

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

Postboks 8049 Dep

0031 Oslo

tlf. 95 19 68 00/01

mail: post@diskrimineringsnemnda.no

hjemmeside: www.diskrimineringsnemnda.no

Sak nr. 5/2008

Sakens parter:

A (Luftfartens 60+)

B (flyselskap)

Vedtak av 18. november 2009

Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:

Aslak Syse, leder

Gudrun Holgersen, nestleder

Hege Skjeie

Jan Tøssebro

Lena R. Bendiksen

Saken gjelder

Spørsmål om diskriminering på grunnlag av alder. Piloter over 60 år blir tatt ut av tjeneste på interkontinentale ruter, og må gjennomgå opplæring i nye flytyper. Vurdering etter arbeidsmiljøloven kapittel 13.

Saken avgrenses mot andre forhold tatt opp i klage fra Luftfartens 60+, herunder klage knyttet til oppsigelse av piloter som har fylt 60 år.

Sakens faktiske forhold

B flyr med ulike flytyper. På langdistanseflygninger til andre kontinenter bruker selskapet Airbus 330 og 340. I innenrikstrafikk i Norge og på flyruter til Europa brukes andre flytyper. Piloter kan kun tjenestegjøre på en flytype av gangen. I denne sammenheng regnes Airbus 330 og 340 som en flytype. Ved bytte av flytype må piloten omskoleres.

Et vanlig karriereløp i B består av alternering mellom kortdistanse- og langdistanseflygning, og ender opp med at pilotene er kapteiner på langdistanseflygninger.

Fra våren 2005 fikk flygere i B anledning til å fortsette sitt ansettelsesforhold fram til de fylte 65 år. Tidligere var aldersgrensen 60 år.

B har bestemt at piloter som ønsker å fortsette etter at de har fylt 60 år, ikke kan være piloter på interkontinentale flygninger. Dette innebærer at pilotene ikke lenger kan fly Airbus 330 og 340, og må omskoleres til andre flytyper. Pilotene har for øvrig beholdt de samme lønns- og arbeidsvilkårene.

Bestemmelsen om at pilotene ikke kan fly til andre kontinenter, er en ensidig beslutning fra arbeidsgivers side, jf. brev fra flygesjefen i B konsortiet til advokat Tron Dalheim av 25. september 2009. Forholdet er ikke regulert i gjeldende tariffavtaler.

Tidligere inneholdt de individuelle tilleggsavtalene også en plikt til å betale tilbake deler av utgiftene til omskolering dersom piloten sluttet i selskapet før fylte 63 år. Dette vilkåret er nå tatt ut av tilleggsavtalene.

Det er kun piloter som flyr på interkontinentale ruter når de fyller 60 år, som må omskoleres. Piloter som ved fylte 60 år flyr på europeiske eller nasjonale flygninger må ikke omskoleres.

Internasjonale regler fra International Civil Aviation Organization (ICAO) tillater at piloter som har fylt 60 år kan være fartøysjef inntil de fyller 65 år forutsatt at den andre piloten er under 60 år. Dette følger av en endring i konvensjonen om internasjonal luftfart som trådte i kraft 23. november 2006. Endringen er bindende for alle medlemsstatene i ICAO, jf. konvensjonens artikkel 33. ICAO er den internasjonale organisasjonen for sivil luftfart, og er en særorganisasjon innenfor FN. Totalt 190 stater – deriblant Norge – er medlem i ICAO.

Luftfartstilsynet svarte i brev av 23. februar 2007 på spørsmål fra Ombudet. Et av spørsmålene gjaldt medlemsstatenes plikt til å tillate utenlandske flygninger med piloter over 60 år over eget luftterritorium, eller til egne nasjonale flyplasser. Tilsynet svarte følgende:

Her gjelder hovedregelen i artikkel 33, slik at det foreligger en plikt til å tillate utenlandske flygninger med piloter over 60 år.

