



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Unntatt offentlighet

Offl § 13 Opplysn som er underlagde teieplikt

Vår ref.:

Deres ref.:

Dato:

13/1490

04.02.2014

Uttalelse i sak om aldersdiskriminering - øvre aldersgrense på 67 år

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra Steinar Mediaas av 30. august 2013, der Mediaas ba ombudet vurdere om hans arbeidsgiver, NRK, bryter arbeidsmiljølovens forbud mot aldersdiskriminering ved å ha en aldersgrense for avgang på 67 år

Ombudet har avgitt uttalelse i saken i dag. I uttalelsen har ombudet konkludert på følgende måte:

1. Aldersgrensen på 67 år i avtalen *Pensjonsordningen i NRK AS – Regelverk gjeldende fra 1. januar 2011* paragraf 4 er i strid med forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven § 13-1, da vilkåret om nødvendighet og forholdsmessighet i § 13-3 annet ledd ikke er oppfylt.

2. NRK handler i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 ved at Steinar Mediaas ikke får fortsette i stillingen etter fylte 67 år.

Ombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen for å bringe saken inn for nemnda er tre uker fra mottakelsen av dette brevet. Orientering om klageadgangen følger vedlagt.

Vennlig hilsen

Elisabeth Lier Haugseth

avdelingsleder

Anne Jorun Ballangrud

seniorrådgiver

Kopi: Steinar Mediaas, Borgenveien 12, 0370 Oslo

Advokatfirmaet Ræder, ved advokat Erik Råd Herlofsen, pb 2944 Solli, 0230 Oslo

Vedlegg: Ombudets uttalelse

Orientering om klageadgangen

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudet mottok en klage fra Steinar Mediaas 30. august 2013. Mediaas ønsker at ombudet skal vurdere om hans arbeidsgiver bryter arbeidsmiljølovens forbud mot aldersdiskriminering ved å ha en aldersgrense for avgang på 67 år. Steinar Mediaas har arbeidet som kommentator i NRKs nyhetsavdeling. Han fylte 67 år i 2013, og måtte fratre sin stilling 31. januar 2014. Mediaas har senere blitt representert av advokat Erik Råd Herlofsen.

Aldersgrenser for avgang i NRK reguleres av en pensjonsavtale som har tittelen *Pensjonsordningen i NRK AS - Regelverk gjeldende fra 1. januar 2011*. Avtalen er et resultat av forhandlinger mellom NRK AS på den ene siden og Norsk Journalistlag i NRK (NRKJ), Tverrfaglig forening (TF), Norsk Tjenestemannslag i NRK (NTL NRK) og Musikernes Fellesorganisasjon (MFO) på den andre siden. Det var enighet mellom partene da avtalen ble inngått, jf. avtalen § 16.

I avtalen § 4 er det nedfelt følgende:

Premiebetalingsperioden (pensjonssparingen) tar utgangspunkt i tiden fra opptak i pensjonsordningen fram til opptjeningsalder, som er 67 år.

Arbeidstakere kan ta ut tjenestepensjon fra fylte 62 år.

For arbeidstakere ansatt før 1.1.1992 er den normale opptjeningsalder 67 år og aldersgrense 70 år.

For arbeidstakere ansatt etter 1.1.1992 er den normale opptjeningsalder og aldersgrense 67 år.

For musikere i Kringkastingsorkesteret er aldersgrense 65 år.

Arbeidstakere med aldersgrense 65 år har rett til å fratrukke med alderspensjon dersom de har 3 år eller mindre igjen til stillingens aldersgrense og samtidig har opptjeningsstid som sammen med medlemmets egen alder utgjør minst 85 år.

Dersom NRK og arbeidstaker ønsker det, kan arbeidstaker etter nådd aldersgrense fortsette i fulltids- eller deltidstilling. Arbeidstakeren skal i så fall godskrives etterfølgende tjenestetid. Det vises for øvrig til LOF § 4-5.

(Ombudets understrekning)

Avtalen av 1. januar 2011 er en videreføring av en pensjonsavtale fra 1992. Store deler av avtalen ble likevel endret med virkning fra 1. januar 2011 for å tilpasse avtalen til den nye pensjonsreformen som trådte i kraft samme dato. I avtalen fra 1992 var pensjonsalder regulert i avtalen § 3-1. Også her var aldersgrensen 67 år, med unntak av medlemmer av KORK, renholdsarbeidere, fysioterapeut o.a.

Steinar Mediaas ble ansatt i NRK i 1976. Han er likevel ikke omfattet av gruppen arbeidstakere som kan arbeide frem til 70 år. Grunnen til dette er at Mediaas i en periode mellom 1988 og 2006 var uten fast ansettelsesforhold til NRK. I denne perioden var Mediaas ansatt i Utenriksdepartementet og Elkem. Mediaas ble tilknyttet NRK igjen i 1999, men da på oppdragskontrakter. Han ble fast ansatt i NRK som økonomiredaktør i 2006. Dette innebar at hans ansettelsesforhold regnes fra perioden etter 1992, og han omfattes dermed av gruppen som må fratrukke ved fylte 67 år.

Skillet mellom arbeidstakere ansatt før og etter 1992 er begrunnet i NRKs overgang til nytt pensjonssystem. I 1992 gikk NRK ut av Statens pensjonskasse (SPK) og over til en privat ordning gjennom Gjensidige. Om dette skriver NRK: «I perioden 1992 til 2001 fastsatte den da gjeldende lovgivning om ytelsespensjon 67 år som både pensjons- og aldersgrense i private tjenstepensjonsordninger. Fra 2001 gjaldt dette også den nye lov om innskuddspensjon som ble vedtatt mvf 1. januar 2001. Frem til 2001 var det også i henhold til da gjeldende lovverk kun anledning til å ha ytelsespensjonsordninger i privat sektor. I dag fastsetter lovgivningen som kjent opptjeningsalderen til 67 år, jf lov om foretakspensjon § 4-1 (1).»

Partenes syn på saken

Steinar Mediaas:

Steinar Mediaas hevder at aldersgrensen på 67 år er i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 om diskriminering på grunn av alder.

Ifølge Mediaas er det ikke et gyldig argument at bestemmelsen om avgangsalder er hjemlet i en avtale som er fremforhandlet av partene. Det følger av Høyesteretts avgjørelse i Helikopterpilot-dommen at verken arbeidsgiver eller fagforeninger kan avtale seg bort fra diskrimineringsforbudet og at pensjonsbestemmelser ikke kan avgjøre spørsmålet om tvungen pensjonsalder.

