

# DISKRIMINACIJOS DĖL AMŽIAUS DRAUDIMAS EUROPOS SĄJUNGOS TEISINGUMO TEISMO PRAKTIKOJE

Kristina Ambrazevičiūtė

Mykolo Romerio universiteto Privatinės teisės institutas  
Elektroninis paštas: k.ambrazeviciute@mruni.eu

Pateikta 2016 m. spalio 26 d., parengta spaudai 2017 m. gegužės 12 d.

DOI: 10.13165/JUR-17-24-1-07

**Santrauka.** *Siekiant reaguoti į visuomenės senėjimo keliamus iššūkius, taikant Tarybos direktyvą 2000/78/EB, svarbų vaidmenį vaidina Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, brėždamas takoskyrą tarp draudimo diskriminuoti dėl amžiaus bei valstybės teisės nustatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija. Šiame straipsnyje yra tiriamas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo diskriminacijos dėl amžiaus draudimui suteiktas turinys, išryškinami kriterijai, leidžiantys atskirti draudžiamą diskriminaciją nuo leistinos diferenciacijos.*

**Reikšminiai žodžiai:** *direktyva 2000/78/EB, diskriminacija dėl amžiaus, skirtingas požiūris, senėjimas, darbo santykiai.*

## Įvadas

Europos Sąjungos teisės aktų leidėjui priėmus Tarybos direktyvą 2000/78/EB, nustatančią vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus<sup>1</sup> (toliau – Direktyva), joje įtvirtintas draudimas diskriminuoti amžiaus pagrindu (Direktyvos 1 straipsnis) neliko tik negyvu konstruktu. Atvirkščiai, diskriminacija dėl amžiaus pasirodė itin dažnas pagrindas, kuriuo remdamiesi individai kvestionavo nacionalinių valstybių narių teisės aktų nuostatas ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – ESTT) sulaukdavo nacionalinių teismų kreipimūsi dėl prejudicinio sprendimo. Iš viso nuo Direktyvos įsigaliojimo iki šio straipsnio parengimo publikavimui ESTT yra priėmęs 34 sprendimus, taigi, skaičiuojant nuo pirmojo sprendimo 2005 metais, vidutiniškai po 3 kasmet.

Nepaisant gana vienareikšmiško diskriminacijos dėl amžiaus draudimo, praktikoje jo taikymas yra komplikuoatas. Norint suprasti pastarąjį teiginį, reikia diskriminacijos dėl amžiaus draudimą ir pačią Direktyvą įvertinti platesniame darbo santykių reguliavimo dinamikos kontekste, o būtent, jog darbo teisinių santykių ir užimtumo teisiniame reguliavime vyksta tai, ką galima įvardyti reguliavimo modelio kaita. XIX–XX amžiuose, kuomet susiformavo pati darbo teisė *stricto sensu*, industrinės visuomenės įtakoje dominavo „trijų kartų“ modelis, kuris remiasi žmogaus gyvenimo suskirstymu į tris periodus – vaikystės periodu žmogus mokosi (įgydamas pagrindus vėlesniam darbui), viduriniuoju – dirba (paprastai nuolatinį ir stabilų darbą) ir trečiuoju – išeina į užtarnautą poilsį ir nebėra aktyvus darbo rinkoje<sup>2</sup>. Šis modelis buvo palaikomas socialinės apsaugos schemų, kurios užtikrino pakankamas stabilumo garantijas dirbantiems asmenims ir pakankamą socialinę apsaugą – išėjusiems į pensiją. Lietuvoje sovietinių laikotarpiu šis modelis ne tik akivaizdžiai dominavo, bet pasiekė turbūt kraštutinę savo formą, kuomet užimtumas viduriniuoju („darbinuoju“) periodu buvo, bent deklaruojamas, 100 proc., o darbingas asmuo, bandantis išvengti savo „pareigos“ dirbti, rizikavo būti patrauktas baudžiamojon atsakomybėn pagal tuometinio Baudžiamojo kodekso<sup>3</sup> 240 straipsnį. Tačiau pastaraisiais dešimtmečiais Europoje (ir kitose išsivysčiusiose valstybėse) „trijų kartų“ modelis dezintegruosi. Iš dalies to priežastis buvo perėjimas nuo gamybos prie paslaugomis grįstos ekonomikos, iš dalies – dėl visuomenės senėjimo, sugriovusio prielaidas, kuriomis grindžiamas vidurinėsios kartos teikiamas išlaikymas trečiajai kartai<sup>4</sup>. Straipsnio

1 Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. [2000] OL L303/16.

2 GUILLEMARD, A.M. The advent of a flexible life-course and the reconfiguration of welfare. The changing face of welfare. Comunicaci3n e persoas maiores: Actas do Foro Internacional. 2007. P. 132

3 LTSR baudžiamasis kodeksas. Vyriausybės žinios, 1961, Nr. 18–148.

4 Pastebėtina, kad pats diskriminavimo dėl amžiaus draudimo įtvirtinimas buvo nulemtas siekio reaguoti į visuomenės senėjimo iššūkius (Direktyvos 25 konstatuojamoji dalis).

tikslais svarbus akcentuoti, kad „trijų kartų“ modelis buvo susietas su amžiaus ribomis, kurios buvo institucionalizuotos teisės normose, tokiose kaip vaikų darbo reguliavimas, privalomas pensinis amžius ir pan. Kitaip sakant, „trijų kartų“ modelis naudojo amžių, kaip esminį kriterijų (stratifikatorių), pagrindžiantį darbo ir socialinės teisės veikimą. Nepaisant vykstančios modelio dezintegracijos, valstybių darbo ir socialinės apsaugos įstatymuose išliko nusistovėjęs reguliavimo schemas, kurios, kaip minėta, susietos su amžiumi<sup>5</sup>, ir staiga negali būti pakeistos. Taigi, amžius tradiciškai yra vienas iš kriterijų, kuriuos naudoja nacionaliniai įstatymų leidėjai, dar daugiau – kai kuriais atvejais šio kriterijaus taikymas laikomas neišvengiamu. Tai lėmė, kad Direktyvoje numatyta visa eilė išlygų, kada diferenciacija amžiaus pagrindu yra pateisinama.

Atsižvelgiant į pastarąją aplinkybę, Direktyvos konstatuojamosios dalies 25 punkte buvo įtvirtinta pozicija, jog tam tikromis aplinkybėmis galima pateisinti skirtingą požiūrį dėl amžiaus, todėl, atsižvelgiant į valstybėse narėse susiklosčiusią padėtį, galima priimti specialias skirtingas nuostatas. Direktyvos 6 straipsnis valstybėms narėms leidžia numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Kitaip sakant, valstybėms narėms palikta tam tikra diskrecija savo nacionalinėje teisėje išlaikyti ar nustatyti nuostatas, siejamas su amžiumi. Kartu tai sukūrė neapibrėžtumo ir atribojimo problemą – iš vienos pusės, Direktyva draudžia valstybėms narėms palikti ar įtvirtinti teises nuostatas, kurios diskriminuotų dėl amžiaus, iš kitos – ji leidžia valstybėms narėms taikyti skirtingą požiūrį dėl amžiaus, jei tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Tačiau pavartotos sąvokos „teisėtas“, „tinkamos“ ir „būtinės“ yra vertinamosios, neturinčios apibrėžto turinio. Todėl buvo neišvengiama, jog ESTT turėjo savo praktikoje suteikti Direktyvoje įtvirtintam diskriminacijos dėl amžiaus draudimui turinį, kurio pati Direktyva aiškiai stokoja (tai patvirtino jau minėta nacionalinių teismų prašymų priimti preliminarų sprendimą gausa). Kitaip sakant, tikroji diskriminacijos draudimo dėl amžiaus reikšmė negali būti nustatyta vien tik iš Direktyvos nuostatų analizės, bet turi būti papildyta ESTT praktikos analize.

Todėl straipsnio **tikslas** yra nustatyti, kokį turinį diskriminacijos dėl amžiaus draudimui suteikė ESTT, kokie gali būti išskiriami kriterijai, padedantys atskirti draudžiamą diskriminaciją nuo leistinos diferenciacijos. Siekiant šio tikslo buvo atrinkti ir išanalizuoti visi iki šiol priimti sprendimai, kuriuose teismas sprendė draudimo diskriminuoti dėl amžiaus klausimą, sugrupuoti pagal spęstų teisės klausimų

---

5 HENDRICKX, F. Age and European Employment Discrimination Law. Active Ageing and Labour Law. Contributions in Honour of Professor Roger Blanpain. Cambridge: Intersentia, 2012, p. 26

kategorijas (amžiaus įtaka darbo santykių nutraukimui, specialių garantijų (įskaitant darbo užmokestį) įgijimui ar praradimui bei įsidarbinimui). Pagrindinis taikomas mokslinio tyrimo metodas yra dokumentų analizė, naudotas analizuojant visus iki šiol priimtus ESTT sprendimus, kuriuose buvo sprendžiamas draudimo diskriminuoti dėl amžiaus taikymas, taip pat generalinio advokato nuomones, Direktyvą ir atitinkamus nacionalinius ES valstybių narių įstatymus bei teisės doktriną.

