produktivitet og rekreasjon på andre måter? Det vil antas at dette kunne oppnås med en mer tilpasset arbeidshverdag med hjelpemidler til utførelsen av arbeidet, trening i arbeidstiden, hjemmekontor og fleksibel arbeidstid, dog anser senioren selv at senioruken er forebyggende. I FAFO sin rapport de usikre på om seniortilpassede tiltak har en virkning, da tiltakene kommer sent i livet og de fleste allerede har bestemt seg for når de ønsker å avslutte sitt virke.

Siden senioren ikke er en homogen gruppe, vil senioruken oppfattes ulikt fra person til person. Fra et objektivt synspunkt oppfattes senioruken som et hensiktsmessig tiltak. Tiltaket er også i tråd med hva Norge kan innføre av sosialpolitiske formål, jmfør rammedirektivet artikkel 6.

På den annen side kan senioruken i noen tilfeller også fungere som et stempel på eldre arbeidstagere fra myndighetenes side fordi de samme rettighetene ikke gis til yngre arbeidstagere. Dermed kan noe som i utgangspunktet er positivt, ha en negativ effekt gjennom den stigmatisering som kan følge at det stilles svakere krav til og forventes mindre av eldre arbeidstagere.<sup>184</sup>

---

<sup>183</sup> Bogen (2013) s.67

<sup>184</sup> NOU 1998: 19 punkt 11.2.2

Prigge-dommen er som nevnt sentral, da EU-domstolen snudde i forhold til Rosenblatt-saken og foretok en grundig og streng analyse i dommen.<sup>185</sup> Prigge-dommen har også vært helt sentral i utfallet av helikoptersaken som omtales her etter Kystlink-dommen.

Internasjonal rettspraksis har altså i kjølvannet av Rosenblatt-dommen gått i den retning at man har foretatt en strengere og grundigere drøftelse, noe som kommer til uttrykk i Prigge-dommen.

Innen norsk rettspraksis er Kystlink-dommen en svært sentral dom som omhandler oppsigelse av sjømenn som hadde passert 62 år, jamfør Sjømannsloven.

Ved implementeringen av Direktivet i sjømannsloven, ble det ikke gjort endringer i sjømannsloven § 19 nr. 1 sjette ledd. Bestemmelsen lyder:

*«Oppsigelse med fratreden før fylte 62 år som alene skyldes at sjømannen har rett til pensjon etter lov av 3. desember 1948 nr. 7 om pensjonstrygd for sjømenn, skal ikke ansees å ha saklig grunn. Det er adgang til på forhånd i tariffavtale å bestemme fratredelse før fylte 62 år.»<sup>186</sup>*

Rederiet anførte at de interne norske rettskildene måtte være utslagsgivende da Norge ikke var forpliktet til å innføre direktivet. Videre ble det anført at formålet med aldersgrensen var saklig og forholdsmessig, og i alle tilfeller måtte aldersgrensen i § 19 nr. 1 sjette ledd gå foran diskrimineringsforbudet i § 33 – siden opprettholdelsen av 62-årsgrensen var uttrykk for lovgivers bevisste valg. Førstvoterende i saken drøftet først forarbeidene til arbeidsmiljøloven og sjømannsloven, jamfør disse uttalelsene:

*«Jeg finner det noe uklart hva som egentlig har vært forutsetningen på dette punkt. Forarbeidene gir ikke noe entydig inntrykk. Ved inkorporeringen i*

---

<sup>185</sup> Hack (2011) s. 2

<sup>186</sup> Sjømannsloven § 19 nr. 1 sjette ledd

arbeidsmiljøloven i 2004 uttalte departementet om forholdet til lover og avtaler som gjelder aldersgrenser, jf. Ot.prp. nr. 104 (2002–2003) side 30: 'Departementet legger imidlertid til grunn at en innføring av et forbud mot forskjellsbehandling på grunn av alder ikke skal rukke ved dagens rettstilstand.'  
Forbudet mot aldersdiskriminering er således ikke ment å innebære et forbud mot å innføre eller opprettholde bestemmelser og avtaleklausuler som fastsetter en bestemt avgangsalder.»<sup>187</sup>

Deretter uttaler førstvoterende i de neste premissene i dommen:

«Det er vanskelig å forstå denne uttalelsen annerledes enn at domstolene da forutsettes å skulle henholde seg til direktivet når det skal fastlegges hvilke krav unntaksbestemmelsen stiller for at en aldersgrenseregulering skal kunne opprettholdes.»<sup>188</sup>

«Domstolene må som utgangspunkt vurdere spørsmålet på selvstendig grunnlag på bakgrunn av de samme rettskilder som ville gjelde dersom spørsmålet hadde blitt forelagt EF-domstolen.»<sup>189</sup>

I premiss 79 i dommen tar dommeren for seg forholdsmessighetsvurderingen:

«Den vide skjønnsmargin som gjelder på dette området, tilsier imidlertid at avveiningen av de kryssende hensyn her i hovedsak må høre under lovgivers løpende vurdering.»<sup>190</sup>

Førstvoterende, med tilslutning fra femtevoterende, kom til at sjømannslovens 62-årsgrense var forenlig med forbudet mot diskriminering. Oppsigelsen var dermed ikke ugyldig. De øvrige av flertallet (tredjevoterende og fjerdevoterende) var i resultatet enig med førstvoterende, men begrunnet som nevnt ovenfor dette med at Direktivet ikke supplerte bestemmelsen i sjømannsloven § 19 nr. 1 sjette ledd slik at oppsigelsen.