Videre bestrider han at Gjensidige-dommen gir uttrykk for gjeldende rett og at de tre tradisjonelle vilkårene om at aldersgrensen må ha vært praktisert konsekvent, at den har vært kjent blant de ansatte og at arbeidstaker ved avgang har mottatt en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning uansett ikke er oppfylt.

Mediaas anfører at Rt. 2012 s. 2019 (Helikopterpilot-dommen) og EU-domstolens avgjørelse C-447/09 (Prigge) har medført en endring i rettstilstanden og at Gjensidige-dommen dermed ikke lenger gir uttrykk for gjeldende rett. Som følge av Helikopterpilot-dommen, der domstolen kom til at en særaldersgrense på 60 år var ulovlig, stilles det nå svært strenge krav til at aldersgrenser under 70 år skal kunne anses for å være nødvendig og forholdsmessig. Mediaas viser til at Høyesterett i Helikopterpilot-dommen uttalte at selv om pilotene hadde en svært god pensjonsordning, hadde deltakelse i arbeidslivet og behovet for å bruke ferdigheter og evner en selvstendig verdi. Han anfører også at Høyesterett tilbakeviste hensynet til verdig avgang, og at hensynet til gjennomstrømning og avansementsmuligheter ikke i seg selv kunne være tilstrekkelig til å begrunne en pliktig avgangsalder på 60 år. Høyesterett tok også avstand fra argumentet om at partene i arbeidslivet hadde større frihet enn arbeidsgiveren selv til å sette til side forbudet mot aldersdiskriminering. Videre viser Mediaas til at Høyesterett også vurderte forholdet til en god pensjonsordning og at domstolen uttalte at det ikke var direkte sammenheng mellom pensjonsordningen og aldersgrensen for tvungen avgang, da pilotene kunne beholde pensjonsordning og opptjeningstid selv om de fortsatte etter fylte 60 år.

Mediaas mener at Høyesteretts avgjørelse i Helikopterpilot-dommen har betydning også for bedriftsfastsatte aldersgrenser på 67 år, ved at Høyesterett i Helikopterpilot-dommen legger vesentlig vekt på den individuelle arbeidstakerens ønske om å fortsette i arbeidslivet uavhengig av en god pensjonsordning. Dette er en kursendring fra tidligere

høyesterettsavgjørelser, herunder Gjensidige-dommen. Mediaas viser særlig til Helikopterpilot-dommen avsnitt 70, der Høyesterett uttaler følgende:

«...deltakelse i arbeidslivet- og formodentlig særlig i en stilling man har hatt i en årrekke- dekker flere behov enn selve inntekten, blant annet sosiale behov, behov for å bruke sine ferdigheter og behov for å gjøre nytte for seg».

Mediaas viser videre til at ekspertkomiteen som forvalter Den europeiske sosialpakt har kommet til at Norge krenker Europarådets konvensjon om sosiale rettigheter ved å ha en lovfestet øvre aldersgrense for sjøfolk på 62 år. Mediaas anfører at avgjørelsen inneholder viktige premisser som kan overføres til nærværende sak. Han viser også til at lovgiver har innsett at sjømannslovens aldersgrense på 62 år ikke kan stå seg, og at aldersgrensen derfor er hevet fra 62 til 70 år. Advokat Herlofsen skriver på vegne av Mediaas: *«Når lovgiver således i 2013 legger til grunn at det per definisjon er ulovlig å si opp en sjømann uten saklig grunn før vedkommende er fylt 70 år, må konsekvensen være at NRKs 67 års grense ikke lenger er lovlig. I tillegg bør det vektlegges at folketrygdloven er vesentlig endret etter innføring av pensjonsreformen fra og med 1. januar 2011, hvorefter pensjon kan opptjenes til fylte 75 år, jf. folketrygdloven § 20-5. NRKs 67- årsgrense hindrer derved mange ansatte i å få full opptjening i Folketrygden.»*

Mediaas hevder videre at aldersgrensen i pensjonsavtalen uansett ikke oppfyller de tradisjonelle vilkårene som utledes av Gjensidige-dommen. Det anføres at aldersgrensen verken er saklig eller nødvendig, noe som illustreres ved at aldersgrensen kun gjelder for medarbeidere som ble ansatt etter 1992. At det åpnes for videre arbeid ved avtale, viser også dette. Videre anføres det at aldersgrensen verken er konsekvent praktisert eller tilstrekkelig kommunisert.

Konsekvent praktisert

Mediaas viser til at 36 prosent (fem av fjorten) av mulige kandidater har fått fortsette i NRK etter fylte 67 år i perioden 2010-2013, og at det derfor er åpenbart at aldersgrensen ikke er konsekvent praktisert. Mediaas antar at de fleste av de ni som ikke har fått fortsette ikke har ønsket dette. Mediaas viser også til en rettskraftig dom fra Nordre Vestfold tingrett 30. januar 2013, der to ingeniører fikk rettens medhold i at oppsigelser begrunnet i 67-årsgrensen ikke var gyldige. I denne saken var mer enn halvparten av de som sluttet blitt reengasjert.

Tilstrekkelig kommunisert

Mediaas anfører at aldersgrensen heller ikke er tilstrekkelig kommunisert. Aldersgrensen går verken frem av ansettelsesavtalen, personalhåndboken eller arbeidsreglementet. Det anføres at han ikke har vært kjent med tvungen avgangsalder på 67 år. Han har derimot oppfattet NRKs praksis og pensjonsbestemmelser dithen at det åpnes for videre arbeid dersom det er ønskelig. Dessuten har regelverket vært uklart for medarbeidere som har hatt ansettelsesforhold både før og etter 1992. I den nevnte saken fra Nordre Vestfold tingrett kom tingretten til at den informasjonen virksomheten hadde gitt om aldersgrensen var uklar. Det ble lagt vekt på at ordet pensjonsalder ble brukt og at det ikke var avklart om dette også innebar en øvre aldersgrense.

For å få avklart om han kunne få fortsette å arbeide etter fylte 67 år, tok Mediaas kontakt med Thomas Schjøtt på e-post 25. januar 2010. Ifølge Mediaas fikk han til svar at ansatte som ønsket å arbeide etter fylte 67 år og som var kvalifiserte for det arbeidet de hadde, kunne fortsette. Mediaas fikk altså bekreftelse på at hans forståelse av avtalen var korrekt.