En stat kan velge å avvike fra reglene i konvensjonen, men skal da melde dette til ICAO, se artikkel 38. Dersom en medlemsstat velger å ha nasjonale krav som er strengere enn minstenormene i konvensjonen, vil slike nasjonale regler kun gjelde for piloter med sertifikat utstedt i den aktuelle staten og som opererer på nasjonale ruter, se artikkel 39b) og artikkel 40.

Norge har fastsatt krav for egne piloter som er i samsvar med ICAO sine regler. Dette følger av forskrift 1. februar 2005 nr. 90 om gjennomføring av JAR-FCL 1 amendment 3, vedlegget punkt 1.060:

JAR-FCL 1.060 Innskrenkning av rettighetene til sertifikatnehavere som er 60 år eller mer

(a) 60 - 64 år. En flygersertifikatnehaver som har nådd en alder av 60 år skal ikke føre et luftfartøy innen ervervsmessig lufttransport unntatt:

(1) som et medlem av en flerpilotbesetning og forutsatt at,

(2) denne innehaveren er den eneste piloten i flygebesetningen som har fylt 60 år.

(b) 65 år. En flygersertifikatnehaver som har nådd en alder av 65 år skal ikke føre et luftfartøy innen ervervsmessig lufttransport.

Piloter i B som har fylt 60 år må således alltid fly sammen med en eller flere piloter som er yngre enn 60 år. Dette gjelder alle kommersielle ruteflygninger, både innenriks og flygninger til Europa og andre kontinenter.

Det foreligger bekreftelser på at blant annet USA, Japan, India og Kina vil tillate flygninger med andre lands piloter som har fylt 60 år, slik konvensjonen krever. Dette fremgår av Memorandum av 28. september 2006 fra Federal Aviation Administration (USA), notat fra Air India av 20. november 2006 og e-post av 23. mars 2007 (Kina).

Tidligere hadde pilotene et dobbelt ansettelsesforhold. Piloter som var tilsatt i B sine nasjonale datterselskaper var i tillegg ansatt i B konsortiet. Fra 1. oktober 2009 ble virksomheten i B Norge overført til B konsortiet, og de norske pilotene er etter dette kun tilsatt i B konsortiets norske virksomhet.

Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang

Luftfartens 60+ henvendte seg ved brev av 31. januar 2006 til Likestillings- og diskrimineringsombudet (Ombudet). Luftfartens 60+ ba Ombudet vurdere om tilsetningsvilkårene for piloter over 60 år var i strid med forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av alder. Luftfartens 60+ består av åtte piloter over 60 år som var tilsatt i B Norge (tidligere B, nå B konsortiets norske virksomhet).

Ombudet ga uttalelse i saken 17. september 2007. Ombudet konkluderte med at B (senere B Norge) ikke hadde handlet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 (1).

Ombudet fant kravet om flytting og omskolering av piloter som er fylt 60 år, både saklig og nødvendig for å kunne oppfylle kravene til sammensetning av besetningene på de enkelte flygningene. Det var nødvendig for arbeidsgiver å flytte pilotene over til andre ruter enn ruter som går til eller over land som enda ikke har avklart om de tillater piloter over 60 år å fly over sitt territorium. Ombudet viste også til at gjeldende regler krever at den ene piloten må være under 60.

De rutene pilotene skulle bli flyttet til var ikke mindre attraktive, mer byrdefulle eller dårligere betalt. Ombudet la derfor til grunn at kravet om omskolering ikke var uforholdsmessig inngripende overfor de aktuelle pilotene.

Ved brev av 4. oktober 2007 klaget Luftfartens 60+ på Ombudets uttalelse.

Ombudet vurderte saken på nytt på bakgrunn av klagen, men fastholdt sin uttalelse i saken. Ombudet oversendte saken til behandling i Ligestillings- og diskrimineringsnemnda ved brev av 10. januar 2008.

Saken ble behandlet i Nemndas møte 18. november 2009 i Oslo. I behandlingen av saken deltok Nemndas medlemmer Aslak Syse (leder), Gudrun Holgersen (nestleder), Hege Skjeie Jan Tøssebro og Lena R. Bendiksen.

Luftfartens 60+ møtte. Advokat Tron Dalheim fra advokatfirmaet Arntzen de Besche møtte for B. Flygesjefen i B konsortiet deltok i møtet per telefon. Fra Ligestillings- og diskrimineringsombudet møtte Ragnar Lie. Nemndas sekretariat var representert ved Christel Kirkøyen og Sonni Schulstad.

Partenes argumenter:

Luftfartens 60+ mener det er i strid med forbudet mot aldersdiskriminering å kreve at piloter over 60 år omskoleres og flyttes til andre ruter enn de interkontinentale.

Luftfartens 60+ mener at internasjonale regler nå gir piloter over 60 år adgang til å fly på alle destinasjoner, forutsatt at den andre piloten er under 60 år. Det er derfor ikke nødvendig å flytte piloter som har fylt 60 år til andre ruter enn interkontinentale flygninger. Konsekvensene av de nye konvensjonsbestemmelsene er avklart.

Det er heller ikke uoverstigelige praktiske problemer knyttet til 60-åringer som piloter på de interkontinentale rutene, slik B hevder. Det er i dag mange store flyselskaper som bruker 60-åringer som piloter på sine interkontinentale ruter.

B Norge har hatt åtte flygere som har fylt 60 år på sin minste flåte med kun fem F-50 fly, uten problemer siden 2005.

B sine beregninger av antallet 60-åringer blant pilotene i årene framover har ingen rot i virkeligheten.

Luftfartens 60+ viser også til at brev av 25. september 2009 fra flygesjefen i B konsortiet ikke inneholder noen begrunnelse for beslutningen om ikke å tillate 60-åringer på interkontinentale

ruter. Brevet opplyser også at de økonomiske konsekvensene av å åpne for 60-åringene ikke er ferdig utredet.

Luffartens 60+ anser de interkontinentale rutene som de mest attraktive rutene å fly for piloter i B. Alle som flyr dem har søkt seg dit, og de fleste har måttet vente lenge. Under Nemndas møte ble det opplyst at de som i dag står på listen over piloter som får fly interkontinentale ruter, alle er blant de eldste pilotene i selskapet.

Flytting av piloter som har fylt 60 år, vekk fra interkontinentale flygninger er verken et saklig eller nødvendig tiltak. Blant annet vises det til EF-domstolens tolkning av unntaksreglene i sak C-388/07 (Age Concern), som gjaldt spørsmålet om engelske regler der man ikke regnet det som ulovlig å si opp personer på 65 år eller eldre på grunn av pensjonering, innebar en korrekt gjennomføring av direktivet. Domstolen definerer her *saklig formål* som *socialpolitiske formål så som beskæftigelses-, arbeidsmarkeds- og erhvervsutdanningspolitiske mål*. Domstolen avgrensner mot *rent individuelle begrunnelser, der er særegne for arbeidsgivere*. Unntaksregelen i arbeidsmiljøloven § 13-3 kan derfor ikke begrunne frabeordring av 60-åringene fra interkontinentale ruter.

Luffartens 60+ avviser også at ICAO-reglene er begrunnet i hensynet til sikkerhet. De viser i den sammenheng til artikkel av Dr. Claus Curdt-Christensen som var sjef for ICAOs medisinske seksjon fra 1994 til 2005. I artikkelen hevder Curdt-Christensen at forbudet mot mer enn én 60-åring i besetningen savner støtte i medisinsk statistikk og relevant erfaring.

Luffartens 60+ mener partsforholdet i saken er korrekt. Det vises blant annet til at B Norge opphørte å eksistere som eget flyselskap først 1. oktober 2009.

B Norge (nå B konsortiets norske virksomhet) avviser at kravet om omplassering av piloter som flyr på interkontinentale ruter til annet likeverdig arbeid på kortruter er i strid med forbudet mot alderdiskriminering.

Selskapet har fortløpende vurdert hvordan de internasjonale ICAO-reglene håndheves i de enkelte landene. Selskapet finner det nå tilstrekkelig avklart at de aktuelle landene følger de nye reglene. B opprettholder likevel kravet om at alle pilotene på interkontinentale flygninger må være under 60 år.

Omplasseringen er saklig begrunnet i arbeidsgivers behov for en driftsmessig og sikkerhetsmessig forsvarlig gjennomføring av denne delen av virksomheten. Omplasseringen er ikke et uforholdsmessig inngrep og ligger innenfor rammene av det arbeidsforholdet som er inngått. Etter selskapets oppfatning ligger en omplassering av piloter til annen flytype klart innenfor arbeidsgivers styringsrett. Det vises til at pilotene er ansatt for å gjøre tjeneste på samtlige av B sine flytyper. Omplasseringen innebærer ikke endring av lønns- og arbeidsvilkår.

ICAO-reglenes forbud mot mer enn en 60-åring i besetningen har fortsatt praktiske konsekvenser for selskapet. Innen Norge og Europa er det relativt uproblematisk å sette sammen og planlegge flybesetninger som tar hensyn til ICAO-reglene.

På de interkontinentale rutene er situasjonen imidlertid en annen. Interkontinentale flygninger utføres i hovedsak med tre piloter i besetningen. Det er også et lavt antall fly og flygninger på

de interkontinentale rutene. Samlet sett gjør dette at det er betydelige vanskeligheter med å sette sammen flybesetninger som tar hensyn til begrensningene for 60-åringer i ICAO-reglene. Det vil også om få år være et overtall av kapteiner i den generelle interkontinentale arbeidsstyrken, som er fylt 60 år. Dette gjør det rent kombinasjonsmessig svært vanskelig, om ikke umulig å sette sammen flybesetningen i tråd med ICAO-reglene.

Selv om det er usikkert hvor mange prosent av arbeidsstyrken som vil være over 60 år i årene framover, vil alene usikkerheten knyttet til konsekvensene av å tillate at alle 60-åringer får fly interkontinentale ruter gi tilstrekkelig saklig grunn til å kreve omplassering. Det er ikke noe i selskapets økonomiske situasjon tilsier at Airbus-flåten vil øke.

Dersom 60-åringene utgjør mer enn 5 % av totalt antall årsverk på de interkontinentale rutene, vil dette medføre en vesentlig reduksjon i produktiviteten. Med 10 % vil det være umulig å sette sammen flybesetninger som opprettholder dagens effektive utnyttelse av arbeidsstyrken. Om få år vil mer enn 50 % av den generelle interkontinentale arbeidsstyrken bestå av 60-åringer.

Videre viser selskapet til at dagens trepilotsystem er under reforhandling og at det råder en viss usikkerhet knyttet til hvilke sikkerhetsmessige forholdsregler en slik operasjon krever.

Overføringen til andre ruter – og dermed til andre flytyper – innebærer at piloter over 60 år tjenestegjør på norske og europeiske ruter. Det legges opp til et variert ruteprogram for alle pilotene. Det er også arbeid av vesentlig samme art, og det skjer ingen endring i pilotens status som kaptein eller styrmann. Pilotene beholder også samme lønn og ansettelsesvilkår og samme tariffavtale. Selskapet hevder derfor at det er en omplassering til likeverdig arbeid.

Selskapet mener også at det er en naturlig del av utviklingen av arbeidsforholdet at pilotene tjenestegjør på ulike flytyper i løpet av karriereløpet.