---

<sup>187</sup> Premiss 52 i dommen

<sup>188</sup> Premiss 55 i dommen

<sup>189</sup> Premiss 56 i dommen

<sup>190</sup> Premiss 79 i dommen

Mindretallet av dommerne var mer konkrete i vurderingen av om aldersdiskrimineringen var forholdsmessig. Andrevoterende bemerket at lovgivers vurdering av 62-årsgrensen var «svært kort, generell og overflatisk»<sup>191</sup>. I mangel av en oppdatert og samlet vurdering av behovet for en aldersgrense på 62 år kunne andrevoterende ikke se at aldersgrensen var forenlig med forbudet mot diskriminering.<sup>192</sup>

Dommerne var altså uenige med hensyn til hvordan rammedirektivet skulle tolkes i forhold til bestemmelser i norsk lov, men senere rettspraksis har vist at Høyesterett i senere beslutninger står fast ved domsgrunnene.<sup>193</sup>

Kystlink-dommen er omtalt i juridisk litteratur blant annet av Kai Ove Roseth & Christel Kvalvik i artikkelen «Aldersgrenser og aldersdiskriminering – er det lenger rom for å fastsette eller avtale særskilte aldersgrenser i norsk arbeidsliv?» Skribentene merker seg blant annet uenigheten mellom dommerne på direktivets vekt og relevans samt når unntakene for diskriminering skal anses oppfylt.<sup>194</sup> Forfatterne spør seg hva som er igjen av intensjonen om et diskrimineringsvern på samme nivå som EUs vern når flertallet av dommerne ikke retter seg etter EU-domstolens tolkningsuttalelser.<sup>195</sup>

**I Helikopterdommen** fra 2012 som også er svært sentral og bygger på Prigge-dommen, var saksforholdet om arbeidsgiver på grunnlag av tariffavtale kan kreve at helikopterflygere fratrer ved fylte 60 år.

---

<sup>191</sup> Premiss 90

<sup>192</sup> Premiss 91

<sup>193</sup> Rt 2011-964

<sup>194</sup> Roseth (2010), punkt 3.1.4

<sup>195</sup> Roseth (2010), punkt 3.1.4

Flygerne ønsket i utgangspunkt å arbeide lenger i selskapet. I de to første rettsinstansene tapte flygerne. Saken ble deretter fremmet til Høyesterett som satt saken på vent til Prigge-dommens utfall ble avgitt av EU-domstolen.

I et utdrag fra dommen lyder det:

*«..I artikkel 6 angis formål som kan være aktuelle, som sysselsettings- arbeidsmarkeds- eller yrkesutdanningspolitiske formål. I Prigge-dommen (C-447/09) slo EU-domstolen kort fast at hensynet til luftfartssikkerhet ikke var et slikt sosialpolitisk formål som kan begrunne unntak etter denne bestemmelsen.»<sup>196</sup>*

*Sentralt i vurderingen står luftfartsikkerheten på bakgrunnen av utfallet av Prigge-dommen. Domstolen argumenterte for at det følger direkte av Prigge-dommen at en tariffbasert aldersgrense på 60 år ikke kan begrunnes med hensynet til luftfartssikkerhet så lenge flysertifikatet kan beholdes til inntil 65 års grense ...<sup>197</sup>*

Retten anså det som ett legitimt formål å beskytte flygerne men så lenge de offentligrettslige reglene hadde en høyere aldersgrense for helikopterflyging ble det ansett som uforholdsmessig inngripende ovenfor flygerne.

Høyesterett satte dermed for første gang til side en tariffbestemt aldersgrense på 60 år for piloter med henvisning til arbeidsmiljølovens bestemmelser om ikke-diskriminering, og pilotene fikk medhold av retten i at aldersgrensen var diskriminerende.

Sett under ett viser Høyesterett i både Kystlink- og Helikopter-dommen at de foretar en grundigere vurdering av både forholdsmessighetsprinsippet og nødvendigheten av aldersgrensen enn tidligere.<sup>198</sup>

---

<sup>196</sup> Premiss nr. 54 i dommen

<sup>197</sup> Se Priggedommen C-447/09

<sup>198</sup> Roseth (2010), punkt 3.3.3

## **Vurderingen av om det foreligger årsakssammenheng mellom seniorruken som middel og målet om at eldre skal stå lenger i jobb?**

Hva forskningen forteller om seniortilpassede tiltak er relevant for dette spørsmålet og i følge FAFO sin rapport kommer man frem til at det knytter seg usikkerhet til om seniortilpassede tiltak har den tilsiktede virkingen som var det overordnede formålet ved innføringen.