NRK:

NRK bestrider at aldersgrensen på 67 år er i strid med arbeidsmiljølovens forbud mot diskriminering på grunn av alder i § 13-1.

NRK opplyser at verken NRK eller fagforeningene har fremmet krav om endringer i avtalens § 4 om opptjenings- og/eller aldersgrensen for medarbeidere ansatt etter 1. januar 1992. NRK opplyser videre at fagforeningene hver for seg har foretatt rettslige vurderinger knyttet til avsatte HR-dommer etter endringene i arbeidsmiljølovens § 13-1. Ifølge NRK har de rettslige konklusjonene har alle endt opp med at NRKs regelverk ikke er diskriminerende. Verken NRK eller fagforeningene har derfor fremmet krav om endring av reglene vedrørende aldersgrense.

NRK bestrider at rettstilstanden er endret som følge av resultatet i Helikopterpilot-dommen. NRK hevder at Gjensidige-dommen derfor fortsatt gir uttrykk for gjeldende rett og at problemstillingene som var oppe i Helikopterpilot-dommen i Rt. 2012 s. 219 var av en helt annen karakter enn problemstillingen som avgangsalder i NRK reiser. Ifølge NRK er aldersgrensen i NRK er samme type aldersgrense som i Gjensidigesaken, og Høyesteretts drøftelser i Rt. 2012 s. 219 har ingen relevans for betydningen av Høyesteretts dom i Gjensidigesaken. NRK viser til at Helikopterpilot-dommen gjaldt særaldersgrenser, mens Gjensidige-dommen gjaldt bedriftsinterne, alminnelige aldersgrenser på 67 år. NRK anfører at domstolene ved spørsmål om særaldersgrenser, som gjelder variert alder og varierte bærende begrunnelser, i hvert tilfelle må vurdere om aldersgrensen er «saklig begrunnet» og «ikke

Side 7 av 21

uforholdsmessig inngripende». Ifølge NRK har Høyesterett med Gjensidige-dommen fastslått at bedriftsinterne aldersgrenser på 67 år er tillatt dersom de tre tradisjonelle vilkårene er oppfylt. NRK viser også til at lovforarbeidene skiller mellom særaldersgrenser og bedriftsinterne aldersgrenser på 67 år.

NRK viser videre til at regelverket om pensjonsordningen er en tariffavtale, og ikke en ensidig fastsatt bedriftsintern avtale som i Gjensidigesaken. Ifølge NRK vil kravet om konsekvent praktisering derfor ikke være et gyldighetsvilkår for NRKs aldersgrense. NRK anfører at konsekvent praktisering er et moment som har betydning i de bedrifter hvor aldersgrensen er etablert ensidig av arbeidsgiver som en administrativ ordning. Det kan skape uklarhet for de ansatte om det egentlig gjelder noen administrativt fastsatt aldersgrense, hvis arbeidstakerne opplever at den ikke praktiseres eller holdes i hevd. NRK viser til at domstolene likevel i slike tilfeller godtar at det ikke er 100 % konsekvent praktisering. Ifølge NRK viser den rettspraksis som ligger til grunn for de tradisjonelle vilkårene for gyldig aldersgrense av denne karakteren at det ikke kreves 100 % konsekvent praktisering. De unntakene som er gjort i NRK har et begrenset omfang og ligger innenfor de rammer for unntak som domstolene har godtar i de sakene hvor aldersgrensen bare er fastsatt administrativt. Desto mer er unntak som har uttrykkelig avtalehjemmel i det rettsgrunnlaget som etablerte grensen på 67 år, rettsgyldige.

NRK anfører videre at hjemmelen i tariffavtalen for inngåelse av individuelle avtaler om arbeid utover fylte 67 år innebærer at konsekvent praktisering av 67 års grensen ikke er et gyldighetsvilkår og at bestemmelsen er ikke koblet til en forutsetning om konsekvent praktisering.

NRK hevder likevel at de tre tradisjonelle vilkårene i Gjensidige-dommen er oppfylt for tariffavtalen:

Tilstrekkelig kommunisert

NRK bestrider at aldersgrensen ikke er tilstrekkelig kommunisert blant de ansatte og viser til at det ved flere anledninger er gitt informasjon om aldersgrenser til de ansatte.

NRK opplyser at overgang til nytt pensjonssystem i 1992 ble fremforhandlet mellom NRK og fagforeningene. Fagforeningene sendte avtalen ut til uravstemning hos sine medlemmer med omfattende informasjon. Det ble holdt egne kurs om temaet og det ble gitt detaljert informasjon til ansatte. I forbindelse med endringene i 2011 ble informasjon om endringene

sendt ut til arbeidstakere i NRK både fra NRK og fra fagforeningene. Det er også gitt ut informasjon om aldersgrenser i ettertid, blant annet i e-post av 15. april 2013 og senest ved et brev datert 9. januar 2014.

Videre viser NRK til at det fremgår av arbeidsavtalen at arbeidstaker omfattes av den til enhver tid gjeldende pensjonsavtale. Ifølge NRK ligger avtalen tilgjengelig på NRKs intranettsider og er dermed tilgjengelig for alle ansatte i NRK. NRK opplyser også at det holdes kurs for medarbeidere over 60 år. Disse har blitt holdt i alle fall siden april 2002. Tidligere het kurset «Forberedelse til pensjonsalder». Nå heter kurset «60+». På kurset opplyses det om når arbeidstaker må fratrukke grunnet alder. Kurset er frivillig og det er informasjon og kursoversikt på kompetanseavdelingens sider.

NRK anfører også at Mediaas har spesielt gode forutsetninger for å kjenne til NRKs regelverk vedrørende pensjon, i og med at han har pensjon som et av sine fagområder. NRK viser også til at han var generalsekretær i Seniorsaken før han ble kommentator i NRK, og han hadde følgelig ekstra godt kjennskap til generasjonsfordelingsdiskusjonen. NRK har derfor vanskelig for å forstå at Mediaas har hatt problemer med å tilegne seg kunnskap om regelverket. NRK bemerker dessuten at Mediaas som arbeidstaker har et selvstendig ansvar for å sette seg inn i tariffavtaler om han selv er omfattet av og som hans egen fagforening har inngått. NRK viser også til at Mediaas tok direkte kontakt med pensjonsansvarlig i NRK, Bjørn Skrattegård, i slutten av 2011/begynnelsen av 2012 for å forhøre seg om aldersgrensene. Ifølge NRK ble Mediaas da fortalt at NRK holdt fast ved aldersgrensen på 67 år, og at dette også var blitt fastholdt i pensjonsavtalen med foreningene i forbindelse med revisjon av avtalen pr. 1. januar 2011.