**Ištirtumas.** Lietuvos teisės moksle tokios apimties ESTT bylų dėl diskriminavimo dėl amžiaus tyrimas nėra atliktas. Nemažai dėmesio diskriminacijai dėl amžiaus skyrė I. Mačernytė-Panomariovienė, tyrusi teisę į senatvės pensiją kaip pagrindą nutraukti darbo santykius lygybės principo kontekste, o taip pat įstatymines darbingo amžiaus ribas<sup>6</sup>. Diskriminacijos dėl amžiaus draudimas, greta kitų diskriminavimo pagrindų, buvo nagrinėjamas D. Gumbrevičiūtės-Kuzminskienės disertacijoje<sup>7</sup>, tačiau joje nebuvo nagrinėjama šio principo specifika. Be to, minėtos mokslininkės netyrė ESTT teismų praktikos nediskriminavimo dėl amžiaus kontekste. Paprastai mokslo darbuose analizuojant ES nediskriminavimo darbo santykių srityje politiką, greta kitų pagrindų aptariant nediskriminavimą dėl amžiaus, remiamasi vienoje ar keliuose bylose (pvz., *Mangold* ar *Palacios de Villa*) nustatytomis darbo sutarties nutraukimo sulaukus tam tikro amžiaus taisyklėmis ar analizuojamos tiesioginės diskriminacijos pateisinimo galimybės<sup>8</sup>. Be to, *Mangold* bei *Kücükdıveci* bylose įtvirtintą bendrąjį nediskriminavimo dėl amžiaus principą ir jo santykį su ES teise yra nagrinėję ES teisę tyrinėjantys mokslininkai, tačiau tyrimo objektas buvo kitas, dėmesys buvo skiriamas šiose bylose suformuluotoms tiesioginio direktyvų taikymo taisyklėms<sup>9</sup>.

- 
- 6 MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Amžiaus reikalavimai sudarant ir nutraukiant darbo sutartį. Teisės problemos. 2008, Nr. 2 (60), p. 5–23. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Įsidarbinimo amžiaus cenzo nustatymas ir jo pagrįstumas. Teisės problemos, 2008, Nr. 1 (59), p. 5–24. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Principo „darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. Teisės problemos, 2003, Nr. 2 (40), p. 31–50. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo teisėtumas. Jurisprudencija. 2015, Nr. 22(1), p. 48–63.
  - 7 GUMBREVIČIŪTĖ-KUZMINSKIENĖ, D. Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011.
  - 8 GUMBREVIČIŪTĖ-KUZMINSKIENĖ D. Tiesioginės diskriminacijos samprata pagal Rasių lygybės, Užimtumo lygybės ir Lyčių lygybės direktyvas. Socialinių mokslų studijos. 2010, 3(7), p. 329–350; MAČIULAITIS, V. Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu. Jurisprudencija. 2010, Nr. 3(7), p. 293–310; PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008.
  - 9 SAMUILYTĖ-MAMONTOVĖ, A. Europos Sąjungos teisės įgyvendinimas valstybės narės teisme: netiesioginio direktyvų veikimo doktrinos taikymo ribos. Socialinių mokslų studijos. 2013, 5(3), p. 865–883.

Užsienyje Direktyvos taikymas yra sulaukęs daugiau dėmesio. Pirmiausia reiktų paminėti D. Schiek<sup>10</sup> ir E. Dewhurst<sup>11</sup> straipsnius. Visgi, pirmiausia, nurodytuose straipsniuose nagrinėtos tik tos bylos, kurios priimtos iki 2011 metų. Tačiau iki 2016 m. vasaros ESTT praktika pagausėjo beveik du kartus ir ši nauja praktika reikalauja įvertinimo. Antra, abiejuose nurodytuose straipsniuose dėmesys sukoncentruotas į klausimą, koks yra diskriminacijos dėl amžiaus draudimo santykis su kitais diskriminavimo pagrindais. Šiame straipsnyje gilinamasi į diskriminacijos dėl amžiaus draudimo bylų turinį bei taikymo skirtumus. Minėtinas ir W. Swinnen straipsnis<sup>12</sup>, skirtas parodyti ekonominių argumentų įtaką ESTT taikant diskriminacijos draudimo dėl amžiaus nuostatą, tačiau minėtas autorius pateikė tik dviejų bylų (*Wolf* ir *Petersen*) komentarus.

### 1. ESTT praktika taikant draudimą diskriminuoti dėl amžiaus: kiekybinė analizė

Kaip minėta, iki šiol ESTT yra išsprendęs 34 bylas, kuriose buvo keliamas diskriminacijos dėl amžiaus klausimas. Stebint kiekybinę bylų dinamiką, konstatuotina bylų skaičiaus augimo tendencija – jei 2005 metais buvo išspręsta viena byla, tai 2010 metais įvyko lūžis – tais metais priimti sprendimai net 7 bylose, po to bylų skaičius išlieka pakankamai aukštas – nuo 2014 iki 2016 m. liepos išnagrinėta po 4 bylas kasmet. Bylų dinamika pavaizduota 1 lentelėje.

**1 lentelė.** ESTT bylų, kuriose buvo keliamas diskriminacijos dėl amžiaus klausimas, chronologinė dinamika

Metai	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Bylų skaičius	1	0	1	1	2	7	3	5	2	4	4	4

Vertinant bylų, kuriose buvo sprendžiamas nacionalinės teisės nuostatos prieštaravimas ar neprieštaravimas Direktyvoje įtvirtintam draudimui diskriminuoti dėl amžiaus, rezultatai atrodo taip:

10 SCHIEK, D. Age Discrimination before the ECJ - Conceptual and Theoretical issues. *Common Market Law Review*. 2011, 48 (3), p. 777–799.

11 DEWHURST, E. The Development of EU Case-Law on Age Discrimination in Employment: “Will You Still Need Me? Will You Still Feed Me? When I’m Sixty-Four”. *European Law Journal*. 2013, 19(4), p. 517–544.

12 SWINNEN, W. The Economic Perspective in the Reasoning of the ECJ in Age Discrimination Cases. *European Labour Law Journal*. 2010, 1(2), p. 254–263.

**2 lentelė.** ESTT bylų, kuriose buvo keliamas diskriminacijos dėl amžiaus klausimas, sprendimai

Nustatytas prieštaravimas	10
Nenustatytas prieštaravimas	14
Nustatytas dalinis prieštaravimas (nors nustatytas prieštaravimas vienam iš Direktyvoje esančių pagrindų, tačiau rastas pateisinimas kitu pagrindu)	6

Taigi, kiekybiniu požiūriu ESTT dažniau pateisina skirtingą požiūrį dėl amžiaus, nei jo nepateisina.

Analizuojant diskriminacijos dėl amžiaus bylas galima pastebėti, kad dominuoja dvi pagrindinės temos – su amžiumi siejamas darbo santykių nutraukimas (9 bylos) ir specialių garantijų igijimas arba praradimas dėl amžiaus (17 bylų). Gerokai mažesnė grupė, kurioje nagrinėtas su amžiumi susijusio įsidabinimo ribojimo klausimas (2 bylos). Dar išskirtina grupė bylų, kuriose nagrinėjami labai įvairūs klausimai, neleidžiantys išskirti vieningos problemos. Bylų pasiskirstymą pagal išskirtas kategorijas iliustruoja 3 lentelė.

3 lentelė. ESTT bylų pasiskirstymas pagal nagrinėjamas problemas

Metai	Darbo santykių nutraukimas	Su amžiumi siejamos garantijos	Su amžiumi susieti įsidarbinimo ribojimai	Kitos
2005				1
2006	-	-	-	-
2007	1			
2008				1
2009	1	1		
2010	3	2	1	1
2011	2	1		
2012	2	2		1
2013	-	2	-	-
2014	-	2	1	1
2015	-	4	-	
2016	-	2	-	2
Viso	9	16	2	7

Be to, pastebėtina, kad jei bylos dėl darbo santykių pasibaigimo dėl su amžiumi susijusių priežasčių dominavo pirmaisiais metais nuo 2013 metų ESTT sprendė beveik išimtinai bylas, kuriose keliami įvairių garantijų igijimo arba praradimo dėl su amžiumi susijusių priežasčių klausimai ir nebuvo išspręsta nei viena byla dėl darbo santykių pasibaigimo.

Toliau šiame straipsnyje ir bus analizuojamos nurodytos trys grupės bylų. Ke-tvirtoji grupė (išskyrus *Mangold* bylą) atskirai analizuojama nebus, nes kiekviena iš bylų, patekusi į šią grupę, pasižymi arba itin specifinėmis ir individualiomis sa-vybėmis, arba nepateko į Direktyvos taikymo sritį (*Bartsch* byloje<sup>13</sup> konstatuota, kad nagrinėjama situacija nepatenka į Bendrijos teisės taikymo sritį, *Bulicke*<sup>14</sup> ir *Pohl*<sup>15</sup> bylose kelti nacionalinėje teisėje nustatytų ieškinio senaties terminų atitikimo ES teisei klausimai, *C* byloje<sup>16</sup> – pensijos apmokestinimo klausimai pripažinti nepa-tenkantys į Direktyvos ir pagrindinių teisių Chartijos 21 straipsnio taikymo sritį, *Kratzer*<sup>17</sup> byloje – piktnaudžiavimo teise klausimas), dėl kurių jokių bendresnių išvadų padaryti nėra įmanoma.

## 2. Diskriminavimo dėl amžiaus draudimo kriterijai: *Mangold* byla

2005 m. lapkričio 22 d. *Mangold* byloje<sup>18</sup> ESTT paskelbė savo pirmąjį sprendi-mą, kuriame pasisakė diskriminacijos dėl amžiaus tema. Ši byla buvo reikšminga ne tik tuo, kad buvo pirmoji, tačiau labiausiai dėl to, jog joje buvo suformuluotos net trys fundamentalios taisyklės, kurių teismas laikėsi ir vėlesnėse diskriminavo dėl amžiaus bylose. Nors šioms taisyklėms buvo suteikiami vis nauji niuansai, ta-čiau jos nulėmė visą vėlesnės praktikos kryptį, todėl *Mangold* bylą ir joje pateiktus išaiškinimus būtina pristatyti išsamiau.

Bylos fabula buvo gana paprasta – W. Mangold, 56 metų darbuotojas, su darb-daviu advokatu R. Helm sudarė terminuotą darbo sutartį. Tokį laikiną darbo santy-kių pobūdį nulėmė Vokietijoje galiojusio įstatymo nuostata, pagal kurią su 52 metų amžiaus sulaukusiais darbuotojais yra sudaromos terminuotos darbo sutartys. W. Mangold kreipėsi į teismą, kvestionuodamas darbo sutarties ir Direktyvos suderinamumą.

Kaip jau buvo minėta, sprenddamas bylą teismas suformulavo tris taisykles. Pir-ma, jis pateikė metodologinius pagrindus, nurodydamas kriterijus, kuriais reikia vadovautis, vertinant, ar Direktyvos prasme buvo draudžiama diskriminacija dėl amžiaus. Kadangi Direktyvos 6 straipsnyje pripažįstama valstybės teisė nustatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus tam tikrais atvejais nėra diskriminacija, anks-čiau ar vėliau turėjo kilti praktinis tokios nuostatos įgyvendinimo klausimas – kiek

13 Byla C-427/06, Birgit Bartsch prieš Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH [2007] ECR I-07245.

14 Byla C-246/09, Susanne Bulicke prieš Deutsche Büroservice GmbH [2010] ECR I-06999.

15 Byla C-429/12, Siegfried Pohl prieš ÖBB – Infrastruktur AG [2014] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

16 Byla C-122/15, C [2016] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

17 Byla C-423/15, Nils-Johannes Kratzer prieš R+V Allgemeine Versicherung AG [2016] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

18 Byla C-144/04, Werner Mangold prieš Rüdiger Helm [2005] ECR I-09981.

valstybė gali taikyti skirtingą požiūrį dėl amžiaus, kad tai nebūtų laikoma diskriminaciniais veiksmais. Tam *Mangold* byloje ESTT rėmėsi strategija, kurią galima būtų įvardyti „trijų žingsnių“ taisykle<sup>19</sup>: pirmą, ar ginčo įstatyminė nuostata įtvirtino skirtingą požiūrį, kuris yra tiesiogiai susijęs su amžiumi; antra, ar šios nuostatos pagal bendrąją Direktyvos 6 straipsnio 1 dalies išimtį negali objektyviai ir tinkamai<sup>20</sup> pateisinti teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus; trečia, ar šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis<sup>21</sup>. Kartu teismas padarė svarbų papildymą, nustatydamas, jog valstybės narės turi plačią diskreciją pasirinkti priemones, kurios būtų tinkamos pasiekti tikslus socialinės politikos ir užimtumo srityse<sup>22</sup>. Vėlesnėse bylose šie kriterijai buvo dar kiek patikslinti, ypač „teisėto tikslo“ kriterijus. Viena vertus, teismas konstatavo, kad valstybės narės turi plačią diskreciją taip pat ir pasirinkdamos tikslus. Kita vertus, teismas susiaurino Direktyvos 6 straipsnyje minimą teisėtų tikslų turinį, susiedamas juos tik su socialinės politikos tikslais<sup>23</sup>, nors toks apribojimas nėra akivaizdus iš nurodyto straipsnio. Todėl, pvz., *Prigge* byloje teismas nepripažino, kad visuomenės saugumas galėtų būti laikomas teisėtu tikslu 6 straipsnio prasme<sup>24</sup> (kartu pastebėtina, kad tai vienintelis atvejis, kuomet teisėto tikslo neįžvelgta). Be to, aukščiau nurodyti kriterijai ne tik buvo aiškiau apibrėžti, bet ir papildyti dar vienu kriterijumi – ar nagrinėjama situacija patenka į Direktyvos taikymo sritį. Taigi, galime kalbėti apie nusistovėjusią „keturių žingsnių“ taisyklę.

Taikant nurodytus kriterijus *Mangold* byloje, ginčo įstatyminės nuostatos tikslas buvo pripažintas tinkamu, kadangi „aiškiai siekiama palengvinti vyresnio amžiaus bedarbiams integruotis į darbo rinką, nes pastarieji susiduria su dideliais sunkumais surasti darbą“<sup>25</sup>, tačiau pasirinktos priemonės neužtikrina saugumo didelei visuomenės daliai – „tokia didelė darbuotojų kategorija, kuri apibrėžiama išimtinai pagal jų amžių, rizikuoja svarbiausiu profesinės karjeros laikotarpiu negalėti pasinaudoti darbo stabilumu, kuris, kaip išplaukia iš Bendrojo susitarimo, yra

19 Dar aiškiau ir labiau koncentruotai šie kriterijai išskirti Generalinio advokato išvadoje (Generalinio advokato Antonio Tizzano išvada byloje C-144/04 Werner Mangold prieš Rüdiger Helm [2005] ECR I-09981).

20 Objektyvaus ir tinkamo pateisinimo reikalavimą yra plėtojusi Generalinė advokatė Ingeniørforeningen i Danmark byloje (Generalinės advokatės Juliane Kokott išvada byloje C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark, veikianti Ole Andersen naudai, prieš Region Syddanmark [2010] ECR I-09343, 45 punktas).

21 MANGOLD, *supra* note 17, 57, 58 punktai.

22 MANGOLD, *supra* note 17, 63 punktas.

23 Byla C-388/07, *The Queen, The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England)* prašymu, prieš Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform [2009] ECR I-01569, 46 punktas.

24 Byla C-447/09, *Reinhard Prigge ir kt. prieš Deutsche Lufthansa AG* [2011] ECR I-08003, 82 punktas.

25 MANGOLD, *supra* note 17, 59 punktas.



svarbiausias darbuotojų apsaugos elementas.<sup>26</sup> Kitaip tariant, ESTT užėmė poziciją, jog valstybės taikomos nacionalinės teisės priemonės, net jei ir skirtos itin gimanų vertybių apsaugai, turi būti kuo mažiau diskriminacinės: „Iš tikrųjų laikantis proporcingumo principo įpareigojama, kad kiekviena išimtis iš asmenų teisės kiek įmanoma atitiktų vienodo požiūrio principo bei siekiamo tikslo reikalavimus.“<sup>27</sup> Taigi, taisyklė „tikslas pateisina priemones“ šiuo atveju negalioja.

Tiek nediskriminavimo institutui, tiek visai Bendrijų teisei svarbi antroji ESTT suformuluota taisyklė: asmenų nediskriminavimo dėl amžiaus principą reikia suprasti kaip bendrąjį Bendrijos teisės principą, išvedamą „iš įvairių tarptautinės teisės dokumentų ir bendrų valstybių narių konstitucinių tradicijų“<sup>28</sup>. Kitaip tariant, ESTT teigia, jog nediskriminavimo amžiaus pagrindu principas jau egzistavo EB teisėje<sup>29</sup>, o Direktyva sukonkretina, bet jokia būdu neįtvirtina diskriminavimo dėl amžiaus principo<sup>30</sup>. Nors taikyti bendrąjį lygybės principą savo išvadoje rekomendavo Generalinis advokatas<sup>31</sup>, remdamasis ankstesne ESTT praktika (pvz., pareiga valstybėms narėms laikytis reikalavimų, išplaukiančių iš pamatinių teisių apsaugos buvo konstatuota gerokai ankstesniuose teismo sprendimuose<sup>32</sup>), tačiau teismas nuėjo dar toliau ir suformulavo gerokai konkretesnį draudimo diskriminuoti būtent amžiaus pagrindu principą<sup>33</sup>. Pastebėtina, kad sprendimo *Mangold* byloje priėmimo metu 2005 metais dar nebuvo teisiškai privaloma ES pagrindinių teisių chartija, kurios 21 straipsnio 1 dalis numato bendrąjį diskriminacijos dėl amžiaus draudimą. Po 2009 m., kai Lisabonos sutartis tapo privaloma, teismas savo sprendimuose tradiciškai remiasi ne tik Direktyva, bet ir chartija. Taip draudimui diskriminuoti dėl amžiaus *Mangold* byloje buvo suteiktas aiškus žmogaus teisių turinys.

Bendrojo principo statuso suteikimas ESTT leido padaryti dar vieną, trečiąją, išvadą: bendras nediskriminavimo dėl amžiaus principo galiojimas yra nepriklausomas nuo Direktyvos įsigaliojimo terminų ar nacionalinių teisės aktų nuostatų. ESTT nustatė horizontalų tokio principo ir atitinkamai, jį konkretinančios direktyvos veikimą tarp privačių asmenų (kaip žinoma, paprastai direktyvos neveikia horizontaliai

26 MANGOLD, *supra* note 17, 64 punktas.

27 MANGOLD, *supra* note 17, 65 punktas.

28 MANGOLD, *supra* note 17, 74 punktas

29 MEENAN, H. Reflecting on Age Discrimination and Rights of the Elderly in the EU and the Council of Europe. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2007, p. 61.

30 Byla C-555/07, Seda Küçükdeveci prieš Swedex GmbH & Co. KG [2010] ECR I-00365, 50 punktas.

31 Generalinio advokato išvada *Mangold*, *supra* note 18, 83 punktas.

32 Byla C-442/00, Ángel Rodríguez Caballero prieš Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) [2002] ECR I-11915, 30, 32 punktai.

33 Pastebėtina, kad tokioms ESTT išvadoms nebuvo vienareikšmiškai pritarta, vėlesnėje *Palacios de la Villa* byloje advokatas pasisakė dėl jos neįtikinamumo. Tačiau pats ESTT vėlesnėse bylose palaikė *Mangold* bylos poziciją ir šiuo metu ji nebekvestionuota.

tiesiogiai): „... bylą tarp privačių asmenų nagrinėjantis nacionalinis teismas turi užtikrinti nediskriminavimo dėl amžiaus principo, sukongretinto Direktyvoje 2000/78, laikymąsi, prirėikus netaikydamas bet kokios jam prieštaraujančios nacionalinės teisės akto nuostatos“<sup>34</sup> (ir tam nebūtina pirmiau kreiptis į ESTT dėl principo išaiškinimo).

### 3. Darbo santykių nutraukimas

Pagrindinė tema, nagrinėjama darbo santykių nutraukimo bylų grupėje – ne mažoje dalyje Europos Sąjungos valstybių įtvirtintas privalomas darbo sutarčių pasibaigimas darbuotojui sulaukus tam tikro amžiaus. Iki senėjimo problemos išryškėjimo ankstyvas išėjimas į pensiją valstybių buvo skatinamas, o kai kuriose valstybėse – įtvirtintas kaip privalomas, siekiant sukurti daugiau įsidarbinimo galimybių jauniems bedarbiams.

Šio klausimo nagrinėjimas prasidėjo *Palacios de la Villa* byla<sup>35</sup>, kurioje buvo keliamas klausimas, ar Direktyva suderinama su nacionaliniu reglamentavimu, pagal kurį kolektyvinių sutarčių sąlygose yra nustatytas privalomas darbo sutarties pasibaigimas, kai asmuo yra sulaukęs nustatyto amžiaus ir atitinka kriterijus senatvės pensijai gauti.

Pirmiausia ESTT turėjo apsibrėžti, ar į Direktyvos taikymo sritį patenka privalomas darbo sutarčių pasibaigimas sulaukus pensinio amžiaus, juolab Direktyvos 14 konstatuojamoje dalyje nustatyta, jog pensinio amžiaus nustatymas paliekamas nacionalinių valstybių diskrecijai. Visgi teismas laikė tokias situacijas patenkančias į Direktyvos sritį, argumentuodamas, jog automatinis darbo sutarties, sulaukus pensinio amžiaus nutraukimas turi įtakos tokio asmens darbo santykių trukmei, galimybei verstis profesine veikla ir dalyvauti aktyviame gyvenime<sup>36</sup> ir todėl rėmėsi 3 straipsnio 1 dalies c punktu, kuriame numatyta, jog Direktyva yra taikoma „įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą.“

Be to, *Palacios* byloje teismas suformulavo taisyklę, jog tais atvejais, kai nacionaliniame teisės akte reguliavimo tikslas nėra tiesiogiai nustatytas, apie jį galima spręsti vertinant atitinkamo teisės akto kontekstą<sup>37</sup>, taip palengvindamas teisėto tikslo kriterijaus taikymą. Šiuo konkrečiu atveju teismas pripažino, jog siekis reguliuoti nacionalinę darbo rinką, ypač siekiant panaikinti nedarbą ir skatinti užimtumą<sup>38</sup>, yra objektyvus ir tinkamas tikslas, o šio tikslo buvo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis, radus pusiausvyrą tarp skirtingų grupių interesų, „nes ap-  
tariamuose teisės aktuose nesiremiama tik apibrėžtu amžiumi, bet taip pat atsižvel-

34 MANGOLD, *supra* note 17, 56 punktas

35 Byla C-411/05, Félix Palacios de la Villa prieš Cortefiel Servicios SA [2007] ECR I-08531.

36 Palacios de la Villa, *supra* note 34, 45 punktas.

37 Palacios de la Villa, *supra* note 34, 56, 57 punktai.

38 Palacios de la Villa, *supra* note 34, 62,63 punktai.

giama į aplinkybę, jog suinteresuotieji asmenys, pasibaigus jų profesinei karjerai, kaip piniginę kompensaciją turi teisę gauti tokią senatvės pensiją, kuri numatyta nagrinėjamoje nacionalinėje sistemoje ir kurios dydis nelaikomas nepagrįstu<sup>39</sup>. Be to, Teismas atsižvelgė ir į faktą, jog nacionalinės teisės aktai numato ne griežtą, bet lankstų reglamentavimą: yra galimybė sudarant kolektyvines sutartis atsižvelgti į situaciją darbo rinkoje bei konkrečios darbo vietos ypatybes.

Taigi *Palacios* byloje ESTT pripažino nacionalinių valstybių teisę nusistatyti privalomo išėjimo į pensiją amžių, jei darbuotojai yra įgiję teisę į nacionalinėje sistemoje numatytą pensiją. Skirtingai nei *Mangold* byloje, *Palacios* byloje amžius buvo laikomas ne vienintele, o tik viena iš aplinkybių greta įmokomis grindžiamos senatvės pensijos sąlygos. Tokios piniginės kompensacijos<sup>40</sup> egzistavimas, kaip galima numanyti iš teismo argumentacijos, pateisina valstybės teisę nustatyti privalomą atleidimą sulaukus pensinio amžiaus.

Automatinį darbo sutarčių nutraukimą sulaukus 65 metų amžiaus ir Direktyvos suderinamumą ESTT pripažino ir *Rosenbladt* byloje<sup>41</sup>. Šiuo atveju siekis „skatinti užimtumą, kuo geriau padalijant darbo rinką tarp kartų“<sup>42</sup> laikytas teisėtu tikslu Direktyvos 6 straipsnio 1 dalies prasme. Be to, sprenddamas tinkamų ir būtinų priemonių parinkimo klausimą, ESTT argumentavo, jog Vokietijos darbo santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose įtvirtintas automatinis darbo sutarčių pasibaigimas sulaukus pensinio amžiaus nereiškia visiško asmens pasitraukimo iš darbo rinkos, kadangi juose yra įtvirtinti ir saugikliai, saugantys 65 metų amžiaus sulaukusius asmenis nuo diskriminacijos amžiaus pagrindu, „kai jie nori toliau dirbti ir ieško naujo darbo.“<sup>43</sup>

Taigi ESTT pozicija automatinio darbo sutarčių nutraukimo klausimu tiek *Palacios*, tiek *Rosenbladt* bylose buvo suformuluota aiškiai ir vienprasmėškai – valstybė turi teisę nustatyti privalomą atleidimą, jei yra tenkinami du kriterijai – teisės aktuose įtvirtintas amžius bei piniginė kompensacija. Neilgai trukus ESTT teko spręsti santykio tarp privalomo darbo sutarties nutraukimo ir senatvės pensijos išmokų dydžio klausimą. ESTT *Hörnfeldt* byloje<sup>44</sup> tikrino Švedijoje galiojančią 67 metų taisyklę, pagal kurią darbo sutartis nutraukiama remiantis vieninteliu, amžiaus, motyvu, ir kuria nėra atsižvelgiama į būsimo senatvės pensijos dydį. Tai yra asmens pajamos išėjus į pensiją nuo 67 metų būtų gerokai mažesnės nei jam suteikus galimybę dirbti dar pora metų. Visgi ESTT situaciją sprendė ne darbuotojo

39 *Palacios de la Villa*, *supra* note 34, 73 punktas

40 Vėlesnėse bylose buvo pabrėžtas „pakankamo dydžio“ kompensacijos aspektas.

41 Byla C-45/09, *Gisela Rosenblatt* prieš *Oellerking Gebäudereinigungsges.mBh* [2010] ECR I-09391.

42 ROSENBLADT, *supra* note 40, 62 punktas.

43 ROSENBLADT, *supra* note 40, 75 punktas

44 Byla C-141/11, *Torsten Hörnfeldt* prieš *Posten Meddelande AB* [2012] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

teisės dirbti naudai ir darbo sutarties nutraukimą sulaukus tam tikro amžiaus, net jei toks nutraukimas panaikina galimybes pasididinti pensijos išmokas, pripažino pateisinamu. Švedijos vyriausybė nurodė visą eilę tikslų, kurių siekiama ginčijama nuostata: pirma, išvengti darbo sutarties nutraukimo darbuotojus dėl vyresnio amžiaus žeminančiomis sąlygomis; antra, senatvės pensijų sistemą suderinti su atsižvelgimo į per visą profesinę karjerą gautas pajamas principu; trečia, sumažinti kliūtis tiems, kurie nori dirbti po šešiasdešimt penktojo gimtadienio; ketvirta, prisitaikyti prie demografinių pokyčių ir išvengti darbo jėgos trūkumo rizikos ir, penkta, nustatyti teisę, bet ne pareigą dirbti iki 67 metų; šešta, palengvinti jaunų žmonių patekimą į darbo rinką. Vienas iš teismo motyvų – nepakankamos pensijos atveju sudaryta galimybė naudotis socialinės pagalbos skurstantiems sistema<sup>45</sup> arba dirbti pagal terminuotą darbo sutartį<sup>46</sup>.

Taigi, *Hörnfeldt* byloje ESTT suformuota pozicija rodo, jog piniginės kompensacijos, kaip teisės nustatyti privalomo atleidimą sąlygos, nereikia pernelyg sureikšminti: automatinis darbo sutarties nutraukimas yra pateisinamas neatsižvelgiant į senatvės pensijos išmokų dydį.

*Georgiev* byloje<sup>47</sup> buvo keliamas ne tik privalomo darbo santykių pasibaigimo, sulaukus pensinio 68 m. amžiaus, klausimas, bet ir grįžtama prie *Mangold* byloje sutikto motyvo, t. y. neterminuotų darbo santykių su darbuotoju, sulaukusiui tam tikro amžiaus, draudimo. Tiesa, šioje byloje buvo kelios papildomos aplinkybės – Bulgarijos teisinėje sistemoje nustatyta, jog sulaukus 65 m. amžiaus, neterminuota darbo sutartis su universiteto dėstytoju nutraukiama, tačiau yra galimybė sudaryti 1 metų terminuotą darbo sutartį, jos galiojimą pratęsiant ne daugiau kaip 2 kartus, iki kol darbuotojui sueis 68 m., tai yra iki pensinio amžiaus.

Greitindamas *Mangold* ir *Georgiev* bylų fabulas ESTT išskyrė priemones, lemiančias kitokį *Georgiev* bylos vertinimą: terminuotos sutartys gali būti pratęstos ne neribotai, kaip *Mangold* atveju, bet tik du kartus, be to terminuotų sutarčių sudarymas yra susijęs ne tik su amžiumi, bet ir su galimybe pasirinkti – ar dirbti toliau pagal terminuotą darbo sutartį, ar baigti darbo santykius ir gauti senatvės pensiją.<sup>48</sup> Tokias priemones ESTT pripažino tinkamomis ir būtinomis.

*Georgiev* byloje teisėtu reglamentavimu tikslu pripažįstamas siekis „sudaryti palankesnes sąlygas šioje profesijoje įdarbinti jaunimą“<sup>49</sup> ir „dėstyto ir mokslo tyrimų universitetuose kokybės augimą“<sup>49</sup>. Tikrindamas šiam tikslui pasiekti naudojamą priemonę tinkamumą ir būtinumą, ESTT remiasi ankstesnėse bylose pasitelk-

45 HÖRNFELDT, *supra* note 43, 44 punktas.

46 HÖRNFELDT, *supra* note 43, 41 punktas.

47 Sujungtos bylos C-250/09 ir C-268/09, Vasil Ivanov *Georgiev* prieš Tehniceski universitet – Sofia, filial Plovdiv [2010] ECR I-11869.

48 GEORGIEV, *supra* note 46, 64 punktas.

49 GEORGIEV, *supra* note 46, 45, 46 punktai.

tu pinigines kompensacijos ir amžiaus argumentais. Tiesa, pastarojo argumento atveju, naudodamas lyginamąjį metodą ir nurodydamas, jog aptariamajoje situacijoje 68 metų riba, nuo kurios asmuo privalo išeiti į pensiją, yra penkeriais metais ilgesnė nei įprastas fizinių asmenų senatvės pensijos amžius Bulgarijoje, teismas pripažino valstybės teisę atskiroms profesijoms nustatyti aukštesnį nei vidutinis pensinį amžių. Taigi ir *Georgiev* bylos atveju pripažintas nacionalinio teisės akto ir Direktyvos suderinamumas.

Jeigu *Georgiev* byloje ESTT pateisina aukštesnės pensinio amžiaus ribos nustatymą, tai *Prigge* byloje tenka spręsti priešingą klausimą. ESTT šioje byloje vertino kolektyvinės sutarties nuostatą, pagal kurią darbo santykiai su lėktuvų pilotais savaime nutrūksta pasibaigus mėnesiui, kurį jam suėjo 60 m. amžius. Ši amžiaus riba yra žemesnė, nei nacionalinės bei tarptautinės teisės aktuose įtvirtinta 65 m. amžiaus riba. Todėl ESTT nusprendė, kad žemesnės amžiaus ribos nustatymas nėra būtina priemonė visuomenės saugumui ir sveikatos apsaugai užtikrinti.

Be to, šioje byloje buvo svarstomas teisėto tikslo klausimas. Teismas pripažino, kad visuomenės saugumas ir pilotų sveikatos apsauga yra tinkamas tikslas pagal Direktyvos 2 straipsnio 5 dalį, oro transporto eismo saugumas yra teisėtas tikslas pagal Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalį, tačiau pripažino, kad oro eismo saugumas nesuderinamas su Direktyvos 6 straipsniu, kadangi nėra susiję su užimtumo politika, darbo rinka arba profesiniu mokymu<sup>50</sup>.

Kaip ir *Prigge* atveju, *Petersen* byloje<sup>51</sup> susiduriama su teisės aktais, nustatančiais skirtingus amžiaus reikalavimus ta pačia profesija besiverčiantiems asmenims. *Petersen* byloje svarstomas teisėto tikslo, kuriuo siekiama pateisinti Vokietijoje galiojančią priemonę, pagal kurią 68 metų sulaukę stomatologai netenka teisės pagal sutartį dirbti su ligonių kasomis, tačiau gali dirbti privačiame sektoriuje. ESTT savo iniciatyva taikė Direktyvos 2 straipsnio 5 dalį (kuria Vokietijos teismas nesirėmė), numatančią, kad Direktyva nepažeidžia priemonių, numatytų nacionaliniuose teisės aktuose, kurie yra būtini kitų asmenų sveikatos apsaugai, ir pripažino, jog pacientų apsaugai nustačius 68 metų amžiaus ribą pasiekiamas nurodytas tikslas. Tačiau faktas, kad tokia priemonė taikoma tik daliai stomatologų praktika besiverčiančių asmenų, reiškia, kad pacientų, nesinaudojančių ligonių kasų teikiamoms paslaugoms, teisės nėra apsaugotos ir tai lemia šios priemonės nesuderinamumą su Direktyva. Kita vertus, ESTT pripažino, jog 68 metų ribos verstiti tam tikra veikla nustatymo tinkamu tikslu pagal Direktyvos 6 straipsnio 1 dalį galėtų būti įsidarbinimo galimybių tarp skirtingų kartų paskirstymas.

50 PRIGGE, *supra* note 23, 64, 69, 82 punktai.

51 Byla C-341/08, Domnica Petersen prieš Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe [2010] ECR I-00047.

Byloje *Europos Komisija prieš Vengriją*<sup>52</sup> buvo svarstoma valstybės teisė keisti pensinio amžiaus ribą, teisėjų, prokurorų, notarų profesinės veiklos nutraukimo amžių sumažinant nuo 70 metų iki 62 metų. ESTT nurodė, jog priemonės tinkamumas ir būtinumas taip pat priklauso ir nuo jos įgyvendinimo aplinkybių. Šiuo atveju Vengrijos nurodyti tikslai – suvienodinti tarnautojų išėjimą į pensiją ir subalansuoti amžiaus struktūrą, atlaisvinti vietą jaunimui pripažinti teisėtai, tačiau ESTT priemonę pripažino netinkama ir neproporcinga, kadangi Vengrija, įgyvendinusi pakeitimus be pereinamojo laikotarpio, neatsižvelgė į teisėjų, prokurorų, notarų teisėtus lūkesčius<sup>53</sup>, be to „į asmenų, kuriems išėjimo į pensiją amžiaus riba buvo sumažinta, ir kitų valstybės tarnautojų, kuriems minėta amžiaus riba buvo padidinta, interesus buvo atsižvelgta nevienodai“<sup>54</sup>.

*Fuchs ir Köhler*<sup>55</sup> byloje kalbama apie informacijos, kuri yra pakankama valstybei įrodinėjant priemonės tinkamumą. Tokios informacijos ribos yra gana plačios – priemonės tinkamumas gali būti įrodinėjamas „ekonominiais, socialiniais, demografiniais ir (arba) su biudžetu susijusiais veiksniais, kurie apima esamus ir patikrinamus duomenis, taip pat prognozes, kurios dėl savo pobūdžio gali būti netikslios ir su tam tikru netikrumo laipsniu. Be to, minėta priemonė gali būti grindžiama viešosios tvarkos sumetimais, kurie dažnai reiškia kelių galimų sprendimų derinimą, ir todėl nesuteikia tikrumo siekiamam rezultatui.“<sup>56</sup>

Be to, šioje byloje ESTT nurodė keletą tikslų, telpančių į darbo politikos ir darbo rinkos teisėtų tikslų sampratą – tai amžiaus struktūros nustatymas, atsižvelgiant į pusiausvyrą tarp jaunų ir vyresnių tarnautojų, siekiant skatinti jaunimo įdarbinimą ir paaugštinimą, taip pat personalo administravimo gerinimas ir galimų ginčų dėl tinkamumo tarnybai nuo tam tikro amžiaus vengimas bei tinkamų ir kokybiškų paslaugų užtikrinimas.<sup>57</sup>

Iš pateiktos darbo santykių nutraukimo bylų apžvalgos matyti, kad ESTT, priešingai nei buvo galima tikėtis po *Mangold* bylos, labai palankiai vertino nacionalines priemones, kurios įtvirtina skirtingą požiūrį dėl amžiaus. ESTT praktiką nagrinėję mokslininkai vieningai sutaria, kad teismo praktikoje žmogaus teisių apsaugos argumentai konkuruoja su ekonominio pobūdžio argumentais ir neretai yra pastarųjų nusveriami<sup>58</sup>. Tai neturėtų labai stebinti turint galvoje, kad ESTT funkcija nėra susieta su žmogaus teisių apsauga – tuo, be abejo, pirmiausia turi rūpinti Europos Žmogaus

52 Byla C-286/12, Europos Komisija prieš Vengriją [2012] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

53 Europos Komisija, *supra* note 51, 68, 71 punktai.

54 Europos Komisija, *supra* note 51, 74 punktas.

55 Sujungtos bylos C-159/10 and C-160/10, Gerhard Fuchs ir Peter Köhler prieš Land Hessen [2011] ECR I-06919.

56 FUCHS, *supra* note 54, 81 punktas.

57 FUCHS, *supra* note 54, 50 punktas.

58 DEWHURST, E., *supra* note 11, p. 534; SCHIEK, D., *supra* note 10, p. 793

teisių teismas, o ESTT orientacija išlieka nukreipta į ekonominius tikslus, kurie ilgą laiką buvo pagrindinė ES paskirtis<sup>59</sup>.

#### 4. Specialių garantijų įgijimas arba praradimas

Ši bylų grupė, kuri, lyginant su kitomis bylų grupėmis, pasirodė gausiausia, savo ruožtu buvo nevienalytė ir nagrinėjami teismo klausimai gali būti suskirstyti į kelias subkategorijas.

##### 4.1. Bylos dėl su amžiumi susijusio atlyginimo arba pensijos apskaičiavimo

Išskirtoji bylų grupė prasidėjo *Hutter* byla<sup>60</sup>. Byloje buvo keliamas klausimas, ar Direktyvoje įtvirtintam diskriminacijos dėl amžiaus draudimui neprieštarauja Austrijos įstatymų leidėjo nustatyta norma, jog apskaičiuojant darbo užmokestį, kurio dydis priklauso nuo darbo santykių arba profesinės patirties trukmės, draudžiama įskaityti išdirbtą laikotarpį ar jam prilygintą profesinės praktikos laikotarpį, jei tuo metu asmeniui nebuvo suėję 18 metų. Susiklostė situacija, kai su asmeniu, kuris profesinę patirtį įgijo prieš tai, kol jam suėjo 18 metų, elgiamasi mažiau palankiai nei su asmeniu, kuris tokią pačią ir panašios trukmės profesinę patirtį įgijo po to, kai jam suėjo 18 metų. Tokia Austrijos įstatymine nuostata buvo grindžiama keliais siekiais: pirma, kad nebūtų mažiau palankiai elgiamasi su asmenimis, įgijusiais vidurinį išsilavinimą, o moksleiviai nebūtų skatinami vengti šios rūšies išsilavinimo, antra, neleisti, kad valstybės sektoriui pernelyg pabrangtų praktinis mokymas, ir, trečia, skatinti jaunų praktikantų integraciją į darbo rinką.

Analizuodamas „teisėto tikslo“ kriterijų, teismas nesunkiai konstatavo, kad aukščiau nurodyti ginčo įstatyminės nuostatos tikslai atitinka socialinės politikos tikslus ir, kartu, Direktyvos 6 straipsnio 1 dalį<sup>61</sup>. Tačiau perėjęs prie paskutinės analizės dalies – ar tikslo buvo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis (priemonių proporcingumo), teismas konstatavo, kad toks teisinis reguliavimas lėmė situaciją, kai patirtis yra vienoda, jog nustatomas skirtingas požiūris remiantis amžiumi, kuriuo ši patirtis buvo įgyta. Todėl priemonės, teismo požiūriu, buvo netinkamos, o ginčijama įstatyminė nuostata – neatitinkanti Direktyvos nuostatų ir draudžiama.

Vėlesniuose *Schmitzer*<sup>62</sup> ir *OBB*<sup>63</sup> sprendimuose buvo vertinami Austrijos įstatymų pakeitimai, kuriais siekta įgyvendinti *Hutter* sprendimą ir atlyginimų siste-

59 SWINNEN, W., *supra* note 12, p. 259.

60 Byla C-88/08, David Hütter prieš Technische Universität Graz [2009] ECR I-05325.

61 HÜTTER, *supra* note 59, 41-43 punktai.

62 Byla C-530/13 Leopold Schmitzer prieš Bundesministerin für Inneres [2014] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

63 Byla C-417/13, ÖBB Personenverkehr AG prieš Gotthard Starjakob [2015] paskelbta

ma reformuota. Tačiau pagal senąjį reglamentavimą diskriminuotiems asmenims, siekiantiems darbo stažo iki 18 metų įskaitymo buvo nustatyti ilgesni periodai tarp atlyginimo pakopų. Buvo įvertinta, jog įstatymo pakeitimais faktiškai išlaikoma senoji padėtis, tai yra, nediskriminavimo panaikinimas neutralizuojamas; tai taip pat buvo pripažinta Direktyvos nuostatų pažeidimu.

Taigi ESTT pozicija iš pirmo žvilgsnio atrodo aiški – nepilnamečių asmenų iki 18 metų išdirbti laikotarpiai turi būti traktuojami lygiai taip pat kaip ir pilnamečystės sulaukusių asmenų išdirbti laikotarpiai. Visgi ESTT sprendimai *Felber*<sup>64</sup> ir *Lesar*<sup>65</sup> byloje atspindėjo priešingą poziciją. Nors *Felber* byloje faktinės aplinkybės buvo gana panašios į *Hutter* bylos (tai yra, nebuvo atsižvelgta į mokymosi laikotarpį, iki asmeniui suėjo 18 metų), tačiau klausimas šiose bylose kilo ne dėl atlyginimo, o dėl paskirtos valstybės tarnautojo pensijos dydžio. Teismas pripažino egzistuojant tiek teisėtą tikslą, tiek priemones jam pasiekti – tinkamomis ir būtinomis. Tokį teismo sprendimą nulėmė ta aplinkybė, jog valstybės tarnyboje galima pradėti dirbti ne anksčiau, nei 18 metų ir tik nuo šio momento tarnautojas gali dalyvauti tarnautojų pensijų sistemoje. Todėl, ESTT vertinimu, neatsižvelgiant į iki sueinant 18 metų buvusius mokymosi mokykloje laikotarpius gali būti pasiektas teisėtas tikslas – nustatyta užimtumo politika, pagal kurią būtų sudaromos sąlygos visiems asmenims, priklausantiems tarnautojų pensijų sistemai, pradėti mokėti įmokas būnant to paties amžiaus, įgyti teisę gauti visą senatvės pensiją ir taip garantuoti vienodą požiūrį į tarnautojus. Skirtingai nuo *Hutter* ir ją sekusių bylų, kuriose buvo įžvelgta draudžiama diskriminacija dėl amžiaus, *Felber* byloje įstatyminės nuostatos buvimas nesąlygojo situacijos, jog vienodą darbo patirtį turintys asmenys bus traktuojami nevienodai, remiantis vien tik amžiaus kriterijumi.

*Lesar* byla skyrėsi tuo, kad joje asmuo prašė įsikačiuoti nebe mokymosi, bet darbo pagal mokymosi sutartį laikotarpį, išdirbtą iki sukankant 18 metų. Šioje byloje teismas rėmėsi Direktyvos 6 straipsnio 2 dalimi, kuri leidžia valstybėms narėms numatyti amžių, kurio sulaukus suteikiama arba įgyjama teisė gauti senatvės ar invalidumo pensiją pagal profesinės socialinės apsaugos sistemas. ESTT išaiškino, kad ši Direktyvos nuostata valstybėms narėms leidžia nustatyti ne tik skirtingą darbuotojų ar jų grupių arba kategorijų amžių, bet ir imtis priemonių, skirtų profesinėje socialinėje apsaugos sistemoje užtikrinti vienodą amžių, nuo kurio suteikiama arba įgyjama teisė gauti senatvės arba invalidumo pensijos išmokas. Todėl neatsižvelgimas į mokymosi ar darbo laikotarpius iki 18 metų šioje byloje pripažintas neprieštaraujančiu Direktyvai.

---

Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

64 Byla C-529/13, Georg Felber prieš Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur [2015] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

65 Byla C-159/15, Franz Lesar prieš Beim Vorstand der Telekom Austria AG eingerichtetes Personalamt [2016] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).



*Hennigs* byloje<sup>66</sup> buvo keliamas santykio tarp valstybės tarnautojo amžiaus ir jo gaunamo atlyginimo klausimas: ar kolektyvinės sutarties nuostata, kai gaunamas atlyginimas nustatomas pagal tarnautojo amžių, yra suderinama su nediskriminavimo principu? Toks reguliavimas lėmė, jog tą pačią dieną įdarbintų į to paties pobūdžio darbą tarnautojų darbo atlyginimas skiriasi priklausomai nuo jų amžiaus. ESTT pripažino, kad tokiu reglamentavimu siekiama teisėto tikslo – atlyginimą susieti su profesine patirtimi, tačiau pasirinktos priemonės – amžiaus ir patirties sutapatinimas peržengia teisėtų ir būtinų priemonių ribas<sup>67</sup>. O tokio atlyginimo nustatymą pagal tarnautojo darbo stažą ar profesinę patirtį teismas pripažino teisėtu<sup>68</sup>.

*Hennings* byloje ESTT padarė dar keletą senėjimo temai svarbių išvadų. Pirmiausia, teismas nepripažino argumentų, jog vyresnis amžius yra susijęs su didesniais socialiniais poreikiais: „neįrodyta, kad yra tiesioginis ryšys tarp tarnautojų amžiaus ir jų finansinių poreikių. Jaunam tarnautojui gali tekti patirti su šeima susijusių išlaidų, o vyresnio amžiaus tarnautojas gali būti nesusituokęs ir neturėti išlaikomų vaikų.“<sup>69</sup>

Antra, teismas pripažino, jog darbo užmokesčio sistema gali būti siejama su darbuotojo amžiumi, jei tokia situacija trunka ribotą laiką tarpą bei ja siekiama teisėtų tikslų – perėjimo prie naujos nediskriminuojančios atlyginimo skaičiavimo sistemos bei dirbančių asmenų teisių užtikrinimo, nes bet kokios kitokios priemonės pasirinkimas reikštų darbuotojų pajamų praradimą<sup>70</sup>. Taigi ESTT rinkdamasis tarp dviejų negatyvių situacijų – nepateisinamo skirtingo požiūrio dėl amžiaus ir didelės grupės darbuotojų pajamų sumažėjimo, pirmenybę atidavė pastarajai.

Šie teismo išaiškinimai buvo patvirtinti vėlesnėse *Specht*<sup>71</sup> ir *Unland*<sup>72</sup> bylose, kuriose buvo nagrinėjamos iš esmės tapачios situacijos.

#### 4.2. Dėl įspėjimo apie atleidimą termino

Viename reikšmingiausių sprendimų, *Kucukdeveci* byloje, ESTT nagrinėjo amžiaus įtaką nustatant termino, prieš kurį darbuotojas turi būti įspėtas apie numatomą atleidimą, trukmę. Teisinė problema kilo dėl to, kad Vokietijos civilinis

66 Sujungtos bylos C-297/10 and C-298/10, Sabine Hennigs prieš Eisenbahn-Bundesamt ir Land Berlin prieš Alexander Mai [2011] ECR I-07965.

67 HENNIGS, *supra* note 65, 72 punktas

68 HENNIGS, *supra* note 65, 77 punktas

69 HENNIGS, *supra* note 65, 70 punktas

70 HENNIGS, *supra* note 65, 91, 99 punktai.

71 Sujungtos bylos C-501/12–C-506/12, C-540/12 ir C-541/12, Thomas Specht, Jens Schombera, Alexander Wieland, Uwe Schönefeld, Antje Wilke, Gerd Schini prieš Land Berlin ir Rena Schmeel, Ralf Schuster prieš Bundesrepublik Deutschland [2014] paskelbtos Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

72 Byla C-20/13, Daniel Unland prieš Land Berlin [2015] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

kodeksas, kuris buvo taikomas atleidžiant darbuotoją iš darbo, numatė su amžiumi ilgėjančią išpėjimo trukmę nuo vieno iki septynių mėnesių, priklausomai nuo darbo įmonėje stažo, tačiau skaičiuojant darbo stažą neatsižvelgiama į darbuotojo iki 25 metų amžiaus išdirbtą laiką. Todėl darbuotoja Kucukdeveci, kurios stažas įmonėje buvo dešimt metų, buvo atleista taikant minimalų išpėjimo terminą, tarsi ji būtų dirbusi tik trejus metus, nes laikotarpis nuo jos darbo pradžios jai sulaukus 18 metų iki 25 metų, nebuvo įskaitytas.

Spręsdamas nurodytą klausimą, teismas nesunkiai konstatavo, kad egzistuoja skirtingas požiūris, pastatantis į skirtingą (nepalankią) padėtį darbuotojus, kurie pradėjo dirbti iki 25 metų, ir į palankesnę padėtį darbuotojus, pradėjusius dirbti sulaukus 25 metų. Taip pat teismas konstatavo, jog Vokietijos ginčijama nuostata deklaruojami tikslai atspindi įstatymų leidėjo vertinimą, kad jauni darbuotojai apskritai lengviau ir greičiau reaguoja į darbo praradimą ir kad iš jų galima reikalauti didesnio lankstumo ir, antra, jauniems darbuotojams taikomas trumpesnis pranešimo apie atleidimą iš darbo terminas palengvina jų įdarbinimą ir suteikia daugiau lankstumo valdant personalą. Todėl tokiu reglamentavimu yra siekiama teisėtų užimtumo politikos ir darbo rinkos tikslų. Tačiau perėjęs prie ginčijamos įstatyminės nuostatos proporcingumo klausimo, teismas konstatavo, kad ji yra neproporcinga, nes ši teisės nuostata nėra tinkama šiam tikslui pasiekti, nes ji taikoma visiems darbuotojams, kurie įmonėje pradėjo dirbti būdami jaunesni nei 25 metų, nepaisant to, koks jų amžius buvo atleidimo iš darbo momentu<sup>73</sup>.

### 4.3. Išėtinės kompensacijos praradimas

Kitą savarankišką bylų pogrupį sudarė Danijos teismų klausimai, kuriuose buvo keliamas teisės į išėtinę kompensaciją praradimo klausimas. Pirmojoje šios grupės bylų – 2010 m. byloje *Ingeniørforeningen* buvo kvestionuojama nacionalinė teisės norma, pagal kurią darbuotojai, turintys teisę į jų darbdavio mokamą senatvės pensiją iš pensijų fondo (tai yra, sulaukę 60 ar daugiau metų), į kurią jie įstojo nesulaukę 50 metų amžiaus, negali gauti išėtinės išmokos. Tokio reglamentavimo tikslu buvo laikomas siekis padėti vyresnio amžiaus darbuotojams, turintiems didelį stažą pas tą patį darbdavį, susirasti naują darbą, be to, apribojimas grindžiamas išvada, kad asmenys, kuriems buvo skirta senatvės pensija, paprastai nusprendžia pasitraukti iš darbo rinkos. Teismas aptariamą nuostatą tikslą įvertino kaip teisėtą socialinės politikos ir užimtumo sričių siekį. Tačiau perėjęs prie priemonių tinkamumo ir būtinumo analizės, buvo konstatuota, kad priemonė apsunkina darbuotojams, kurie turi teisę į senatvės pensiją, vėliau įgyvendinti savo teisę dirbti, nes pereinamuoju laikotarpiu ieškant naujo darbo jie, priešingai nei kiti ekviva-

73 KÜCÜKDEVECİ, *supra* note 29, 40 punktas.

lentišką stažą turintys darbuotojai, neturi teisės į specialią išieitinę išmoką<sup>74</sup>. Be to, pagrindinėje byloje nagrinėjama priemone visai darbuotojų kategorijai, apibrėžtai pagal amžiaus kriterijų, draudžiama laikinai atsisakyti darbdavio mokamos senatvės pensijos ir vietoje jos gauti specialią išieitinę išmoką, kuri skirta padėti susirasti naują darbą. Taigi šia priemone minėti darbuotojai gali būti priversti sutikti gauti sumažintą senatvės pensiją, palyginti su ta, kurią galėtų gauti išdirbę iki vyresnio amžiaus, todėl ilgalaikėje perspektyvoje šie darbuotojai praranda dideles pajamas<sup>75</sup>. Taip gali būti padaryta pernelyg didelė žala tokioje padėtyje esančių darbuotojų teisėtiems interesams ir viršyta tai, kas būtina užsibrėžtiems socialinės politikos tikslams pasiekti, todėl konstatuotas neatitikimas Direktyvos nuostatomis.

Analogiškų išvadų teismas priėjo 2013 *Dansk Jurist*<sup>76</sup> ir 2016 *Dansk Industri*<sup>77</sup> byloje. Pirmoje byloje kvestionuota įstatyminė nuostata, pagal kurią valstybės tarnautojas praranda teisę gauti buvimo atsargoje išmoką, jei yra sulaukęs 65 metų amžiaus. ESTT konstatavo, jog nors yra siekiama teisėto tikslo išvengti, kad šią išmoką gautų pareigūnai, neketinantys užimti naujos darbo vietos, kurie vietoje ankstesnio darbo užmokesčio gaus pensiją kaip pajamas, ši nuostata lemia tai, kad tokia išmoka nemokama pareigūnams, kurie pageidauja likti darbo rinkoje, vien dėl to, kad dėl savo amžiaus jie galėtų gauti pensiją. Todėl ESTT pripažino ginčo įstatyminės nuostatos prieštaravimą Direktyvai. 2016 *Dansk Industri* byloje buvo susiklosčiusi situacija, tapati 2010 *Ingeniørforeningen* bylai, ir pagrindinis dėmesys buvo skirtas 2010 *Ingeniørforeningen* bylos sukeliama pasakmėms, sprendžiant ginčą tarp privačių asmenų.

Priešingos išvados teismas priėjo faktinėmis aplinkybėmis panašioje byloje *HK Danmark*<sup>78</sup>, tačiau pastarojoje byloje teisę gauti pensiją darbuotojas įgijo ne iš darbdavio mokamų įmokų, o iš bendrojo pensijų fondo. Tas pats buvo konstatuota ir *Ingeniørforeningen II* byloje<sup>79</sup>.

Prie aptariamo pogrupio priskirtinas ir Vokietijos teismų kreipimasis *Odar* byloje<sup>80</sup>. Šioje byloje ginčas kilo dėl normos, kurioje numatyta, kad dėl įmonės veiklos prižasčių atleistiems vyresniems kaip 54 metų darbuotojams išieitinė išmoka skai-

74 *Ingeniørforeningen i Danmark*, *supra* note 19, 45 punktas.

75 *Ingeniørforeningen i Danmark*, *supra* note 19, 46 punktas.

76 Byla C-546/11, *Dansk Jurist- og Økonomforbund*, veikianti Erik Toftgaard vardu, prieš Indenrigs- og Sundhedsministeriet [2013] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

77 Byla C-441/14, *Dansk Industri (DI)*, veikianti Ajos A/S vardu prieš Karsten Eigil Rasmussen įpėdinius [2016] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

78 Byla C-476/11, *HK Danmark*, veikianti Glennie Kristensen vardu prieš Experian A/S [2013] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

79 Byla C-515/13, *Ingeniørforeningen i Danmark*, veikianti Poul Landin vardu, prieš Teknių, veikiančią ENCO A/S – VVS vardu [2015] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

80 Byla C-152/11, *Johann Odar* prieš *Baxter Deutschland GmbH* [2012] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

čiuojama remiantis alternatyvia išmokos apskaičiavimo formule ir išmokama mažesnė suma. Atkreiptinas dėmesys, kad šiuo atveju tokie asmenys neprarasdavo išmokos apskritai, tik jiems išmokama suma būdavo mažesnė. Ginčijamos normos tikslas – apriboti piktnaudžiavimo galimybes, kai darbuotojas pasinaudoja išmoka, skirta padėti susirasti naują darbą, nors iš tiesų ketina išeiti į pensiją, taip pat siekiama suteikti kompensaciją ateityje, apsaugoti jaunesnius darbuotojus ir padėti jiems reintegruoti į darbo aplinką. Teismas, remdamasis tuo, kad net ir gaunant sumažintą išieitinę išmoką, vyresniems nei 54 metų asmenims yra išmokama ne mažiau kaip pusė sumos, kuri priklausytų apskaičiuojant įprastu būdu, konstatavo, kad Direktyvos nuostatų toks reguliavimas nepažeidžia. Be to, teismui įtakos turėjo ir ta aplinkybė, jog ginčijamos nuostatos buvo nustatytos kolektyviniu susitarimu.

Apibendrinant specialių garantijų įgijimo ar praradimo dėl amžiaus grupę pastebėtina, kad visose šios kategorijos bylose buvo pripažintas teisėto tikslo egzistavimas, o pagrindinis teismo dėmesys buvo skirtas taikomų priemonių proporcingumui. Lyginant su darbo santykių nutraukimo bylomis galima pastebėti, kad sprenddamas garantijų įgijimo ar praradimo dėl amžiaus klausimą teismas rečiau pateisindavo skirtingą požiūrį dėl amžiaus.

## 5. Su amžiumi susieti įsidarbinimo apribojimai

Paskutinė iš aptariamų bylų grupių, kurią sudaro dvi bylos, yra susijusi su situacijomis, kuomet buvo vertinami nacionaliniuose įstatymuose įtvirtinti su amžiumi susieti priėmimo į darbą ribojimai. Įdomu pastebėti, kad nors pagrindinis klausimas abiejose bylose buvo tas pats, tačiau teismas priėjo priešingas išvadas.

2010 m. *Wolf* byloje<sup>81</sup> kilo klausimas dėl Vokietijos teisėje nustatyto apribojimo, jog priešgaisrinės apsaugos tarnybos pareigūno pareigas gali užimti tik asmuo, ne vyresnis nei 30 metų amžiaus. ESTT rėmėsi Direktyvos 4 straipsnio 1 dalimi, nustatančia valstybių narių diskreciją, pateisinamą profesiniais reikalavimais (o ne 6 straipsnio 1 dalimi, kuria rėmėsi Vokietijos teismas), ir konstatavo, kad siekis užtikrinti profesionalios priešgaisrinės apsaugos tarnybos operatyvumą ir sklandžią veiklą yra teisėtas tikslas. Galiausiai, teismas pripažino, kad su amžiumi fiziniai pajėgumai, kurie yra būtini vykdant pareigas, mažėja, todėl įdarbinamo pareigūno amžius lemia laikotarpį, kuriuo jis pajėgs vykdyti sunkias fizines užduotis. Šių argumentų pagrindu teismas padarė išvadą, kad 30 metų amžiaus ribos įtvirtinimas draudimo diskriminuoti dėl amžiaus nepažeidė. Atrodo, kad teismo sprendimą itin paveikė Vokietijos priešgaisrinės apsaugos tarnybos poreikis turėti tokią tarnautojų amžiaus struktūrą, kad jaunų ir fiziškai pajėgių darbuotojų skaičius būtų dominuojantis.

81 Byla C-229/08, Colin Wolf prieš Stadt Frankfurt am Main [2010] ECR I-00001.

2014 m. *Perez* byloje<sup>82</sup>, kurioje kilo klausimas dėl Ispanijos teisės akto, taip pat nustatančio 30 metų ribą asmeniui, siekiančiam įsidarbinti vietos policijos pareigūnu, teismas pastarąjį reikalavimą pripažino nepateisinamu Direktyvos požiūriu. Teismas pabrėžė, kad, skirtingai nei *Wolf* byloje, *Perez* byloje nebuvo būtinybės, kad policijos pareigūnai pasižymėtų itin dideliais fiziniais pajėgumais, be to, pastarojoje byloje nebuvo įrodymų, kad siekiant užtikrinti vietos policijos pareigūnų operatyvumą ir sklandžią veiklą, reikia išlaikyti tam tikrą jų amžiaus struktūrą ir dėl to į tarnybą priimti tik jaunesnius nei 30 metų asmenis. Galiausiai teismas konstatavo, kad ginčijamos nuostatos negalima pateisinti nei remiantis Direktyvos 4 straipsnio 1 dalimi, nei 6 straipsnio 1 dalimi. Toks skirtingas sprendimas daugeliu požiūriu sutampančiose situacijose demonstruoja, kad teismo praktika yra pakankamai kazuistinė ir orientuota į konkrečios situacijos specifiką bei pasižymi ribotu prognozavimu.

## Išvados

1. Jau ankstyvojoje praktikoje, taikant Direktyvoje įtvirtintą draudimą diskriminuoti dėl amžiaus, ESTT suformulavo ir vėlesnėje praktikoje nuosekliai laikėsi pozicijos, jog egzistuoja bendrasis draudimo diskriminuoti dėl amžiaus principas, kurį Direktyva tik sukonkretina. Tačiau bendrojo principo statuso suteikimas visiškai nereiškia, kad įstatymų leidėjas negali nustatyti leistinos diferenciacijos amžiaus pagrindu. Tiek kiekybinė, tiek kokybinė straipsnyje atlikta ESTT praktikos analizė patvirtina, kad teismas pateisina įvairius įstatyminius instrumentus, pavyzdžiui, privalomą darbo santykių nutraukimą sulaukus tam tikro, paprastai pensinio, amžiaus. Taigi, suformuluotas draudimo diskriminuoti dėl amžiaus principas neapsiriboja tik individualaus asmens teisių apsauga, bet atsižvelgia ir į kolektyvinius interesus, dažnai jiems suteikdamas prioritetą.
2. Spręsdamas konkrečių įstatyminių nuostatų atitikimą ar neatitikimą draudimui diskriminuoti dėl amžiaus teismas išplėtojo „keturių pakopų“ taisyklę, kurią taikant reikia nustatyti, pirma, ar ginčijama įstatyminė nuostata patenka į Direktyvos taikymo sritį, antra, ar ji įtvirtina skirtingą požiūrį, trečia, ar šio skirtingo požiūrio nepateisina teisėtas tikslas ir, ketvirta, ar šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.
3. ESTT, taikydamas nurodytą „keturių pakopų“ taisyklę, paprastai labai lengvai pateisina teisėto tikslo kriterijų, kitaip sakant, tikslo kriterijus yra labai lankstus ir liberalus. Kita vertus, jis nėra be turinio – tikslas turi sietis su socialine politika, arba turi būti pateisinamas pagal specialiąsias Direk-

---

82 Byla C-416/13, Mario Vital Pérez prieš Ayuntamiento de Oviedo [2014] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

tyvos nuostatas (pvz., dėl profesinių reikalavimų). Tačiau ir taip apribotas tikslo kriterijus teismo praktikoje yra lengvai pateisinamas, ką patvirtina faktas, jog teismas nustatė teisėtą tikslą visose, išskyrus vieną, analizuotose bylose. Tai reiškia, kad ESTT pripažįsta plačią įstatymų leidėjo diskreciją naudoti amžių, kaip kriterijų reguliuojant darbo santykius. Be to, ESTT savo iniciatyva taikydavo ne tik Direktyvos 6 straipsnio 1 dalį, bet ir kitas Direktyvos nuostatas (2 straipsnio 5 dalį, 4 straipsnį). Taigi, draudimo diskriminuoti dėl amžiaus taikymo praktikoje tikslo kriterijus nėra itin suvaržantis įstatymų leidėją.

4. Itin dažnai teismo nurodomas tikslas – subalansuoti skirtingos amžiaus darbuotojų interesus – reiškia, kad diskriminavimo dėl amžiaus draudimui nėra suteikiama tik vyresnio amžiaus asmenų apsaugos reikšmė, bet šis principas reiškia ir balanso tarp įvairių amžiaus grupių (*inter alia*, jaunų darbuotojų ar bedarbių) užtikrinimą.
5. Tikroji atitikimo ar neatitikimo draudimui diskriminuoti dėl amžiaus analizė vyksta nustatant tinkamų ir būtinų priemonių egzistavimą, t. y. priemonių proporcingumą siekiamam tikslui. Priemonių atžvilgiu ESTT taip pat pripažįsta valstybėms narėms plačią diskreciją, o tai daro teismo praktiką labai kazuistišką ir sunkiai prognozuojamą.
6. Apžvelgus skirtingų kategorijų bylas pastebima tendencija, kad skiriasi jose teismo taikomų standartų griežtumas. Bylose dėl atleidimo (kur višuo menės poreikiai didesni) nacionalinio įstatymo leidėjų parenkamoms priemonėms taiko mažiau griežtą standartą, nei vertindamas garantijų dirbantiems darbuotojams klausimus.

## PROHIBITION OF AGE DISCRIMINATION IN CASE LAW OF THE COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION

Kristina Ambrazevičiūtė

Mykolas Romeris University, Lithuania

**Summary.** On the level of the European Union, the adoption of Council Directive 2000/78/EB has been the most important step in solving the problem of the ageing population. However, despite the established prohibition on age discrimination, the Directive refers to the specific status of age. The doctrine of law

often emphasises that, contrary to other grounds of discrimination, age is not an unchanging factor. Everybody passes through different stages of age; therefore, the Directive presupposes greater neutrality of the age criteria. Moreover, in the traditional model of the labour law, age is one of the criteria that are commonly used by national legislators. Therefore, it is not surprising that the Directive provides for a number of clauses where age differentiation is justifiable and a Member State may digress from the prohibition on age discrimination.

Under such conditions, the importance of the Court of Justice of the European Union (CJEU) becomes even greater, because only an analysis of the jurisprudence can define the real content of the provisions of the Directive. The CJEU has already adopted a total of 34 judgments, i.e. an average of 3 judgments per year since the time of the first judgment in 2005. It can also be noted that there are three dominant issues in these cases: the age-related termination of employment relations, and the acquisition or loss of special guarantees due to age.

The CJEU has elaborated the “four-steps” test to check if the national provision does not contradict the Directive: first, whether the provision falls within the scope of the Directive; second, whether it sets the different treatment on grounds of age; third, can it be justified by the legitimate aim; fourth, are the means to achieve this aim necessary and appropriate. Normally, the CJEU easily accepts the existence of the legitimate aim, if the social policy behind it can be demonstrated. Furthermore, the court recognizes additional grounds for justification based on Articles 2.5 and 4 of the Directive. The most challenging part of court analysis is tied to the necessity and appropriateness of the measure. The CJEU often rules in favour of the national measures that establish different treatments on the ground of age. In jurisprudence, the arguments for the protection of human rights compete with the arguments of an economic nature, and are often outweighed by the latter. This also renders the jurisprudence of the CJEU casuistic and difficult to predict.

**Keywords:** Directive 2000/78/EB, age discrimination, different treatment, ageing, employment relations.

---

**Kristina Ambrazevičiūtė**, Mykolo Romerio universiteto Privatinių teisės instituto lektorė, socialinių mokslų (teisė) doktorantė. Pagrindinės mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, nediskriminavimas dėl amžiaus, visuomenės senėjimo teisinės problemos.

**Kristina Ambrazevičiūtė**, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Institute of Private Law, Lecturer, PhD student of Social Sciences (Law). Research interests: Labour Law, Non-discrimination on Grounds of Age, Legal Problems of Aging.