Oppfatningene er at tiltakene kommer sent i livet og de fleste har allerede har bestemt seg for når de ønsker å avslutte sin yrkeskarriere. Det kan tenkes at de som allerede hadde tenkt å fortsette i arbeid, er de som får mest utbytte av ordningen. Det ser ut til at de seniortilpassede tiltakene er velkomne, men ikke avgjørende for beslutningen om å stå lenger i jobb, fremgår det av rapporten. Ofte er det private grunner, som f.eks. hva ektefellen gjør, som avgjør om man vil stå lenger i jobb.<sup>199</sup>

Forskningen forteller oss videre at formålet om å stå lenger i jobb og å kunne hente seg inn etter tøffe arbeidsperioder kan løses ved et godt lederskap og et arbeidsmiljø som er bedre tilpasset den enkelte arbeidstaker.

Det behøver altså ikke være de seniortilpassende tiltakene som er årsak til at folk står lengere i jobb. Det bemerkes også at levealderen i Norge øker og at helsetilstanden til befolkningen i Norge bedres.<sup>200</sup>

Rapporten beskriver ett bilde fra arbeidsplasser i Norge om at det ikke nødvendigvis er seniortilpassede tiltak som gjør at eldre står lengere i jobb. Det er mange faktorer som spiller inn som økt levealder i Norge, private forhold, godt lederskap og godt arbeidsmiljø kan alle være faktorer som gjør at arbeidstagere velger å stå lenger i jobb.

Resultatet av forskningen av seniortilpassede tiltak trekker i retning av at det nødvendigvis ikke er forholdsmessighet mellom mål og middel.

---

<sup>199</sup> Bogen (2013) s. 71 og punkt 1.4 i avhandlingen

<sup>200</sup> Bogen (2013) s. 72 og punkt 1.4 i avhandlingen



Det fremgår av forskingen at formålet med at eldre står lengre i jobb kan oppnås med andre midler. Ifølge Rosenbladt-dommen er det opp til hver nasjon å vurdere hva som er hensiktsmessig og nødvendig. Det er klart at den vurderingen kan endre seg i takt med samfunnsutviklingen.

Et annet insitament for å beholde seniorenene i arbeid er IA-avtalen, som har som formål å styrke seniormedarbeideres deltakelse i arbeidslivet. IA-avtalen inneholder blant annet muligheten til åtte fridager i året for seniorer fra man fyller 62 år. Det rettslige grunnlaget finner man i Hovedtariffavtalen.<sup>201</sup>

Det bemerkes at ved innføringen av seniorruken var både arbeidsoppgavene, arbeidsplassene og hjelpemidlene veldig annerledes enn i dag. I dag er det flere administrative stillinger enn før f.eks. innen offentlig sektor. Tidligere ble mange av arbeidsoppgavene i samfunnet utført med kroppsarbeid. I dagens kunnskapssamfunn er mange av arbeidsverktøyene skiftet ut med maskiner, og mange ansatte i dag har en mye mer stillesittende arbeidsdag enn man hadde før i tiden. Den intellektuelle kunnskapen er ansett som arbeidsverktøyet i dagens samfunn. Dette fører til at arbeidstakerne i dag kanskje ikke har et like stort behov for å hente seg inn etter fysisk arbeid eller behov for rekreasjon, da de ikke har den fysiske belastningen i arbeidstiden som de hadde da seniorruken ble innført. Tiden står ikke stille, og vi lever nå, tidlig på 2000-tallet, i et teknologisk kunnskapssamfunn. Dette innebærer en annerledes arbeidsbelastning enn tidligere. Der man tidligere måtte tåle tunge løft og manuelt arbeid, er kravene i dag annerledes ved at det nå kreves kunnskap om ny teknologi og at man på de fleste arbeidsplasser må beherske opptil flere dataapplikasjoner kun i kraft av å være ansatt. I tillegg til at man holder seg oppdatert innen sitt yrkesfaglige felt, kreves det at man behersker de nyeste tekniske applikasjonene som er nødvendig for å

---

<sup>201</sup> Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.

utføre jobben. Ved innføring av nye IT systemer kan det oppleves tungt for seniorene å holde tritt med de unge. For seniorer kan også dette oppfattes som en belastning ved at man føler man behøver lengre tid for å lære enn andre, yngre kollegaer, og man føler at man ikke blir prioritert når avdelingen har opplæring i nye systemer. Dette kan oppfattes som en psykisk belastning, men har man behov for en senioruke og tid til å hente seg inn på linje med «tunge løft» og formålet med senioruken for øvrig?

