

Vår ref.:  
11/2481- 19- HCF

Dato:  
11.10.2012

## **Sammendrag og anonymisert versjon av uttalelse**

To tidligere SAS-piloter mente seg diskriminert på grunn av alder ved SAS sin praktisering av en avtalebestemmelse som sa at pensjonsberettigete piloter ikke hadde fortrinnsrett til gjenansettelse på lik linje med andre piloter.

Etter en periode der SAS på grunn av økonomiske problemer måtte si opp flere ansatte, fikk de i 2011 behov for å ansette piloter. Sas oppfordret da tidligere oppsagte piloter til å søke. Ansatte i SAS har en fortrinnsrett som går lenger enn den lovbestemte fortrinnsretten i arbeidsmiljøloven § 14-12 fjerde ledd. Den utvidete fortrinnsretten følger av en kollektivavtale, og gir oppsagte på grunn av overtallighet rett til gjenansettelse opp til fem år etter at ansettelsen opphørte. Dette er imidlertid begrenset til å ikke gjelde pensjonsberettigete piloter.

Pensjon er nært knyttet til alder, så partene var enig om at dette i utgangspunktet var forskjellsbehandling på grunn av alder. Spørsmålet var om vilkårene for lovlig forskjellsbehandling var oppfylt.

SAS viste til at bestemmelsen sikrer en ny tilstrømming til pilotyrket, at dette ikke er stigmatiserende for pilotene, og at de har en gunstig pensjonsordning. Videre viser SAS til at det ikke er kostnadmessig hensiktsmessig å gjenansette piloter som har kort tid igjen til de når aldersgrensen for flyving.

Ombudet viste til at lovbestemt aldersgrense for pilotene er 65 år, og at denne avtalen medfører en ny begrensning på grunn av alder som er lavere enn den lovbestemte. Ombudet viser også til at selv om pilotene har en gunstig pensjon har arbeid en verdi utover det rent økonomiske. Ombudet fant at hensynene SAS viste til ikke utgjorde en saklig grunn til forskjellsbehandling i denne saken.

Ombudet kommenterer også at ombudet ikke har fått opplyst hvorvidt det var slik at SAS måtte velge mellom ansatte i dette tilfellet. I et slikt tilfelle mener ombudet at det kunne vært gjort slik at piloter som er sikret en meget gunstig pensjon ble vurdert etter piloter under pensjonsalder. Ombudet mener dette ville vært i tråd med vurderingen i SAS-saken for Høyesterett. En slik bestemmelse i tariffavtalen vil være mindre inngripende, og kunne anses nødvendig for å oppnå sosialpolitiske formål. Dette vil være noe annet enn å ha en generell begrensning på en gruppe piloter sin fortrinnsrett på grunn av alder.

Saken er klaget inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

**Saksnummer: 11/2481**

**Lovgrunnlag: arbeidsmiljøloven § 13-1**

**Dato for uttalelse: 19. juli 2012**

## **Uttalelse - spørsmål om forskjellsbehandling på grunn av alder**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til henvendelse fra A og B av 9. desember 2012.

A og B ber ombudet vurdere om punkt 3 i kollektivavtalen «Återanställning i samband med övertalighet och uppsägningar» av 8. juni 2009 innebærer diskriminering på grunn av alder i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1. Bestemmelsen medfører at pensjonsberettigete piloter ikke har fortrinnsrett til gjenansettelse i SAS på lik linje med andre piloter.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har vurdert saken, og konkluderer med at SAS har handlet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 ved praktiseringen av avtalebestemmelsen.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda innen tre uker fra mottakelsen av dette brevet, se vedlagte orientering.

## **OMBUDETS UTTALELSE**

### **Sakens bakgrunn**

Fremstillingen av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelser til ombudet. Denne konkrete saken oppstår som følge av et større sakskompleks, og ombudet vil derfor innledningsvis redegjøre for denne bakgrunnen.

Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (SAS) fikk i 2008 økonomiske problemer. Det var derfor nødvendig å redusere kostnadene. Det ble besluttet å sette 13 fly, hvorav fem norske, på bakken. Etter at frivillige løsninger var forsøkt var det fortsatt overtallighet i den norske delen av virksomheten. Overtalligheten gjaldt for den norske delen tolv piloter høsten 2008.