Når det gjelder Mediaas sin henvisning til tingrettsdommen fra Nordre Vestfold tingrett av 30. januar 2013, bestrider NRK at denne kan tillegges vekt. NRK viser til at det 21. mai 2013 ble avsagt en dom fra Oslo tingrett, der Oslo tingrett var uenig med Nordre Vestfold tingrett. Arbeidsgiveren ble i Oslo tingrett frifunnet. Oslo tingrett slo fast at det ikke kreves positiv kunnskap hos den enkelte ansatte om aldersgrensen. Det er tilstrekkelig at den informasjon som foreligger gir en oppfordring til de ansatte til å undersøke dette nærmere.

Konsekvent håndhevet

NRK hevder for det første at det ikke innebærer en inkonsekvent praktisering at pensjonsavtalen skiller mellom medarbeidere ansatt før og etter 1992. Det vises til bakgrunnen for skillet, og at medarbeidere som ble ansatt før 1991 fikk beholde statens aldersgrense på 70 år.

NRK anfører for det andre at avtalens § 4 om unntak fra hovedregelen om 67 års aldersgrense for medarbeidere ansatt etter 1992 heller ikke innebærer inkonsekvent praktisering. NRK viser til at domstolene har godtatt avtaler der regelverket ikke praktiseres hundre prosent konsekvent. Ifølge NRK praktiseres adgangen til arbeidsavtale utover 67 år kun unntaksvis, og de unntakene som er gjort har et begrenset omfang og ligger innenfor de rammer for unntak som domstolene har godtatt i de sakene hvor aldersgrensene er fastsatt administrativt. NRK mener at unntak som har uttrykkelig avtalehjemmel er desto mer rettsgyldige.

NRK hevder at hvis arbeidstaker fortsetter i NRK utover 67 år, har det foreligget helt særskilte årsaker til dette, og leder må søke. Ifølge NRK har det kun blitt gjort unntak i tilfeller der NRK ikke har den nødvendige kompetansen, ikke har klart å få eksterne arbeidstakere med nødvendig kompetanse i tilfeller hvor dette er helt nødvendig i bedriften, eller i noen få tilfeller hvor vedkommendes kompetanse har vært avgjørende for å avslutte et pågående prosjekt. Ifølge NRK er det ingen i nyhetsavdelingen som har fått fortsette etter fylte 67 år. NRK opplyser at 14 medarbeidere har fylt 67 år i perioden fra 2010 og frem slutten av 2013. Innen utgangen av 2013 vil 21 personer ha fylt 67 år. Fem av fjorten medarbeidere har fått fortsette utover 67 år.

NRK har gitt en oversikt over medarbeidere som fra 2010 og frem til i dag har fått fortsette tross fylte 67 år:

- Arbeidstaker 1: Særlig spisskompetanse på maske og sminke dramaproduksjoner. Behov for kompetanse i forbindelse med slutføring av en produksjon.
- Arbeidstaker 2: Særlig kompetanse på filmrestaurering. Det ville ta betydelig mer tid å lære opp ny medarbeider og oppgavene skulle likevel forsvinne.
- Arbeidstaker 3: Arbeidstakeren skulle arbeide ut sesongen for et program vedkommende var ansvarlig for.
- Arbeidstaker 4: Arbeidstakeren fikk fortsette på grunn av hensynet til kompetanseoverføring. Det ville ta lenger tid enn normalt å finne en etterfølger.
- Arbeidstaker 5: Det var behov for å beholde vedkommende på grunn av slutføringen av en produksjon.

NRK opplyser også at Mediaas ikke har yrkesforbud og at han kan få oppdrag som freelancer.

Tilfredsstillende pensjonsordning

NRK anfører at Mediaas med sin meget gode pensjonsordning i NRK vil få høyere pensjonsgodtgjørelse enn flertallet i private ordninger, herunder de som har full opptjening. NRKs meget gode pensjonsordning ivaretar dette hensynet i seg selv.

Rettslig grunnlag

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med arbeidsmiljøloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd nr. 4.

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven § 13-1 forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av blant annet alder.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd at aldersdiskriminering unntaksvis er tillatt. Bestemmelsen lyder slik:

«Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er ikke i strid med forbudet mot (...) diskriminering på grunn av alder ...»

Praksis fra Høyesterett

Det har de siste årene blitt avsagt dommer fra Høyesterett som gjelder aldersgrenser for tvungen avgang og som er relevante for ombudets vurdering i saken mellom Mediaas og NRK. Disse dommene Rt. 2010 s. 202 (Kystlink-dommen), Rt. 2011 s. 964 (Gjensidige-dommen) og Rt. 2012 s. 219 (Helikopterpilot-dommen). Det er særlig Gjensidige-dommen og Helikopterpilot-dommen som står sentralt i partenes anførsler, og som får betydning for ombudets vurdering.

Gjensidige-dommen gjaldt ikke en tariffavtale, slik som tilfellet er i saken mellom NRK og Mediaas, men en ensidig bedriftsintern bestemmelse om aldersgrense. I Gjensidige-dommen var partene enige om at de tre tradisjonelle, ulovfestede vilkårene for bedriftsfastsatte aldersgrenser var oppfylt, det vil si at aldersgrensen var konsekvent praktisert, at den var kjent blant de ansatte og at de ansatte mottok en tilfredsstillende tjenestepensjon ved avgang. Problemstillingen i saken var gjennomføringen av Rådsdirektiv 2000/78/EF og innføringen av

aldersdiskrimineringsvernet i arbeidsmiljøloven § 13-1 medførte at aldersgrensen ikke lenger var gyldig. Høyesterett fant i denne saken at den bedriftsfastsatte aldersgrensen på 67 år var lovlig. Høyesterett la i dommen stor vekt på EU-domstolens vurderinger i sak C-45/09 (Rosenblatt-dommen).