Under Nemndas møte viste selskapet til norske dommer angående piloter og aldersgrenser, særlig til Hålogaland lagmannretts kjennelse av 13. juli 2006 som gjaldt 60-årsgrense for flygere i Widerøe, og til Stavanger tingretts dom av 16. januar 2009 og Gulating lagmannsretts dom av 6. november 2009 som begge gjaldt 60 års aldersgrense for helikopterpiloter. I alle dommene var resultatet at aldersgrensene var tillatt etter unntaket i arbeidsmiljøloven § 13-3 andre ledd.

Selskapet påpekte at det har skjedd en dreining i rettspraksis med hensyn til at det ikke lenger kun er de sikkerhetsmessige hensynene som er avgjørende for om aldersgrenser kan anses tillatt etter unntaket. I Hålogaland lagmannretts kjennelse er kun sikkerhetsmessige hensyn drøftet, mens dommene fra Stavanger tingrett og Gulating lagmannsrett illustrerer den bredde av hensyn som skal tillegges vekt i saklighetsvurderingen i forhold til unntaket. Den samme dreiningen av hvilke hensyn som kan anses relevante ser man også i utenlandsk rettspraksis.

Det ble også vist til at praksisen ikke innebærer noe brudd i de forventninger de aktuelle pilotene hadde da de ble ansatt.

Selskapet hevdet også tidligere at B Norge ikke var rett part i saken. Det ble hevdet at beslutningen om å opprettholde 60-årsgrensen var fattet av B konsortiet, og påpekt at de interkontinentale flygningene opereres av B konsortiet.

Videre var det opplyst at pilotene i Luftfartens 60+ nå formelt er tilsatt i B konsortiets norske virksomhet og at pilotene som flyr på interkontinentale ruter nå er underlagt instruksjonsmyndighet og andre arbeidsgiverbeføyelser fra B konsortiet utenfor Norge.

Under Nemndas møte frafalt selskapet denne anførselen.

Nemndas vurderinger

Saken gjelder påstand om diskriminering på grunn av alder, foretatt av en privat arbeidsgiver. Nemndas kompetanse er derfor ikke begrenset etter diskrimineringsombudsloven § 9. Nemnda har etter diskrimineringsombudsloven § 7 kompetanse til å fatte bindende vedtak om det foreligger brudd på arbeidsmiljølovens kapittel 13 eller ikke.

Saken gjelder en ensidig beslutning fra arbeidsgivers side om ikke å tillate piloter som har fylt 60 år i besetningen på interkontinentale ruter. Bestemmelsen er ikke nedfelt i tariffavtale. Nemndas kompetanse er således ikke begrenset etter diskrimineringsombudsloven § 10.

B Norge hadde tatt opp spørsmålet om de var rett part i saken. Arbeidsmiljøloven gjelder som utgangspunkt for alle arbeidsforhold i Norge. Klagen til Ombudet var opprinnelig rettet mot B. De pilotene som stod bak klagen var den gang alle ansatte i B (senere B Norge). Beslutningen om at pilotene ikke kan fly til andre kontinenter, er en beslutning fra B konsortiet. Beslutningen skjedde imidlertid før virksomheten i B Norge ble overført til B konsortiet, og de norske pilotene kun ble tilsatt i B konsortiets norske virksomhet. Da beslutningen ble fattet, hadde pilotene et dobbelt ansettelsesforhold. Pilotene var tilsatt både i B sine nasjonale datterselskaper og i B konsortiet. På denne bakgrunn legger Nemnda til grunn at arbeidsmiljølovens regler kan anvendes på forholdet. Det vises også til at selskapet frafalt anførselen under Nemndas møte.

Nemnda har vurdert saken i forhold til forbudet mot diskriminering på grunn av alder i arbeidsmiljøloven § 13-1, jf. § 13-3 andre ledd.

Reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 13 gjennomfører forbudet mot aldersdiskriminering i Rådsdirektiv 2000/78/EF (rammedirektivet). Rammedirektivet er ikke innlemmet i EØS-avtalen og er således ikke rettslig bindende for Norge. Ved innføringen av bestemmelsene i arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel tok lovgiver likevel sikte på et vern tilsvarende det EU-rettslige vernet. Dette følger blant annet av St.prp. nr. 11 (2002-2003).

Forbudet i § 13-1 omfatter både handlinger og unnlatelser. Forbudet gjelder også alle sider ved arbeidsforholdet, herunder omplassering. Dette følger av § 13-2.

Kapittel 13 inneholder ingen definisjon av direkte diskriminering. I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), på s. 325, defineres direkte diskriminering på følgende måte:

Med direkte diskriminering menes således at en person av grunner nevnt i § 13-1 behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt i en tilsvarende situasjon.

Nemnda har foretatt en konkret vurdering av saken på bakgrunn av de fremlagte dokumentene, partenes argumenter og muntlige forklaringer i Nemndas møte. Nemnda har i den forbindelse lagt til grunn en fri bevisvurdering.

Det første spørsmålet Nemnda har vurdert, er om pilotene over 60 år stilles dårligere ved at de ikke får fly interkontinentale ruter.

I utgangspunktet må det legges til grunn en objektiv målestokk. Det må legges vekt på hva som vanligvis vil regnes som negative endringer. Det vises i denne sammenheng til Nemndas saker 7/2006, 22/2006 og 18/2009.

Bs beslutning om at piloter over 60 år ikke får fly interkontinentale ruter, innebærer ingen endring i de aktuelle pilotenes lønns- og arbeidsvilkår. På den annen side er det på det rene at det å fly interkontinentale ruter er siste steg i pilotenes karrierestige i selskapet. Det er kun pilotene med lengst ansiennitet som får anledning til å fly på de interkontinentale rutene. De som i dag står på listen over piloter som får fly interkontinentale ruter, er blant de eldste pilotene i selskapet. Dette støtter opp under pilotene over 60 års subjektive følelse av at de ved omplasseringen er stilt dårligere. Det fremstår derfor som tydeliggjort for Nemnda at det innad i selskapet er en pyramideaktig karrierestige, der øverste trinn er å være kaptein på de interkontinentale rutene.

På denne bakgrunn har Nemnda under noe tvil kommet til at pilotene over 60 år stilles dårligere ved at de ikke får fly interkontinentale ruter. Omplasseringen innebærer imidlertid en endring helt på grensen av hva som kan anses å være "stilt dårligere".

Det er på det rene at omplasseringen er begrunnet i de aktuelle pilotenes alder. Forholdet er dermed i utgangspunktet i strid med forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven § 13-1.

I særlige tilfeller kan aldersgrenser likevel være tillatt etter § 13-3 andre ledd:

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.....

Unntaksregelen kan også ses på som en avgrensning av forbudet. Unntaksadgangen er noe lempeligere når det gjelder forskjellsbehandling på grunn av alder enn for de øvrige diskrimineringsgrunnlagene i § 13-1. Dette følger av at kravet om *nødvendig for utøvelse av yrket*, som finnes i arbeidsmiljølovens generelle unntak i § 13-3 første ledd, ikke gjelder i forhold til aldersdiskriminering, og av forarbeidene til § 13-3 andre ledd. Unntaket for forskjellsbehandling på grunn av alder er imidlertid ment avgrenset i tråd med rammedirektivets artikkel 6.

Rammedirektivet art. 6 nr. 1 bokstav a til c inneholder en liste over formål som kan anses saklige i forhold til unntaket, blant annet fastsettelse av en maksimal aldersgrense for ansettelse, som er basert på utdanningsmessige krav. Opplistingen i direktivet gir imidlertid ingen uttømmende liste over hva som kan være legitime formål i forhold til unntaket.

Etter arbeidsmiljøloven § 13-8 er det arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at aldersgrensen likevel er tillatt etter unntaket.