Dette vil være individuelt, men det er på det rene at stillesittende arbeid hvor man benytter hodet til f.eks. utviklingsarbeid, også fører til at man blir sliten og har behov for hvile. Det er også verdt å få med at Norge har opplevd en økende mengde av nyopprettede treningssentre de siste årene hvor man utøver «fysisk arbeid» etter jobb. Etter min egen erfaring mener jeg at gjennomsnittsalderen på medlemmene på treningssentrene har økt de siste 15 årene, og at seniorene er i flertall på enkelte treningssentre. Dette er positivt, men er det fordi man savner det fysiske arbeidet vi skulle behøve rekreasjon fra?

Argumentasjonen trekker i den retning at formålet med senioruken fortsatt er den samme siden den ble innført, men i dag anser jeg at målet kan nåes med andre mindre inngripende midler som ikke leder til forskjellsbehandling.

I følge FAFO sin rapport fastslås det altså at målet med at eldre skal stå lenger i jobb kan nåes med andre midler, da eldre arbeidstakere ofte allerede har bestemt seg for når de ønsker å avslutte yrkeskarrieren sin. Oppfatningen er at tiltakene kommer sent i livet, og at formålene kan oppnås med andre virkemidler som godt lederskap og godt arbeidsmiljø. Det oppstår også et spenningsfelt mellom avdelingsledere og toppledelsen ved at de har ulikt syn på den eldre arbeidstakeren, skal de beholde en person med lang erfaring eller spare penger ved tidlig pensjon.

Ansatte innen administrative stillinger på UIO mener senioruken kan være forebyggende ved at man nettopp kan stå lenger i jobb.

Det er lite forskning som viser at seniortilpassede tiltak har gitt noen positive utslag, jamfør innledningen i avhandlingen.<sup>202</sup>

Jeg legger til grunn at det for arbeidsgiver kan være svært vanskelig å bevise at nettopp senioruken er årsaken til økt produktivitet når senioruken avvikles sammen med ordinær ferie. Den som har rett til en ekstra ferieuke vil antagelig heller aldri innrømme overfor arbeidsgiver at man ikke har et reelt behov for en ekstra ferieuke, eller i etterkant innrømme at det ble for mye ferie.

Mange 60-åringer fremstår som svært spreke i forhold til f.eks. 60-åringer tretti år tilbake i tid. Det kan fremstå som diskriminerende at en sprek 60-åring avvikler en ekstraferieuke mens kollegaen på 59 år har et mye større behov for en ekstra ferieuke, men ikke innvilges dette i kraft av loven. Dette taler for at senioruken ikke kan oppfattes som «nødvendig» for spreke 60-åringer.

Jeg valgte å spørre en gruppe seniorer ansatt ved Universitetet i Oslo om hvordan de oppfatter senioruken, er det ren «egotid», forebygging eller får de overhodet avviklet senioruken?

Hvilke reelle hensyn som vil gjøre seg gjeldende innenfor temaet om senioruken vil jeg prøve å belyse her.

Fraværet av diskrimineringsaker i norske domstoler kan tyde på at det skjerpede rettsvernet innen diskriminering er lite kjent på arbeidsplassene i Norge.<sup>203</sup> Dette fører til at reelle hensyn vil spille en sentral rolle i avgjørelser om diskrimineringsaker.

---

<sup>202</sup> Punkt 1.2 i avhandlingen

<sup>203</sup> Hellum,(2008). s. 27

Loven sier at diskrimineringsforbudet «rammer alle sider ved arbeidsforholdet», jamfør § 13-2 (1) Dette innebærer at både unge og eldre arbeidstakere vernes av diskrimineringsforbudet.<sup>204</sup>

Når man tar for seg UIO som arbeidsplass, må man først sette et skille mellom de vitenskapelige ansatte og de administrativt ansatte. Et knippe av de vitenskapelige ansatte uttaler at for dem flyter arbeid og fritid mye i sammen slik at de ikke er så bevisst på om senioruken blir avvirket og når. De har derfor ikke reflektert over om de har fortjent eller har hatt behov for denne ekstra ferieuken eller ikke. Ansatte innen administrativt arbeid har et noe annet syn på senioruken enn de vitenskapelige ansatte på UIO.

Noen mener senioruken er et fantastisk gode som bidrar til at man blir værende lenger i stillingen. Man oppfatter senioruken som et forebyggende tiltak i så måte. Andre mener at senioruken sammen med seniordager bidrar til mye fravær fra jobb, og man føler seg som en «småbarnsmor» som likestilles med en ansatt med mye fravær fra jobb. Noen sier også de må overføre ferie til påfølgende år da de ikke får til å avvikle all ferie i ferieåret. En annen side ved å ha mye fravær fra arbeidsplassen er at man går glipp av mye informasjon som blir gitt på arbeidsplassen og sosiale sammenkomster som igjen skal føre til å styrke felleskapet på arbeidsplassen. Ingen av de spurte har reflektert over om andre yngre kollegaer med dårligere helse eller omsorgsbehov i hjemmet hadde fortjent en ekstra ferieuke i større grad enn dem selv.