Helikopterpilot-dommen gjaldt en tariff-fastsatt aldersgrense på 60 år for helikopterpiloter. Den offentligrettslige aldersgrensen for piloter var på 65 år. Høyesterett fant i denne saken at aldersgrensen var i strid med arbeidsmiljøloven. Helikopterpilot-dommen tok utgangspunkt i EU-domstolens sak C-447/09 (Prigge-dommen), som også gjaldt aldersgrenser for piloter. Høyesterett kom etter en nødvendighets- og forholdsmessighetsvurdering frem til at aldersgrensen var ulovlig.

Direktiv 2000/78 og praksis fra EU-domstolen

Arbeidsmiljøloven kapittel 13 gjennomfører direktivet 2000/78/EF (Rammedirektivet). Arbeidsmiljøloven § 13-1 og § 13-3 må derfor tolkes i tråd med dette direktivet, og praksis fra EU-domstolen må tillegges stor vekt i spørsmålet om lovligheten av øvre aldersgrenser i arbeidslivet.

Bevisbyrderegelen

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted, hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. arbeidsmiljøloven § 13-8.

En påstand om diskriminering er ikke nok til at ombudet kan konkludere med at det er "grunn til å tro" at diskriminering er skjedd. Påstanden må støttes av andre opplysninger eller sakens omstendigheter for øvrig.

Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om Steinar Mediaas blir behandlet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 når han på grunn av alder må fratrukke sin stilling i NRK. Den rettslige problemstillingen er om aldersgrensen på 67 år i regelverket for pensjonsordningen i NRK er i strid med arbeidsmiljølovens forbud mot aldersdiskriminering i § 13-1 første ledd, jf. § 13-3 annet ledd, og om praktiseringen av denne fører til at Steinar Mediaas blir diskriminert. Aldersgrenser i arbeidslivet kan også reise spørsmål om indirekte diskriminering på grunn av kjønn etter likestillingsloven. Slik indirekte diskriminering er imidlertid ikke påberopt i denne saken.

Saken gjelder spørsmål om NRK på bakgrunn av aldersgrense på 67 år fastsatt i lokal tariffavtale kan kreve at Steinar Mediaas fratrer. Det følger av arbeidsmiljøloven (aml.) § 15-13a) at arbeidsforhold kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år og at lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. aml. § 13-3 annet ledd. Tvungen avgangsalder innebærer en direkte forskjellsbehandling på grunn av alder. Spørsmålet ombudet skal vurdere er derfor om vilkårene i § 13-3 annet ledd er oppfylt.

Ombudet vil kun ta stilling til diskrimineringsspørsmålet etter § 13-3 annet ledd. Ombudet vil altså ikke vurdere om kravet om at Mediaas fratrer i henhold til avtalen er ugyldig etter arbeidsmiljøloven § 15-13 a, da dette faller utenfor ombudets kompetanse, jf. diskrimineringsombudsloven § 1 andre ledd.

Videre følger det av diskrimineringsombudsloven § 10 at det kun er Arbeidsretten som kan avgjøre med bindende virkning om en tariffavtale eller en bestemmelse i en tariffavtale skal settes til side som ugyldig fordi den er i strid med en eller flere av de diskrimineringsbestemmelsene Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda håndhever. Ombudet og nemnda kan imidlertid gi en uttalelse om hvorvidt det foreligger slik lovstridighet. Dersom saken bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda, vil tariffavtalens parter informeres og få anledning til å uttale seg, jf. diskrimineringsombudsloven § 10 og forskrift om organisasjon og virksomhet for Likestillings- og diskrimineringsombudet § 11. Ifølge ordlyden i

diskrimineringsloven § 10 og forskriften § 11 er det nemnda, og ikke ombudet, som skal involvere tariffavtalens parter.

Ombudet går etter dette over til å vurdere om vilkårene for tillatt forskjellsbehandling i aml. § 13-3 annet ledd er oppfylt. Siden det er konstatert at det foreligger en direkte forskjellsbehandling på grunn av alder, er det NRK som må sannsynliggjøre at forskjellsbehandlingen er saklig, nødvendig og forholdsmessig, jf. aml. § 13-8.

Har aldersgrensen på 67 år et saklig formål?

Det første ombudet må ta stilling til etter dette er om pensjonsavtalen § 4 om aldersgrense på 67 år har et saklig formål.

NRK har ikke redegjort nærmere for hvorfor den øvre aldersgrensen har et saklig formål, utover at det var enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes organisasjoner i spørsmålet. NRK har vist til at virksomheten gikk ut av Statens Pensjonskasse i 1992 og at pensjons- og aldersgrensen begge var 67 år etter lovgivningen om private tjenestepensjonsordninger som gjaldt i perioden 1992-2001. I perioden etter dette har ikke avtalepartene sett grunn til å endre aldersgrensebestemmelsen. I perioden både før og etter 1992 var fagforeningenes mål, både sentralt og innad i NRK, å arbeide for lavere og ikke høyere pensjonsalder. Å senke avgangsalderen fra 70 til 67 år for ansatte etter 1.1.1992 ble derfor sett på som et gode. Opptjeningsalderen for pensjonsrettigheter etter tariffavtalen ble satt lik aldersgrensen på 67 år for disse arbeidstakerne, herunder Mediaas.

Ifølge EU-domstolen er ikke manglende presisering av formålet i seg selv avgjørende for om vilkåret om saklig formål er oppfylt (C-411/05 (Palacios de la Villa premiss 55-57)). Domstolen påpekte at andre omstendigheter i den konkrete situasjonen kan gjøre det mulig å identifisere formålet. I Norge har det lang tradisjon for å begrunne 67-årsgrenser i sosialpolitiske hensyn. Sett i lys av denne konteksten, og at NRK opplyser at arbeidstakernes organisasjoner har arbeidet for lavere, og ikke høyere aldersgrenser i NRK, er det naturlig å forstå pensjonsavtalen slik at den har til formål å fremme de tradisjonelle sosialpolitiske hensynene. Disse er hensynet til verdig avgang, arbeidsdeling mellom generasjonene og forutsigbarhet for arbeidsgiver. Det går frem av rammedirektivet artikkel 6 at sosialpolitiske hensyn utgjør saklige formål. Dette er også lagt til grunn av både EU-domstolen og Høyesterett i Gjensidige-dommen og Helikopterpilot-dommen. Ombudet finner imidlertid ikke grunn til å gå nærmere inn i saklighetsvurderingen i vår sak, da det avgjørende for ombudets vurdering er om aldersgrensen er nødvendig og forholdsmessighet, jf. aml. § 13-3 annet ledd.

