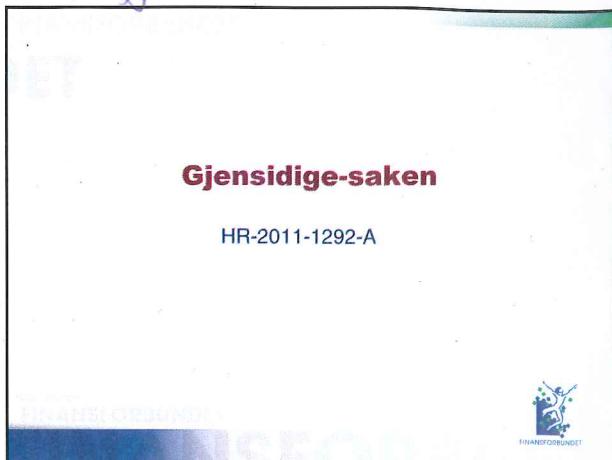
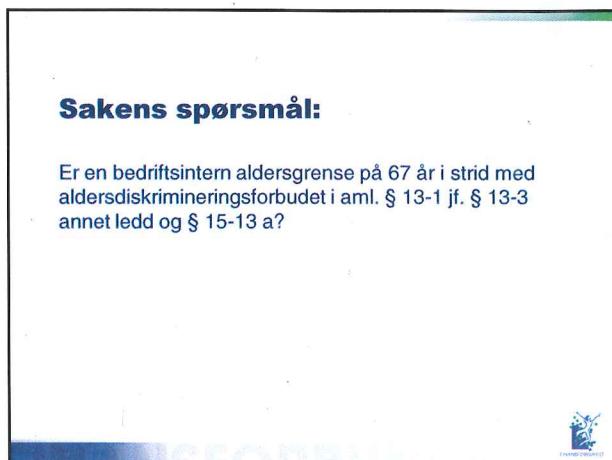
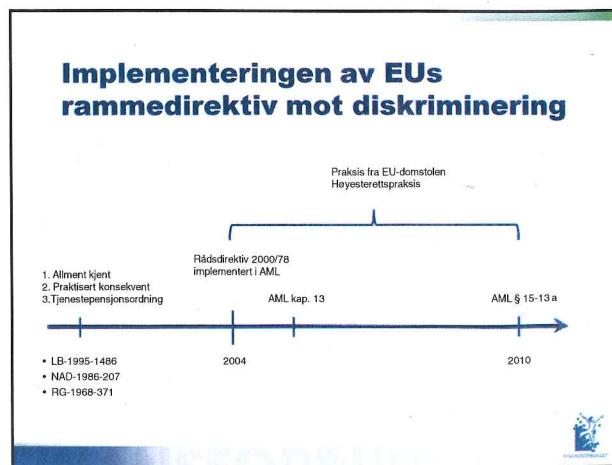


NARF mst 6/9-11
inlegg fra advokat Pål Behrens







Lovbestemmelser

- Aml. § 15-13 a første ledd:

"Arbeidsforhold kan bringes til opphør når arbeidstakeren fyller 67 år. Lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngrpende, jf. § 13-3 annet ledd"



- Aml. § 13-3 annet ledd:

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

- Rådsdirektiv art 6 (sysselsettings og arbeidsmarkeds hensyn)



Gjensidige-dommen

- Premiss 44 annen setning:

"Jeg legger til grunn at arbeidsmiljølovens bestemmelser om aldersdiskriminering må tolkes slik at de blir forenlig med Rådsdirektivet"

- Art. 6 nr. 1



- Premiss 49
- Avgjørende veiskille: Ulik rettsmetodisk fremgangsmåte
 - HR prøver kun om aldersgrensebestemmelsene i aml er forenlig med Rådsdirektivet 2000/78
 - Det er ikke nødvendig med en vurdering av den enkelte bedrifts begrunnelse for praktisering av en 67-årsgrænse



- Premiss 55, første spørsmål:
Er aldersgrenser på 67 år akseptert av norske myndigheter?
- De tradisjonelle vilkår er tilstrekkelig (premiss 56)



- Premiss 60, andre spørsmål:
Er den norske lovbestemmelsen i samsvar med Rådsdirektiv 2000/78?
- Overordnende sosialpolitiske formål, hensynet til arbeidsdeling mellom generasjoner



- Premiss 65, tredje spørsmål:

Erl 67-årsgrensen hensiktsmessig og nødvendig for å oppnå formålet?

- Rosenbladt
- God pensjonsordning (premiss 67)



Vår lovforståelse

- Lovgiver har ikke gitt en blanco-fullmakt
- Lovgiver har fortsatt åpnet for 67årsgrenser, men under forutsetning av at unntaksvilkårene (aml og direktivet) er oppfylt. Konkret vurdering.
- HR har ikke prøvd Gjensidiges begrunnelse for aldersgrensen
- Ren arbeidsgiverhensyn er ikke tilstrekkelig (Age concern)