På bakgrunn av at Høyesterettsavgjørelser og avgjørelser fra EU-domstolen veier tyngre enn reelle hensyn faller jeg ned på at senioruken anses som forholdsmessig

Delkonklusjon: Senioruken anses som forholdsmessig

---

<sup>204</sup> Aml § 13-2 (1)

Seniorruken er lovhjemlet og om det i hovedkonklusjonen vil fremgå at seniorruken faller utenfor de lovlige unntakene i aml § 13-3 (2), er det staten som er part i saken. Inntil nå foreligger det ingen rettsavgjørelser innen drøftingstemaet. Det kan oppstå tilfeller hvor en yngre arbeidstager føler seg utsatt for diskriminering da han eller hun ikke får en ekstra ferieuke som sine kollegaer som har fylt 60 år.

### **Proporsjonalitetsvurderingen**

Unntaksbestemmelsen setter til sist ett krav om proporsjonalitet. Selv om de to andre vilkårene er oppfylt kan det allikevel anses som forskjellsbehandling om forskjellsbehandlingen fremstår som for inngripende. Det må foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle om tiltakene er uforholdsmessig inngripende.

Forarbeidene uttrykker at når det skal foretas en vurdering om proporsjonalitet er viktig å se om andre muligheter kan benyttes for at diskriminering skal unngås<sup>205</sup>

Det som må komme klart frem for om diskriminering foreligger er hvordan eventuell påstått diskrimineringen virker for den som blir utsatt for diskrimineringen. Ut fra direktivet kan man ikke lese kravet til forholdsmessighet men jeg legger til grunn at det gjelder som ett prinsipp.

Vurderingen om proporsjonalitet baserer seg på om formålet til seniorruken som er at eldre skal stå lengere i arbeid nås med midlet som er brukt. I vurderingen vil det bli ett moment hvor hardt diskrimineringen rammer yngre arbeidstakere. Jeg vil forsøke å belyse

---

<sup>205</sup> Ot.prp.nr 104 (2002-2003) s 41.

hvilke konsekvenser forskjellsbehandlingen får for yngre arbeidstakere og kunne målet bli oppnådd med andre midler?

I følge forarbeidene er hensynet bak innføringen av den ekstra ferieuken at eldre arbeidstakere over 60 år har et større behov enn yngre arbeidstakere for rekreasjon og fritid, da det oppfattes at de føler seg mer slitne enn yngre arbeidstakere. Formålet er at de skal stå lenger i jobben ved at de gis anledning til å hente seg inn i den ekstra ferieuken.<sup>206</sup>

Det fremgår også at den positive effekten av en ekstra ferieuke kan føre til økt produktivitet resten av arbeidsåret.<sup>207</sup>

I FAFO fremgår sin rapport det at formålet kunne oppnås med andre midler som godt lederskap, fleksible ordninger og at seniortiltak kunne komme tidligere. Forslagen anses som hensiktsmessige men ikke slik at de kan rokke ved den lovfestede senioruken. Veid opp mot reelle hensyn som at uken fremstår som forebyggende og ett fantastisk gode for mange og godt lederskap burde være en selvfølge uansett senioruken eller ikke.

Ett moment i drøftelsen er også at det kun er en begrenset mengde arbeidstakere som vil rammes av diskrimineringen, dette taler for at tiltaket ikke anses om uforholdsmessig inngripende.

Fraværet av reaksjoner fra de yngre arbeidstakerne både i mediebildet og på arbeidsplassen taler for at senioruken ikke anses som ett inngripende middel for at eldre skal stå lengre i jobb.

Etter min oppfatning vil også uttalelsen til Nøkleby Heiberg innledningsvis motivere flere til å stå i arbeid lenger.

Ut fra prinsippet om likebehandling kan senioruken fremstå som diskriminerende mot yngre arbeidstakere som ikke får samme tilbud

---

<sup>206</sup> NOU 1998: 19 punkt 11.2.2 og punkt 1.3 i avhandlingen

<sup>207</sup> Ot.prp. nr. 65 punkt 6.1.4 og punkt 1.3 avhandlingen

om «tilpassede tiltak» i kraft av en ekstra ferieuke som tilbys 60-årige arbeidstakere. Det kan i noen tilfeller være et like stort eller større behov hos yngre arbeidstagere med omsorgsoppgaver og sykdom for behov om rekreasjon og tid til å hente seg inn også for å stå lengere i jobb.

Spørsmålet i den foreliggende sak er hvilke hensyn som skal veie tyngst, hensynet til at seniorenne står lengere i jobb eller at yngre arbeidstakere anser seg forskjellsbehandlet.

Mitt inntrykk er at de fleste på alder 60+ fremstår som aktive, resurssterke arbeidstakere som har mye kompetanse å tilføre arbeidslivet.

I de tilfellene yngre arbeidstakere vil føle seg forskjellsbehandlet kan det bero på at seniorenne tildeles ett gode de selv føler de har ett behov for også med tanke på å stå lenger i jobb selv om de ikke nærer seg 60 års-alderen. I den offentlige debatt er det fravær av synspunkter om at seniorruken kan oppfattes som diskriminerende noe som taler for at det forlegger forholdsmessighet mellom det middelet som er benyttet for at seniorer skal stå lenger i jobb.

Sett under ett trekkes det i retning av at seniorruken anses å komme innunder vilkåret om proporsjonalitet og anses som positiv forskjellsbehandling.

Delkonklusjon: Seniorruken anses å oppfylle vilkåret om proporsjonalitet.

## **4.2 Konklusjon**

Denne avhandlingen har tatt for seg problemstillingen om seniorruken kan oppfattes som tillatelig forskjellsbehandling eller som ulovlig diskriminering.

Jeg har kommet til at alle vilkårene i aml §13-3 (2) er oppfylt og at senioruken ikke oppfattes som diskriminerende. Dette innebærer at unntaksbestemmelsene i rådsdirektivets artikkel 6 også er oppfylt.

Det er allikevel verdt å merke seg at i Kystlink-dommen var dommerne uenige om hensyn til hvordan rammedirektivet skulle tolkes i forhold til bestemmelser i norsk lov. I premiss 70 i dommen anføres det en reservasjon for tolkningsmetodene fra EU-domstolen ved at Norge ikke var forpliktet til å innføre direktivet og at vi da må vise en viss tilbakeholdenhet da direktivet kun ble innført av hensiktsmessighet<sup>208</sup>. Senere rettspraksis har allikevel vist at Høyesterett i står fast ved domsgrunnene.<sup>209</sup>

Av den grunn konkluderes det med at senioruken ikke anses som diskriminerende men positiv forskjellsbehandling.

### **4.3 Bevisbyrden ved påstått diskriminering**

Det fremgår av arbeidsmiljøloven § 13-8 at arbeidsgiver må sannsynliggjøre at diskriminering ikke har funnet sted, dersom arbeidstager fremlegger opplysninger om at diskriminering har funnet sted.<sup>210</sup>

Det rettslige utgangspunktet i Norge etter de alminnelige prosessregler er at saksøker har bevisbyrden, dvs. at eventuell tvil om faktum i en sak går i disfavør av saksøker.<sup>211</sup> Fra denne hovedregelen finnes det unntak, det fremgår av rammedirektivet 200/78/EF artikkel 10.

---

<sup>208</sup>Rt 2010- s.202 Premiss 70

<sup>209</sup> Rt 2011-964

<sup>210</sup> Aml § 13-8

<sup>211</sup> Ot.prp. nr. 77 /2000-2001) punkt 12.2



Bestemmelsen sier at bevisbyrden skal være delt.<sup>212</sup> Arbeidsmiljøloven oppstiller også regelen om delt bevisbyrde, slik det fremgår av forarbeidene til loven.<sup>213</sup>

Hovedbegrunnelse for regelen om delt bevisbyrde i arbeidslivet er hensynet til å ivareta en effektiv håndheving av forbudet mot diskriminering.<sup>214</sup>

Om en arbeidstager mener seg diskriminert, jamfør § 13-8 i arbeidsmiljøloven, må vedkommende vise til at det foreligger indikasjoner på at det har foregått forskjellsbehandling. Det kreves ikke sannsynlighetsovervekt. Sannsynlighetsovervekt kjennetegnes ved en bevisovervekt på mer enn 50 prosent. Når arbeidsgiver skal påvise at det ikke har forekommet lovstridig forskjellsbehandling, må det foreligge sannsynlighetsovervekt. Arbeidsgiver må altså bevise at sannsynligheten er større for at det ikke har forekommet en diskriminerende handling.<sup>215</sup>

Ved at det i arbeidslivet er innført delt bevisbyrde, altså et unntak fra hovedregelen, kan det oppfattes som et signal til arbeidsgiver om å ha gode rutiner i forvaltning av personalsaker.

## 5 Avsluttende bemerkninger

Seniorruken anses som et gode som tilfaller eldre arbeidstakere uten noen særlige protester her i landet. Tiden vil vise om tiltaket på ett senere tidspunkt vil føre til diskusjoner i den offentlige debatt og tvister i høyere instanser.