Er aldersgrensen nødvendig og forholdsmessig?

I Gjensidige-dommen foretar ikke Høyesterett en grundig vurdering av nødvendigheten og forholdsmessigheten av den bedriftsfastsatte 67-årsgrensen. Dette har den også av enkelte blitt kritisert for. Forholdsmessighets- og nødvendighetsvurderingen i Helikopterpilot-dommen er langt grundigere, og et sentralt spørsmål i vår sak er om Helikopterpilot-dommen har ført til at også 67-årsaldersgrenser må underlegges en konkret og grundig nødvendighets- og forholdsmessighetsvurdering. Denne problemstillingen er ikke tidligere vurdert av domstolene og det er uenighet mellom partene i vår sak om denne problemstillingen.

Ombudet har etter en samlet vurdering kommet frem til at Helikopterpilot-dommen må tillegges vekt ved vurderingen av om den konkrete 67-årsgrensen er lovlig, og at aldersgrensen

må underlegges en konkret og grundig nødvendighets- og forholdsmessighetsvurdering etter aml. § 13-3 annet ledd. Ombudet vil i det følgende begrunne dette nærmere.

Helikopterpilot-dommen gjaldt en aldersgrense som er lavere enn det som er tilfelle i vår sak. Dette er også påpekt av Høyesterett, som i premiss 69 uttaler:

«Innledningsvis nevner jeg at en aldersgrense på 60 år er betydelig lavere enn sekstisyvårgrensen som var tema i Høyesterett i Gjensidigesaken, og sekstifemårgrensen som var tema i Rosenbladtdommen og Fuchs og Köhlerdommen i EU-domstolen.»

Ombudet ser at det kan stilles spørsmål ved om dette premisset skal forstås slik at Høyesteretts vurderinger ikke får betydning for aldersgrenser på 67 år, og at man derfor ikke trenger å gå inn i en konkret nødvendighets- og forholdsmessighetsvurdering, da Høyesterett i Gjensidige-dommen og de nevnte dommene fra EU-domstolen ikke gjorde dette. Ombudet forstår imidlertid Høyesteretts videre vurderinger i saken som overordnede og prinsipielle og at de derfor får anvendelse utover det konkrete forholdet saken gjaldt.

Etter ombudets syn er Høyesteretts tilnærming til diskrimineringsspørsmålet i Helikopterpilot-dommen mest i overenstemmelse med de grunnleggende diskrimineringsrettslige prinsipper slik disse kommer til uttrykk i både nasjonalt diskrimineringslovverk og internasjonale menneskerettigheter, ved at Høyesterett i Helikopterpilot-dommen legger avgjørende vekt på en konkret nødvendighets- og forholdsmessighetsvurdering. Det følger uttrykkelig av arbeidsmiljøloven § 13-3 at både kravene om nødvendighet og forholdsmessighet må være oppfylt for at det er lovlig å gjøre unntak fra aldersdiskrimineringsforbudet. En nødvendighets- og forholdsmessighetsvurdering må ta utgangspunkt i om det foreligger andre og mindre inngripende virkemidler for NRK for å oppfylle de angitte saklige formål, samt ta utgangspunkt i en konkret avveining av arbeidsgivers behov for den aktuelle aldersgrensen vurdert opp mot arbeidstakernes interesser.

Selv om det for de fleste vil være betydelig mer belastende å bli tvunget ut av arbeidslivet ved fylte 60 år enn ved fylte 67 år, kan det også tvungen avgang ved 67 år være inngripende. Den konkrete forskjellen mellom 60 og 67 år tilsier derfor ikke at Høyesteretts vurdering i Helikopterpilot-dommen blir irrelevante for vår sak. Hvor lav aldersgrensen er satt i den enkelte sak vil imidlertid kunne ha betydning for den konkrete forholdsmessighetsvurderingen

som må foretas, og en svært lav aldersgrense vil lettere være uforholdsmessig enn en høy aldersgrense.

En slik forståelse av Helikopterpilot-dommens rekkevidde har støtte i deler av juridisk teori. I Arbeidsrett nr. 1/2012 «Aldersgrenser og aldersdiskriminering – er det lenger rom for å fastsette eller avtale særskilte aldersgrenser i norsk arbeidsliv?» skriver forfatterne på side 165:

«Som en oppsummering fremstår rommet for å fastsette eller avtale særskilte aldersgrenser som begrenset etter den siste avgjørelsen i Høyesterett. Strenge krav til nødvendighet og forholdsmessighet gjør at de hensyn som tradisjonelt har begrunnet en rekke aldersgrenser lavere enn den alminnelige aldersgrensen på 70 år sannsynligvis ikke lenger vil bli akseptert. I tillegg legges det etter Helikopter-dommen mer vekt på verdien av deltakelse i arbeidslivet enn det som har vært tilfellet tidligere.»

Juridisk teori er imidlertid sprikende om dette spørsmålet. Jan Fougner har et annet syn som kommer til uttrykk i Kommentartutgave til arbeidsmiljøloven, 2. utgave (2013). Her skriver Fougner:

«Ettersom både lovgiver og Høyesterett har lagt til grunn at en bedriftsfastsatt aldersgrense på 67 år per definisjon er saklig og forholdsmessig, vil det trolig først og fremst være for aldersgrenser under 67 år at behovet for en bred, skjønnsmessig vurdering gjør seg gjeldende» (s. 864).

Juridisk teori har i utgangspunktet liten rettskildemessig vekt. Når teorien i tillegg er sprikende, slik som i dette tilfellet, vil vekten begrenses ytterligere. Når ombudet har kommet frem til at det må foretas en konkret og grundig nødvendighets- og forholdsmessighetsvurdering, har det avgjørende vært at Høyesteretts uttalelser fremstår som prinsipielle og overordnede og at Høyesteretts tilnærming i Helikopterpilot-dommen er best i tråd med hensynene bak diskrimineringslovgivningen.

Ombudet mener altså at det som det klare utgangspunkt må foretas en nødvendighets- og forholdsmessighetsvurdering av den aktuelle 67-års grensen. Før ombudet går inn i vurderingen av om NRK har sannsynliggjort at disse vilkårene foreligger, må ombudet først ta

stilling til hvilken betydning det har for saken at aldersgrensen er hjemlet i en tariffavtale. En sentral anførsel fra NRKs side i saken har vært at aldersgrensen er fastsatt gjennom en tariffavtale, og at denne bygger på full enighet mellom NRK som arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene i NRK. NRK har fremhevet at senkningen av aldersgrensen fra 70 til 67 år i 1992 ble ansett som et gode fra arbeidstakernes representanter.