Overtalligheten ble gjenstand for drøftelser og forhandlinger, og det ble holdt møter med de store fagforeningene. Av de tolv overtallige pilotene valgte to

piloter selv å avslutte arbeidsforholdet. De gjenstående ti pilotene ble etter individuelle drøftelsesmøter sagt opp. Alle de oppsagte hadde på oppsigelsestidspunktet fylt 60 år.

Virksomhetens økonomiske problemer fortsatte. I juni 2009 ble ytterligere 73 piloter sagt opp. Dette var de resterende pilotene som hadde fylt 60 år, herunder A og B, i tillegg til flygere nederst på ansiennitetslisten.

I dom av 5. mai 2011, Rt. 2011, side 609 (heretter SAS-saken), behandlet Høyesterett spørsmålet om oppsigelse av pilotene over 60 år som var omfattet av pensjonsordningen var i strid med forbudet mot aldersdiskriminering. Høyesterett konkluderte med at forskjellsbehandlingen var tillatt etter unntaksadgangen i arbeidsmiljøloven § 13-3.

Saken ombudet skal ta stilling til gjelder forhold som oppstod da SAS i 2011 fikk behov for å ansette piloter. SAS oppfordret da tidligere oppsagte piloter til å søke. A og B søkte på stillingene.

Ansatte i SAS har en fortrinnsrett som går lenger enn arbeidstakeres lovbestemte fortrinnsrett som gjelder i ett år fra oppsigelsesfristens utløp, jf. arbeidsmiljøloven § 14-2 fjerde ledd. SAS-ansattes utvidete fortrinnsrett følger av kollektivavtale av 15. desember 2004 pkt. 2.2, Trepartsavtalen. Avtalen gir oppsagte på grunn av overtallighet rett til gjenansettelse opp til fem år etter at ansettelsen opphørte. Det gjøres ikke unntak for spesielle pilotgrupper i avtalen av 15. desember 2004.

I avtalen *Återanställning i samband med övertalighet och uppsägningar i juni 2009* av 8. juni 2009 gjøres det imidlertid unntak fra tidligere bestemmelser. I avtalens pkt. 3 er det bestemt at:

*«För pensionsberättigad pilot gäller endast tvingande nationell lagtext omkring återanställning, dock således, att återanställning först erbjuds, efter samtliga icke pensionsberättigade piloter har erbjudits återanställning.»*

A og B fikk beskjed fra SAS om at de på bakgrunn av avtalen av 8. juni 2009 ikke var omfattet av fortrinnsretten til gjenansettelse. Den lovbestemte fortrinnsretten for A og B gikk ut 31. desember 2010.

## **Partenes syn på saken**

### A og B:

A og B hevder kollektivavtalen av 8. juni 2009 punkt 3 er i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1. Sett i sammenheng med avtalen om forlenget rett til gjenansettelse, protokoll av 15. desember 2004, vil blokkering av gjenansettelse for piloter over 60 år være aldersdiskriminerende.

A og B sendte jobbsøknad til SAS da SAS i juni 2011 på sin portal oppfordret oppsagte piloter fra 2003-2009 til å søke sine jobber på nytt. De hørte ikke noe før 21. oktober 2011 da de mottok det begge anser som et tilbud om jobb.

A sendte sin aksept 24. oktober, og fikk 27. oktober bekreftelse på at den var mottatt. A mottok noen dager senere en e-post fra Vice President Industrial Relations med informasjon om at han ikke hadde noen fortrinnsrett til ansettelse. Det ble da vist til protokoll av 15. desember 2004 og kollektivavtale av 8. juni 2009.

#### SAS:

Arntzen de Besche representerer SAS og har i brev av 20. februar 2012 redegjort for SAS' syn på saken. SAS legger til grunn at avtalen fra juni 2009 i utgangspunktet er indirekte diskriminering på grunn av alder. SAS hevder imidlertid at unntaket i arbeidsmiljøloven § 13-3 andre ledd kommer til anvendelse på bestemmelsen i kollektivavtalen punkt 3. SAS hevder derfor at det ikke foreligger ulovlig forskjellsbehandling på grunn av alder.

A og B hadde rett til å søke på de utlyste stillingene våren 2011 på lik linje med andre søkere uten fortrinnsrett. Alle tidligere oppsagte piloter som søkte på stillingene fikk tilsendt likelydende brev. Det fremgår klart at dette var en orientering om søknadsprosessen, og ikke noe bindende tilbud om gjenansettelse.

SAS og DPF/NPF/SPF (dansk, norsk og svensk pilotforening) inngikk en kollektivavtale som regulerer fortrinnsretten for gjenansettelse utover bestemmelsene som følger av arbeidsmiljøloven § 14-2 fjerde ledd. Det ble i avtalen gjort unntak for fortrinnsrett til gjenansettelse for pensjonsberettigete piloter, jf. punkt 3. Det var enighet mellom SAS og fagforeningene om dette unntaket.

Formålet med avtalen var ikke å forskjellsbehandle på grunn av alder. SAS viser til flere formål de anser som saklige i denne saken. SAS viser til at den aktuelle bestemmelsen i kollektivavtalen sikrer en hensiktsmessig rekruttering av flygere til SAS. De viser til at det for SAS som arbeidsgiver gir dårlig langsiktig rekruttering å ta inn pensjonerte piloter med kort tid igjen til aldersgrensen fremfor piloter med lang flygerkarriere foran seg. Regelen sikrer også en ny tilstrømming til pilotyrket.

SAS viser videre til at regelen heller ikke er uforholdsmessig inngripende. Den tar hensyn til at pilotene har en betydelig økonomisk sikring finansiert av arbeidsgiver. For SAS er det kostnadmessig ikke hensiktsmessig å gjenansette piloter som har kort tid igjen til aldersgrensen for flygning.

Under spørsmålet om uforholdsmessighet viser SAS videre til at det på samme

måte som ved oppsigelsesvurderingen dreier det seg her om en avveining mellom grupper av ansatte. I denne saken mellom tidligere ansatte med og uten oppnådd pensjonsalder.

SAS viser videre til at unntaket i kollektivavtalen er objektivt, det er ikke prestasjonsrettet og heller ikke stigmatiserende for de eldre arbeidstakerne. Det er tale om en meget gunstig pensjonsordning både for A og B. SAS pilotene er medlem av en alminnelig ytelsesbasert tjenstepensjonsordning etter lov om foretakspensjon, og av en supplerende ordning som gir pensjonsopptjening også for den lønn som overstiger 12G og inntil 18G. A mottar ca. 1,5 MNOK årlig mellom 60 og 67 år, og B i underkant av 1 MNOK. Pilotene kan også ta annet lønnet arbeid uten at dette vil medføre avkortning i retten til å motta pensjon. Dette er relevant i vurderingen, jf. Rosenbladtdommen avsnitt 75-76.

Selv om arbeid har en verdi utover det rent økonomiske, må det tillegges vekt at piloter over 60 år uansett har relativt kort tid igjen til øvre aldersgrense for trafikkflygere på 65 år. Pilotene har også i mesteparten av sin ansettelsestid i SAS vært innstilt på at de ikke kunne fortsette å fly etter fylte 60 år, ettersom aldersgrensen for piloter ikke ble hevet til 65 år før våren 2005. Disse momentene ble vektlagt av Høyesterett i Rt. 2011 side 609, og må også vektlegges i denne vurderingen.

Samlet sett er derfor konsekvensene for A og B, samt eventuelle andre piloter som faller inn under unntaket i kollektivavtalen punkt 3, ikke uforholdsmessig inngripende, jf. arbeidsmiljøloven § 13-3 andre ledd. Det vises også til at det i rettspraksis er tillagt vekt at avtalen er fremforhandlet gjennom en kollektivavtale med organisasjoner som representerte en høy andel av pilotene i SAS.

### **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 alder. Forbudet gjelder alle sider ved et arbeidsforhold, herunder ved ansettelse, jf. § 13-2.

Forbudet mot forskjellsbehandling er ikke absolutt. Det følger av § 13-3 annet ledd at 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.

### **Ombudets vurdering**

Ombudet skal ta stilling til om den avtalte begrensningen i fortrinnsretten ved gjenansettelse for pensjonsberettigete piloter er i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder i arbeidsmiljøloven § 13-1.

Ombudet vil innledningsvis slå fast at ombudet ikke har kompetanse til å ta stilling til sakens kontraktmessige sider, herunder om det var inngått bindende avtale om gjenansettelse mellom SAS og A eller B.

Bestemmelsene om aldersdiskriminering ble innført da Norge valgte å implementere EUs rådsdirektiv 2000/78/EF (rammedirektivet) som er hjemlet i EF-traktatens artikkel 13 om likestilling uavhengig av kjønn, rase, etnisk opprinnelse, religion, tro, handicap, alder eller seksuell legning. Bestemmelsene må derfor tolkes på bakgrunn av rammedirektivet og praksis fra EU-domstolen. Det er flere dommer fra EU-domstolen og Høyesterett som kan være aktuelle i denne saken. Dommene gjelder imidlertid i hovedsak oppsigelser på grunn av oppnådd aldersgrense. Blant sakene ombudet har lagt til grunn i vurderingen er sakene C-159/10 og C-160/10 (heretter Fuchs og Köhler), C-45/09 (heretter Rosenblatt), Rt. 2011, side 964 (heretter Gjensidige), C-447/09 (heretter Prigge) og Rt. 2012, side 219 (heretter Helikoptersaken) i tillegg til SAS-saken som gjelder utvelgelse av ansatte ved nedbemanning.

Problemstillingen i vår sak skiller seg noe fra de tidligere behandlede saker ettersom det her gjelder spørsmål om diskriminering på grunn av alder ved gjenansettelse.

Det er enighet mellom partene om at bestemmelsen i kollektivavtalen om begrensninger i adgangen til fortrinnsrett til gjenansettelse for pensjonsberettigete piloter innebærer forskjellsbehandling på grunn av alder. SAS har vist til at dette er indirekte diskriminering. Ombudet er uenig i dette. Ombudet finner at vilkåret om pensjonsberettiget i avtalen er så nært knyttet til alder at dette må anses som direkte diskriminering. Ombudet finner ikke grunn til å gå nærmere inn på dette spørsmålet da det uansett ikke vil ha betydning for resultatet.

Ombudet må da vurdere om avtalebestemmelsen kan anses lovlig etter unntaksadgangen i arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd. Spørsmålet for ombudet blir om begrensningen i fortrinnsretten for pensjonsberettigete piloter er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og ikke uforholdsmessig inngripende overfor A og B.

Ombudet finner grunn til å knytte en merknad til det faktum at avtalebestemmelsen saken dreier seg om følger av en tariffavtale. I SAS-saken fant Høyesterett at EU-domstolens praksis gir støtte for å tillegge det en viss vekt at den valgte løsning i saken var fremforhandlet gjennom en kollektiv avtale med organisasjoner som representerte mer enn 95 % av pilotene i SAS. I norsk rett er det uttalt at domstolene bør være varsom med å tilsidesette avtaler som er blitt til ved forhandlinger mellom arbeidsgiver og tillitsmannsapparatet, jf. Rt. 2001, side 71.

For ombudets del betyr det at det skal tillegges vekt i vurderingen at bestemmelsen i avtalen er et resultat av forhandlinger mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Dette er imidlertid ikke til hinder for å konstatere at vilkår i avtalen bryter med arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven § 13-9 tredje ledd. Det betyr likevel at avtalen lettere kan være saklig enn om den ensidig var bestemt av en arbeidsgiver, jf. for eksempel dom av 4. november 2011 i Øvre Romerrike tingrett side 24.

#### Unntaksadgangen

Ombudet vil først vurdere om SAS har sannsynliggjort at bestemmelsen i kollektivavtalen av 8. juni 2009 har et saklig formål.

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven, ot.prp.nr.104 (2002-2003), side 41 vises det til at unntaksadgangen i § 13-3 annet ledd er ment avgrenset i tråd med direktivets artikkel 6. Etter direktivets artikkel 6 nr. 1 er forskjellsbehandling på grunn av alder tillatt hvis den er objektivt og rimelig begrunnet i et legitimt formål innenfor rammene av nasjonal rett, og hvis midlene til å oppfylle formålet er hensiktsmessige og nødvendige. Ifølge artikkel 6 må formålet være av sosialpolitisk karakter for at det kan anses saklig, og artikkelen angir sysselsettings- arbeidsmarkeds- og yrkesutdanningspolitiske formål som aktuelle.

I spørsmålet om hvilke formål man vil forfølge på området for sosialpolitikk og sysselsetting, og ved valget av hvilke midler som kan oppfylle målene, gir eu-dommer medlemsstatene og i visse tilfeller arbeidsmarkedets parter vid skjønnsmargin, jf. Rosenblatt avsnitt 41 med videre henvisninger.

Formålet SAS viser til for den aktuelle bestemmelsen i kollektivavtalen er å sikre en hensiktsmessig rekruttering av flygere til SAS. De viser til at det for SAS som arbeidsgiver gir dårlig langsiktig rekruttering å ta inn pensjonerte piloter med kort tid igjen til aldersgrensen fremfor piloter med lang flygerkarriere foran seg. Regelen sikrer ny tilstrømming til pilotyrket. SAS viser til at Høyesterett i Helikoptersaken la til grunn at dette er saklige formål. Det vises til dommens avsnitt 66 som sier:

*«Rosenblatt-dommen gjaldt oppsigelse av en renholdsarbeider da hun fylte 65 år med forankring i en kollektivavtale som i henhold til en lovbestemt prosedyre var gitt alminnelig anvendelse. Det fremgår av dommen at hensynet til en verdig avgang og hensynet til å slippe nye generasjoner til på arbeidsmarkedet, er saklig formål som kan begrunne at ansettelsesforholdet opphører ved en bestemt alder, se avsnitt 45, jf. 43. I dommen i de forente saker C-159/10 og C-160/10, Fuchs og Köhler, 21. juli 2011, som gjaldt en aldersgrense på 65 år for statsadvokater, gjentok EU-domstolen dette, og uttalte også at hensynet til å ansette og forfremme yngre medarbeidere kunne være et saklig formål etter artikkel 6 nr. 1, se domsslutningen punkt 1, jf. avsnitt 50. Samme sted nevnes planlegging av fratreden som et saklig formål. Dette innebærer at disse formålene etter omstendighetene kan være saklige formål som begrunne unntak etter artikkel 6 nr. 1.»*

Ombudet konstaterer at Høyesterett i Helikoptersaken ikke tar stilling til om de nevnte formål er saklige i den saken. Både Helikoptersaken og eu-dommene den viser til gjelder spørsmål om oppsigelse på grunn av oppnådd aldersgrense. Det er ikke tilfelle i vår sak. I vår sak er det spørsmål om gjenansettelse.

I norsk rett følger det av arbeidsmiljøloven § 15-13 a første ledd at et arbeidsforhold kan avsluttes når arbeidstaker fyller 70 år. Lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 annet ledd. For piloter som har flysertifikat og driver ervervsmessig flyging bestemmer offentligrettslig regelverk at lovbestemt aldersgrense er 65 år. Bestemmelsen i kollektivavtalen det her er snakk om medfører dermed at det innføres en ny begrensning på grunn av alder som er lavere enn den lovbestemte aldersgrensen for yrket. Begrensningen i dette tilfellet gjelder riktignok fortrinnsrett ved gjenansettelse, og pilotene gis i kollektivavtalen en utvidet fortrinnsrett som går utover den lovbestemte grensen på ett år. SAS har imidlertid inngått denne avtalen frivillig, og den må dermed i utgangspunktet gjelde alle piloter. Ombudet mener denne



situasjonen kan sammenlignes med Helikoptersaken der Høyesterett fant at arbeidsgiver ikke kunne kreve avgang basert på en tariffavtale med lavere aldersgrense enn den lovbestemte.

Et viktig moment i vurderingen er at det utelukkende var overtallighet som var årsaken til oppsigelsene. Det betyr at dersom selskapet ikke hadde fått økonomiske problemer ville pilotene vært ansatt enda, og frem til maksimalt 65 år. Begrensningen i kollektivavtalen innebærer at pilotene etter å ha blitt oppsagt på grunn av sin alder, også får begrenset mulighetene til gjenansettelse på grunn av sin alder.

Ombudet mener at hvis en arbeidsgiver kan bruke hensynet til at det er dårlig langsiktig rekruttering og kostnadmessig ikke hensiktsmessig å ansette folk som nærmer seg aldersgrensen som begrunnelse for å forskjellsbehandle på grunn av alder, vil forbudet mot aldersdiskriminering utvannes og i realiteten være illusorisk.

SAS viser også til at de pensjonsberettigete pilotene har en betydelig økonomisk sikring finansiert av arbeidsgiver, og at Høyesterett i SAS-dommen har lagt til grunn at formål knyttet til økonomisk trygghet og muligheter er legitime ved oppsigelse. I en oppsigelses situasjon må arbeidsgiver velge mellom ansatte, det er en presset situasjon der noen må gå. Hensynet til økonomisk sikring vil dermed kunne ha stor betydning. Ombudet mener imidlertid at momentet ikke kan tillegges like stor vekt i spørsmålet om begrensning i fortrinnsretten ved gjenansettelse.

Ombudet vil bemerke at arbeid har betydning utover det økonomiske. Det å ha et arbeid gir livskvalitet, tilfredsstillende sosiale behov og behovet for å bruke sin kunnskap og sine ferdigheter.

På denne bakgrunn finner ombudet at hensynene SAS viser til ikke utgjør saklig grunn til forskjellsbehandling i denne saken.

Ettersom vilkårene i unntaksadgangen er kumulative, er det ikke nødvendig for konklusjonen å gå videre inn på vurderingen av de tidligere viste vilkår som må være oppfylt for at forskjellsbehandlingen skal kunne anses lovlig. Ombudet ønsker likevel å påpeke at SAS ikke har sannsynliggjort at avtalebestemmelsen er nødvendig for å oppnå formålene de viser til.

I vurderingen av om avtalebestemmelsen er nødvendig, blir vurderingstemaet om saklige formål kan oppnås på en mindre inngripende måte. SAS anfører at arbeidsgiver i dette tilfellet, som i SAS-saken for Høyesterett, også må velge mellom grupper av ansatte. SAS viser her til uttalelsen i SAS-saken hvor Høyesterett uttaler:

*«For meg er det klart at det er et legitimt formål innenfor rammene av norsk rett å legge vekt på sosialpolitiske hensyn som den enkeltes*

*muligheter til forsørgelse etter en eventuell oppsigelse»*

Som tidligere nevnt mener ombudet at problemstillingen i denne saken skiller seg fra spørsmål ved oppsigelse. Ombudet har i saksbehandlingen ikke fått opplyst hvor mange ledige stillinger SAS lyste ut, og hvor mange av de tidligere oppsagte pilotene som søkte på disse. For de tilfellene der det er flere søker med fortrinnsrett enn ledige stillinger ser ombudet at arbeidsgiver igjen må gjøre et valg. I et slikt tilfelle mener ombudet at det kunne vært gjort slik at piloter som er sikret en meget gunstig pensjon ble vurdert etter piloter under pensjonsalder.

Ombudet mener dette ville vært i tråd med vurderingen i SAS-saken for Høyesterett. En slik bestemmelse i tariffavtalen vil være mindre inngripende, og kunne anses nødvendig for å oppnå sosialpolitiske formål. Dette vil være noe annet enn å ha en generell begrensning på en gruppe piloter sin fortrinnsrett på grunn av alder.

### **Konklusjon**

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med SAS handler i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder ved å praktisere begrensning i fortrinnsretten for pensjonsberettigete piloter.

\*\*\*

Likestillings- og diskrimineringsombudet har ikke kompetanse til å ilegge erstatnings- og/eller oppreisningsansvar. Spørsmål om erstatning og/eller oppreisning avgjøres av domstolene, jf. arbeidsmiljøloven § 13-9.

Ombudet vil likevel oppfordre partene til å komme frem til en minnelig løsning i saken. Vi ber om tilbakemelding **innen 31. august** om hvordan SAS foreslår å løse saken, dersom SAS velger ikke å bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.