---

<sup>212</sup> Direktiv 2000/78/EF artikkel 10

<sup>213</sup> Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 90. 91

<sup>214</sup> Ot.prp. nr. 77.(200-2001) Nr. 12.2.3 s. 130

<sup>215</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 328 og 329

## 6 Litteraturliste

### Lover

Grunnloven

Norges Grunnlov av 17.mai.1814

Arbeidsmiljøloven av 2005

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.(arbeidsmiljøloven) av 17.juni.2005 nr. 62

EØS-loven

Lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde av 27.nov.1992 nr. 109

Ferieloven

Lov om ferie (ferieloven) av 29.april.1988 nr. 21

Likestillingsloven

Lov om forbod mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv av 3.juni.2005 nr.33

Sjømannsloven

Sjømannsloven av 30.mai 1975

Nr.18

Tjenestemannsloven

Lov om statens tjenestemenn av  
av 4.mars.1983 nr.3

### **Forarbeider og stortingsmeldinger**

Ot.prp. nr. 3 (1998-1999)

Om lov om styrking av  
menneskerettighetenes stilling i norsk  
rett (menneskerettsloven)

Ot.prp. Nr. 54 (1986-1987)

Forarbeider til ferieloven

NOU 1998:19

Om fleksibel pensjonering og få folk til  
å stå lengere i jobb m.m.

Ot.prp. nr.77 (2000-2001)

Om lov om endringer i  
likestillingsloven mv. (plikt til å arbeide  
for likestilling, skjerping av forbudet  
mot forskjellsbehandling på grunn av  
kjønn, forbud mot seksuell  
trakassering mv.)

NOU 2000:27

Sykefravær og uførepensjonering Et  
inkluderende arbeidsliv

Ot.prp. nr. 104 (2002-2003)	Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (likebehandling i arbeidslivet) m.m
NOU 2003:2	Skjerpet vern mot diskriminering i arbeidslivet
NOU 2004:5	Arbeidslivslovutvalg, Ett arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst
Ot.prp. nr.49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og Stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
Ot.prp. nr. 65 (2007-2008)	Om lov om endringer i ferieloven, Arbeidsmiljøloven og Arbeidsmarkedsloven
NOU 2009:14	Diskrimineringslovutvalgets utredning om en samlet diskriminerings lov, grunnlovsværn og ratifikasjon av tilleggsprotokoll nr. 12 til EMK
Prop. 138 L (2010-2011)	Endringer i utlendingsloven
Prop. 88 L (2012-2013)	Diskrimineringslovgivning(diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)
St. melding.nr 25.	Mestring, muligheter og mening. Framtidas omsorgsutfordringer

## **Internasjonale direktiver og konvensjoner**

Rådsdirektiv 2000/78/EF

Om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner når det gjelder adgang til arbeid, yrkesutdanning, forfremmelse og arbeidsvilkår

ILO-konvensjonen nr.111

Om diskriminering i sysselsetting og yrke av 25.juni.1958

EMK

Europeiske menneskerettskonvensjonen av 04.november 1950

## **Rettspraksis fra EU-domstolen**

Danefoss-dommen

C-109/88

Handel og kontorfunksjonærenes forbund i Danmark mot Dansk arbeidsgiverforening. Dom av 17.oktober.1989

Mangold-dommen C-144/04	Mangold mot Rüdiger Helm. Dom av 22.november.2005
Palacios de la Villa-dommen C-411/05	Felix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA. Dom av 16.oktober.2007
Age Concern-dommen C-388/07	Sak Age Concern mot Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory reform. Dom av 5.mars.2009
Rosenblatt- dommen C-45/09	Dom av 12.oktober.2010
Prigge-dommen C-447/09	Reinhard Prigge, Michael Fromm og Volker Lambach mot Deutsche Lufthansa AG. Dom av 13.september.2011
Sabine Hennings (C-297/10) Og Alexander Mai (C-298/10)	Hennings mot Eisenbahn-Bundesamt Mai mot Land Berlin. Dom av 8.september.2011

**Rettspraksis fra norske  
domstoler**

Kystlink- dommen Rt-2010-202

Gjensidige-dommen Rt-2011-964

CHC Helikopter service Rt -2012-  
219

**Bøker og forskingsrapporter**

Bjørnaraa (2000)

Torgeir Bjørnaraa, Espen Gard og  
Anette Selmer, *Norsk  
tjenestemannsrett, kommentarer til  
tjenestemannsloven med forskrifter  
mv*, 1.utgave Tano Aschehoug; Oslo  
2000

Fanebust (2013)

Arne Fanebust, *innføring i arbeidsrett,  
den individuelle delen*,  
Universitetsforlaget, Oslo, 2013

Andenæs (2006)

Johs Andenæs og Arne Fliflet,  
*Statsforfatningen i Norge*, 10. utgave  
Universitetsforlaget, Oslo, 2006

- Hedlund (2000) Mary-Ann Hedlund og Brit Djupvik Semmer,  
*Likestillings og diskrimineringslovene*,  
1.utgave,  
Fagbokforlaget, Oslo, 2000
- Hellum (2008) Anne Hellum og Kirsten Ketscher  
(red)  
*Diskriminerings og likestillingsrett*,  
1.utgave  
Universitetsforlaget, Oslo, 2008
- Jakhelln (2006) Henning Jakhelln, *Oversikt over  
arbeidsretten*,  
4.utgave, Damm,Oslo, 2006
- Bogen (2013) Hanne Bogen og Anne Inga Hilsen,  
*Seniorpolitikk  
Under skiftende forhold.*  
Forskningsrapport fra FAFO, 2013
- Tove Midtsundstad (2013) Tove Midtsundstad og Hanne Bogen,  
*Hvordan øke eldres yrkesdeltagelse-  
tiltak for å øke  
eldre yrkesdeltagelse i Sverige,  
Danmark og Finland*  
Forskningsrapport fra FAFO, 2013

## **Artikler**

- Evju Stein (2006) *Aldersdiskriminering, likebehandling  
og pensjonsalder. Arbeidsrett 2006*



nr.3,s.137-161

- Blaker, Vibeke Strand (2007) *Vern mot direkte og indirekte diskriminering etter norsk rett et ensartet vern? Lov og rett 2007 nr.3,s. 131-153*
- Hack, Melanie R (2011) *Etter lek med ild vann, nå lek med luften – Aldersdiskriminering, aldersgrense, tvungen pensjonering av piloter – EU-Domstolens dom (storkammer) 13.september 2011, sak C-447/09 Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach mot Deutsche Lufthansa AG Nytt i privatretten, 2011 nr.4, s. 2*
- Hack, Melanie R (2010) *Aldersdiskriminering – grønt lys for tvungen pensjonering? Nytt i privatretten, 2010 nr. 4, s.3*
- Roseth Kai Ove (2012) *Roseth Kai Ove og Kvalvik Christel. Aldersgrenser og aldersdiskriminering - er det lenger rom for å fastsette eller avtale særskilte aldersgrenser i norsk arbeidsliv? Arbeidsrett 2012 nr. 2, s. 143-165*
- Vestreng Tom Henry (2013) *Vil ha alderdommen i lønnet arbeid» I Dagsavisen 31.oktober. 2013  
<http://www.dagsavisen.no/samfunn/vil-ha-alderdommen-i-lonnet-arbeid/>*

## Nettsteder

- [http://www.cifs.dk/scripts/artike  
l.asp?id=1768](http://www.cifs.dk/scripts/artike<br/>l.asp?id=1768) Copenhagen Institutt for Futures  
Studies. «Begrepet de unge eldre»
- [http://eur-  
lex.europa.eu/da/index.htm](http://eur-<br/>lex.europa.eu/da/index.htm) EU direktivet og dommer fra EU-  
domstolen er hentet fra denne  
nettsiden.
- [https://www.coe.int/t/dghl/moni  
toring/socialcharter/complaints/  
CC74CaseDoc1\\_nor.pdf](https://www.coe.int/t/dghl/moni<br/>toring/socialcharter/complaints/<br/>CC74CaseDoc1_nor.pdf) Klagen fra Fellesforbundet for sjøfolk  
til EUROPEAN COMMITTEE OF  
SOCIAL RIGHTS i Kystlinksaken
- [https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp  
?id=2115127&Site=CM](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp<br/>?id=2115127&Site=CM) Avgjørelsen fra den Europeiske sosial  
pakt i kystlinksaken er hentet fra  
denne nettsiden
- [http://www.regjeringen.no/nb/d  
ep/ad/tema/velferdspolitik/inkl  
uderende\\_arbeidsliv/ia-  
dokumenter/Ny-IA-avtale-og-  
protokoll.html?id=594043](http://www.regjeringen.no/nb/d<br/>ep/ad/tema/velferdspolitik/inkl<br/>uderende_arbeidsliv/ia-<br/>dokumenter/Ny-IA-avtale-og-<br/>protokoll.html?id=594043) IA avtalen, intensjonsavtale om ett  
mere inkluderende arbeidsliv 1.mars  
2010-31.12.2013 av 24.februar.2012
- [http://www.stortinget.no/Saker-  
og-  
publikasjoner/Saker/Sak/?p=5  
6875](http://www.stortinget.no/Saker-<br/>og-<br/>publikasjoner/Saker/Sak/?p=5<br/>6875) Om nye lover som trer i kraft fra  
01.januar.2014
- <http://www.fn.no/ILO/Konvensj> ILO-konvensjonen nr. 111 om

[oner/Alle-ILO-konvensjoner/Konvensjon-nr.-111-om-diskriminering-i-sysseting-og-yrke](#)

diskriminering i sysseting og yrke av 25.juni.1958

[http://www.euo.dk/spsv/off/alle/117\\_50/](http://www.euo.dk/spsv/off/alle/117_50/)

Om hvorfor EF-domstolen skiftet navn til EU-domstolen