I EU-domstolens sak C-45/09 (Rosenblatt) fant domstolen at en tariff-bestemt aldersgrense på 65 år som også var gjort gjeldende overfor arbeidstakere som ikke var medlemmer av den fagforeningen som hadde inngått tariffavtalen, ikke var uforholdsmessig inngripende. Domstolen la i vurderingen vekt på at aldersgrensen var fremforhandlet og at retten til kollektive forhandlinger var en grunnleggende rettighet. Dette ble også vektlagt av domstolen i sak C-411-05 (Palacios de la Villa). Også denne saken gjaldt en arbeidstaker som ble oppsagt på grunn av en tariff-bestemt aldersgrense på 65 år. At domstolene skal være varsomme med å sette til side fremforhandlede tariff-avtaler er også lagt til grunn av Høyesterett, se blant annet Rt. 2011. s. 609 med videre henvisninger. På den annen side kan ikke en tariffavtale sette til side diskrimineringsvernet etter arbeidsmiljøloven og rammedirektivet. Dette er også bemerket av EU-domstolen i sak C-447/09 (Prigge-dommen).

I Helikopterpilot-dommen satte Høyesterett til side en tariff-fastsatt aldersgrense som var ønsket av arbeidstakerforeningen. Høyesterett uttalte i premiss 72:

«Jeg kan heller ikke se at partene i arbeidslivet skal ha større frihet enn arbeidsgiveren til å sette til side forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av alder for å gi yngre arbeidstakere raskere avansementsmulighet.»

Selv om et av formålene i denne saken var å forfremme helikopterpiloter, og ikke nødvendigvis å gjøre plass til yngre arbeidstakere i arbeidsmarkedet, mener ombudet at premiss 72 også får anvendelse også der formålet er å få yngre personer inn i arbeidslivet. Etter ombudets mening innebærer Helikopterpilot-dommen at enighet mellom arbeidslivets parter ikke står like sterkt som tidligere. Handlingsrommet til arbeidslivets parter er derfor begrenset i de tilfeller arbeidstakernes interesser kan komme i konflikt med den enkeltes vern mot diskriminering.

Ombudet finner på bakgrunn av dette at det at aldersgrensen er fastsatt i en fremforhandlet tariffavtale, og at arbeidstakerorganisasjonene ønsker aldersgrensen, ikke i seg selv taler for at aldersgrensen er lovlig etter § 13-3 annet ledd. Det må derfor foretas en konkret

nødvendighets- og forholdsmessighetsvurdering, jf. Høyesteretts bemerkninger i Helikopterpilot-dommen. Ombudet vil derfor i det følgende vurdere dette. I denne vurderingen vil de hensyn som ble vektlagt av Høyesterett i den konkrete nødvendighets- og forholdsmessighetsvurderingen i Helikopterpilot-dommen, tillegges betydelig. Ombudet viser til at Høyesterett i premiss 55 i Helikopterpilot-dommen slo fast at tariffavtalens grense ikke kunne begrunnes i hensynet til luftfartssikkerheten, og at vurderingen deretter gjaldt sosialpolitiske hensyn og fagforeningenes ønsker, slik som er også er det aktuelle i vår sak.

Det første ombudet må ta stilling til er om den tariff-fastsatte 67-årsgrensen fremstår som nødvendig, jf. aml. § 13-3 annet ledd. NRK har ikke overfor ombudet anført hvorfor aldersgrensen er nødvendig, utover å vise til at det har vært enighet mellom partene.

Når ombudet skal vurdere aldersgrensens nødvendighet, er det vesentlig å vurdere denne opp mot den lovfastsatte 70-årsgrensen i aml. § 15-13a). Etter ombudets syn har en slik sammenligning støtte i Helikopterpilot-dommen, der aldersgrensens nødvendighet ble sett opp mot den offentligrettslige øvre aldersgrensen på 65 år.

Etter ombudets syn vil den lovfastsatte aldersgrense på 70 år etter aml. § 15-13a) være tilstrekkelig til ivareta de formål som lovgiver per i dag anerkjenner som saklige hensyn. Det følger av arbeidsmiljølovens forarbeider (Ot.prp. nr. 54 (2008-2009)) at denne aldersgrensen er legitimert av hensynet til verdig avgang, sysselsettingspolitiske hensyn og generasjonsdeling på arbeidsmarkedet og forutsigbarhet for arbeidsgivere. Slik saken står for ombudet, kan ombudet vanskelig se at 67-årsgrensen i vår sak ivaretar andre formål enn den lovbestemte grensen, utover hensynet til arbeidstakerorganisasjonenes ønske om en felles ordning med tidlig avgang. Hensynet til den enkeltes eventuelle ønske om tidlig adgang, kan arbeidsgiver ivareta ved å imøtekomme arbeidstakeres ønske om avgang før fylte 70 år, for de som måtte ønske dette. En arbeidstaker vil uansett stå fritt til å gå av ved fylte 67 år og motta sin pensjon. Ombudet kan dermed vanskelig se at NRK har kommet med argumenter som tilsier at 67-årsgrensen oppfyller kravet til nødvendighet. Ombudet mener at denne tilnærmingen har støtte i Helikopterpilot-dommen, hvor det er fremhevet at piloter kan slutte tidligere og oppnå full pensjon om de skulle ønske dette. Det kan altså NRK-ansatte som selv ønsker å gå av ved fylte 67 år eller tidligere også gjøre. Selv om ombudet kommer til at det ikke er nødvendig å ha en øvre aldersgrense, er det ingenting i veien for at partene opprettholder en lavere frivillig pensjonsalder. Ombudet legger til grunn at det er muligheten til å gå av ved en lavere alder som av de fleste opplever som det reelle godet ved avtalen, og ikke den tvungne avgangsalderen.