Nemnda mener de driftsmessige og økonomiske hensynene B har anført som begrunnelse for aldersgrensen må anses å være saklige. Det vises i den forbindelse til at selv om EF-domstolen i sak C-388/07 uttalte at de formål som kan anses legitime i direktivets forstand er sosialpolitiske formål, som sysselsettings-, arbeidsmarkeds-, og yrkesutdanningspolitiske

formål, utelukket ikke domstolen at nasjonale regler som innebærer en viss fleksibilitet for arbeidsgiver kan bli ansett lovlig i forhold til rammedirektivet. Videre vises det til at Stavanger tingrett i dom av 16. januar 2009 også anså andre hensyn enn rent sikkerhetsmessige som saklige i forhold til unntaket i § 13-3 andre ledd (hensynet til forutberegnelighet og hensynet til at piloter kan planlegge sin framtid). Dommen ble anket, men i Gulating lagmannsretts dom av 6. november 2009 (ikke rettskraftig) uttales også at sikkerhetsaspekter alene ikke er tilstrekkelig for at aldersgrenser kan komme inn under unntaket. Selv om begge sakene gjaldt spørsmål om tariffavtaler som påbød helikopterflygere å gå av ved fylte 60 år, viser praksisen at flere hensyn enn de rent sikkerhetsmessige kan regnes som saklige i forhold til unntaket.

Det er noe usikkert for Nemnda i hvilken utstrekning sikkerhetsmessige hensyn også gjør seg gjeldende. Nemnda mener imidlertid at det foreligger en såpass stor usikkerhet knyttet til konsekvensen av å tillate piloter over 60 år å fly på de interkontinentale rutene at det kan anses som saklig av B å fravike de ICAO-baserte sertifikatgrensene for ytterligere å øke sikkerheten. Etter Nemndas mening vil da sikkerhetsmessige hensyn i kombinasjon med de praktiske og økonomiske problemene B har anført med hensyn til sammensetningen av flybesetningen dersom piloter over 60 år gis anledning til å fly på selskapets interkontinentale ruter, oppfylle vilkåret om saklig formål i unntaksregelen.

Nemnda finner heller ikke at aldersgrensen er uforholdsmessig inngripende. Konsekvensene for piloter over 60 år som blir tatt ut av tjeneste på interkontinentale ruter, er at de må gjennomgå opplæring i andre flytyper enn de så langt er opplært til. B tar kostnadene med denne omskoleringen. Ut over dette innebærer omplasseringen ingen endring i de aktuelle pilotenes lønns- og arbeidsvilkår.

På denne bakgrunn har Nemnda kommet til at forholdet faller inn under unntaket i arbeidsmiljøloven § 13-3 andre ledd. B handlet dermed ikke i strid med forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven § 13-1, jf. § 13-3 andre ledd, ved avgjørelsen om at piloter over 60 år ikke får fly på interkontinentale ruter.

Vedtaket er et endelig forvaltningsvedtak som ikke kan overprøves gjennom forvaltningsklage. Etter lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) § 12 om overprøving av Nemndas vedtak, kan vedtaket bringes inn for domstolene til full prøving av saken. Søksmål til overprøving av Nemndas vedtak må reises innen tre måneder etter at underretning om vedtaket er mottatt. Søksmål om gyldigheten av Nemndas vedtak rettes mot staten ved Nemnda.

Sak 5/2008

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har fattet slikt vedtak:

B Norge (fra 1. oktober 2009 del av B konsortiet) handlet ikke i strid med forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven § 13-1, jf. § 13-3 andre ledd, ved avgjørelsen om at piloter over 60 år ikke får fly på interkontinentale ruter.

Oslo, 18. november 2009

Aslak Syse
leder

Gudrun Holgersen

Lena R. Bendiksen

Hege Skjeie

Jan Tøssebro