I nødvendighetsvurderingen finner ombudet også grunn til å vektlegge at et relativt stort antall av ansatte i NRK som har fylt 67 år har fått fortsette. NRKs pensjonsavtale åpner for dette i paragraf 4.1. I perioden fra 2010 og frem til ombudet mottok redegjørelse fra NRK i oktober 2013 har 14 medarbeidere fylt 67 år. Av disse har fem personer fått fortsette. Dette taler for at en generell aldersgrense på 67 år ikke er nødvendig. Selv om det er anført at det var særskilte grunner til at de fem arbeidstakerne fikk fortsette, viser dette at det i mange tilfeller har vist seg å være behov for arbeidstakere over 67 år i NRK. At en såpass høy andel av medarbeiderne over 67 år får fortsette, undergraver også arbeidsgivers argumentasjon om å sikre en forutsigbar og verdig avgang. Dette kan også tale for at ordningen er uforholdsmessig inngripende.

I lys av at ombudet ikke kan se at det er dokumentert at en 67-årsgrense er nødvendig, vil ordningen vanskelig kunne anses forholdsmessig. Ombudet vil likevel i det følgende gå noe nærmere inn på dette.

Et relevant spørsmål er om tjenstepensjonens størrelse tilsier at aldersgrensen er forholdsmessig. NRK har opplyst at ansatte som går av med pensjon mottar folketrygd, AFP og NRK-pensjon med totalt godt over 70 % av tidligere lønn til sammen, avhengig av blant annet pensjonsgrunnlag og uttakstidspunkt. Ifølge NRK vil «*Mediaas med sin opptjening få høyere pensjongs godtgjørelse enn flertallet i private ordninger, herunder de som har full opptjening.*»

Størrelsen på tjenstepensjonen har av både Høyesterett og EU-domstolen (C-411/05 (Palacios de la Villa), C-45/09 (Rosenbladt) og C-141/11 (Hörnfeldt)) blitt ansett for å være et sentralt moment i forholdsmessighetsvurderingen. I Gjensidige-dommen la Høyesterett i sin vurdering avgjørende vekt på at aldersgrensen var kombinert med en meget god tjenstepensjon, og at en aldersgrense på 67 år er relativt høy i europeisk sammenheng.

Etter ombudets syn er det ikke tvilsomt at Mediaas og de øvrige ansatte i NRK gjennom Pensjonsavtalen er sikret en god pensjonsordning. Det følger imidlertid av Høyesteretts bemerkninger i Helikopterpilot-saken at høy pensjon ikke er avgjørende. I premiss 7o i dommen skriver Høyesterett:

«...deltakelse i arbeidslivet- og formodentlig særlig i en stilling man har hatt i en årrekke- dekker flere behov enn selve inntekten, blant annet sosiale behov, behov for å bruke sine ferdigheter og behov for å gjøre nytte for seg».

Spørsmålet er om dette setter til side Gjensidige-dommens og EU-domstolens utgangspunkt. Helikopterpilot-saken gjaldt som tidligere nevnt en aldersgrense som var betydelig lavere enn det som er tilfelle i vår sak. Etter ombudets syn kan det være grunner for å si at hensynet til den enkeltes behov for å bruke ferdigheter og å gjøre nytte for seg vil stå sterkere i en forholdsmessighetsvurdering hvis aldersgrensen er svært lav, slik som var tilfelle i Helikopterpilot-saken, ved at man normalt har flere år igjen i arbeidslivet. Etter ombudets syn har imidlertid Høyesterett med denne uttalelsen fremhevet verdien av deltakelse i arbeidslivet som sådan og ikke lagt avgjørende vekt på muligheten for god økonomisk kompensasjon. Dette tilsier at deltakelse i arbeidslivet må tillegges vekt også for arbeidstakere mellom 67 og 70. Selv om en aldersgrense på 67 år er relativt høy i europeisk sammenheng, vil det også for arbeidstakere på 67 år kunne utgjøre et betydelig inngrep å bli tvunget ut av arbeidslivet. Med stadig høyere levealder er det sannsynlig at flere eldre arbeidstakere ønsker å stå lenger i arbeidet. Forholdsmessighetsvurderingen må gjenspeile dette. Ombudet legger derfor vesentlig vekt på verdien av deltakelse i arbeidslivet i sin forholdsmessighetsvurdering.

At den gode pensjonsordningen i NRK kan tenkes å bli svekket som følge av økt øvre aldersgrense, kan etter Helikopterpilot-dommen ikke tale for at ordningen er forholdsmessig. I dommens premiss 73 uttaler Høyesterett:

«Jeg ser riktignok ikke bort fra at det kan bli vanskeligere for arbeidstakerorganisasjonene å begrunne pensjonsalderen på 58 år dersom det skulle vise seg at mange flygere ønsker og er i stand til å fly fram til de er 65 år. All den tid loven i utgangspunktet forbyr aldersdiskriminering, kan jeg imidlertid ikke se at en slik indirekte mulig konsekvens av å tillate helikopterflygerne å stå i stillingen etter fylte 60 år, gjør det nødvendig eller forholdsmessig å nekte dem det.»

Ombudet finner videre grunn til å bemerke at 67-årsaldersgrensen er vanskelig å forene med prinsippet i pensjonsreformen med at man kan opptjene pensjon frem til fylte 75 år. Verken Gjensidige-dommen eller Helikopterpilot-dommen tar opp denne problemstillingen, da disse sakene gjaldt forhold fra før pensjonsreformen trådte i kraft 1. januar 2011. Det nye pensjonssystemet legger opp til at arbeidstakeren må arbeide lenger for å oppnå full opptjening av pensjonspoeng. Ombudet deler derfor Mediaas sin bekymring om at en grense på 67 år kan hindre ansatte i å få full opptjening etter Folketrygden. En oppheving av lavere aldersgrenser kan bidra til å oppfylle formålet med pensjonsreformen. Ombudet mener at også dette taler for at ordningen ikke er forholdsmessig.

Ombudet finner etter en samlet vurdering at NRK ikke har sannsynliggjort at en 67års tvungen aldersgrense oppfyller kravene til nødvendighet og forholdsmessighet i aml. § 13-3 annet ledd.

Konklusjon

1. Aldersgrensen på 67 år i avtalen *Pensjonsordningen i NRK AS – Regelverk gjeldende fra 1. januar 2011* § 4 er i strid med forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven § 13-1, da vilkåret om nødvendighet og forholdsmessighet i § 13-3 annet ledd ikke er oppfylt.
2. NRK handler i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 ved at Steinar Mediaas ikke får fortsette i stillingen etter fylte 67 år.

Likestillings- og diskrimineringsombudet ber om tilbakemelding fra NRK innen 4. mars 2014.

Oslo, 04.02.2014

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud