Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2012 m. liepos 5 d.*

„Vienodas požiūris užimtumo ir profesinėje srityje — Diskriminacijos dėl amžiaus draudimas — Nacionalinės teisės aktai, kuriais suteikiama besąlyginė teisė dirbti iki 67 metų amžiaus ir leidžiamas savaiminis darbo sutarties nutrūkimas mėnesio, kurį darbuotojas sulaukia šio amžiaus, pabaigoje — Neatsižvelgimas į senatvės pensijos dydį“

Byloje C-141/11

dėl *Södertörns tingsrätt* (Švedija) 2011 m. kovo 18 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2011 m. kovo 21 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Torsten Hörnfeldt

prieš

Posten Meddelande AB

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas J. N. Cunha Rodrigues, teisėjai U. Lõhmus, A. Rosas, A. Arabadjiev (pranešėjas) ir C. G. Fernlund,

generalinis advokatas Y. Bot,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— T. Hörnfeldt,

— *Posten Meddelande AB*, atstovaujamos L. Bäckström,

— Švedijos vyriausybės, atstovaujamos A. Falk,

— Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos T. Henze ir J. Möller,

— Europos Komisijos, atstovaujamos J. Enegren ir K. Simonsson,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

* Proceso kalba: švedų.

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79), 6 straipsnio išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant ginčą tarp T. Hörnfeldt ir jo buvusios darbdavės *Posten Meddelande AB* dėl jo darbo sutarties nutraukimo paskutinę mėnesio, kurį jis sulaukė 67 metų amžiaus, dieną.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Direktyvos 2000/78 8, 9 ir 11 konstatuojamosiose dalyse numatyta:

„(8) 1999 m. gruodžio 10–11 d. Helsinkio Europos Vadovų Tarybos patvirtintose 2000 m. Užimtumo gairėse pabrėžiamas poreikis kurti darbo rinką, kuri būtų palanki socialinei integracijai, suformuluojant nuoseklų politinių nuostatų rinkinį, skirtą kovai su diskriminacija, nukreipta prieš tokias grupes, kaip neįgalieji. Jose taip pat pabrėžiamas poreikis ypač atkreipti dėmesį į paramą vyresnio amžiaus darbuotojams, kad jie taptų aktyvesne darbo jėga.

(9) garantuojant visiems lygias galimybes, svarbiausia yra įsidarbinimas ir darbas, kurie ypač prisideda prie visapusiško piliečių dalyvavimo ekonominiame, kultūriniame ir socialiniame gyvenime bei jų galimybių realizavimo.

<...>

(11) diskriminavimas dėl <...> amžiaus <...> gali pakenkti EB sutarties tikslų įgyvendinimui, ypač siekti pakankamai didelio užimtumo ir socialinės apsaugos lygio, gerinti gyvenimo lygį ir gyvenimo kokybę, siekti ekonominės ir socialinės sanglaudos bei vienybės, ir laisvo asmenų judėjimo.“

4 Direktyvos 2000/78 6 straipsnio „Skirtingo požiūrio dėl amžiaus pateisinimas“ 1 dalies a punkte numatyta:

„Nepaisydamos 2 straipsnio 2 dalies, valstybės narės gali 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.

Toks skirtingas poveikis, be kitų dalykų gali apimti:

a) specialių sąlygų nustatymą siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui, įskaitant atleidimą iš darbo ir apmokėjimo sąlygas, jaunimui, pagyvenusio amžiaus asmenims ir už priežiūrą atsakingiems asmenims, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą.“

Švedijos teisė

5 Direktyvos 2000/78 nuostatos, susijusios su diskriminacija dėl amžiaus, į Švedijos teisę buvo perkeltos Įstatymu (2008:567) dėl diskriminacijos (*diskrimineringslagen (2008:567)*).

6 Pagrindinės taisyklės, susijusios su darbo apsauga ir darbo sąlygomis, įtvirtintos Įstatyme (1982:80) dėl darbo apsaugos ir darbo sąlygų (*lagen (1982:80) om anställningsskydd*, SFS 1982, Nr. 80; toliau – LAS), kurio 32bis straipsnyje numatyta:

„Nepažeidžiant šio įstatymo nuostatų, darbuotojas turi teisę išsaugoti savo darbą iki mėnesio, kurį jis sulaukia šešiasdešimt septynerių metų amžiaus, pabaigos.“

7 Pagal LAS 33 straipsnį, „jei darbdavys pageidauja, kad darbuotojas išeitų iš darbo mėnesio, kurį jis sulaukia šešiasdešimt septynerių metų amžiaus, pabaigoje, apie tai jis darbuotoją privalo įspėti raštu nė vėliau kaip prieš mėnesį“.

8 LAS 32bis ir 33 straipsniai kartu sudaro tai, kas sutartinai vadinama „67 metų taisykle“. Pagal šią taisyklę visi darbuotojai turi besąlyginę teisę dirbti iki mėnesio, kurį jie sulaukia šešiasdešimt septynerių metų, pabaigos. Šią dieną darbo sutartis nutrūksta savaime.

9 Iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos matyti, kad nacionalinės nuostatos, pagal kurias galima nutraukti darbo sutartį, jei darbuotojas turi teisę gauti senatvės pensiją arba sulaukė tam tikro amžiaus, Švedijos teisėje buvo įtvirtintos 1974 metais. 1980 m. amžius, kurio sulaukus išeinama į pensiją ir kai pasibaigia darbo sutartis, buvo sumažintas nuo 67 m. iki 65 m. 1991 m. pensinis amžius padidintas iki 67 metų, tačiau įstatymu buvo leidžiama kolektyviniame susitarime ar sutartyje numatyti darbo sutarties pasibaigimo iki šio amžiaus galimybę. Pagal 67 metų taisyklę nuo 2002 m. gruodžio 31 d. draudžiama individualioje sutartyje ar kolektyviniame susitarime ar sutartyje numatyti mažesnį nei 67 metai pensinį amžių.

10 Remiantis atsižvelgimo į pajamas, gautas per visą karjerą, principu, įtvirtintu nauja 1996 m. sausio 1 d. įsigaliojusia senatvės pensijų tvarka, pajamos, gautos per visą profesinę karjerą, yra pagrindas nustatant senatvės pensijos dydį.

11 T. Hörnfeldt darbo sutartis buvo sudaryta remiantis kolektyvine sutartimi tarp darbdavių sąjungos *Almega Tjänsteförbunden* ir paslaugų bei komunikacijos darbuotojų profesinės sąjungos (SEKO).

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

12 T. Hörnfeldt pradėjo dirbti *Postverket* (pašto paslaugų tarnyba), kuri tuo metu taip vadinosi, 1989 metais. Nors T. Hörnfeldt kelis kartus prašė leisti dirbti daugiau, jis nuo 1989 m. iki 2006 m. dirbo tik vieną dieną per savaitę kaip pagal valandinį grafiką dirbantis darbuotojas. Nuo 2006 m. iki 2008 m. T. Hörnfeldt dirbo 75 % visos darbo dienos. Nuo 2008 m. spalio 11 d. iki 2009 m. gegužės 31 d. jis dirbo pagal neterminuotą darbo sutartį 75 % visos darbo dienos.

13 T. Hörnfeldt 67 metai suėjo 2009 m. gegužės 15 d. ir jo darbo sutartis pasibaigė paskutinę šio mėnesio dieną taikant LAS ir kolektyvinėje sutartyje, kuria remiantis ji buvo sudaryta, įtvirtintą 67 metų taisyklę. Senatvės pensijos, kurią jis nuo tol gauna, dydis yra 5 847 SEK per mėnesį, atskaičiavus mokesčius.

14 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui pateiktu ieškiniu T. Hörnfeldt prašo atšaukti darbo sutarties nutraukimą motyvuodamas tuo, kad 67 metų taisyklė yra neteisėta diskriminacija dėl amžiaus.

15 Remdamasis, be kita ko, 2005 m. lapkričio 22 d. Sprendimu *Mangold* (C-144/04, Rink. p. I-9981), prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad nacionalinis įstatymas ir kolektyvinės sutartys, kuriuose reikalaujama, kad darbo sutartys būtų nutrauktos mėnesio, kurį darbuotojui sueina 67 metai, pabaigoje, lemia nevienodą vertinimą, tiesiogiai susijusį su darbuotojo amžiumi. Todėl šiam teismui kyla klausimas, ar nevienodas vertinimas gali būti traktuojamas kaip objektyviai bei pagrįstai pateisinamas teisėtais tikslais ir ar jis yra tinkamas ir būtinas norint pasiekti šiuos tikslus.

16 Viena vertus, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas konstatuoja, kad 67 metų taisyklė buvo įtvirtinta siekiant suteikti asmenims teisę ilgiau dirbti ir pasididinti savo senatvės pensiją. Šis teismas nurodo, kad ši taisyklė gali būti traktuojama kaip atspindinti biudžeto, užimtumo ir darbo rinkos politikos tikslų pusiausvyrą. Tačiau jis pažymi, kad minėtos taisyklės įtraukimo į LAS parengiamuosiuose dokumentuose aiškiai nepagrindžiama darbdaviui suteikta besąlyginė teisė nutraukti darbo sutartį, kai sukanka atitinkamas amžius.

17 Kita vertus, iš 2007 m. spalio 16 d. Sprendimo *Palacios de la Villa* (C-411/05, Rink. p. I-8531) matyti, kad viena iš sąlygų tam, kad darbo sutartis galėtų būti nutraukta darbuotojui sulaukus tam tikro amžiaus, yra ta, kad darbuotojas galėtų gauti piniginę kompensaciją išmokant senatvės pensiją, finansuojamą iš įmokų. Šiuo aspektu Teisingumo Teismas 2010 m. spalio 12 d. Sprendime *Rosenbladt* (C-45/09, Rink. p. I-9391) neatsižvelgė į suinteresuotojo asmens gaunamos senatvės pensijos dydį. Šiuo atveju 67 metų taisyklė neturi nieko bendra su senatvės pensijos, kurią darbuotojas gaus vėliau, dydžiu.

18 Šiomis aplinkybėmis *Södertörns tingsrätt* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir Teisingumo Teismui pateikti šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar nacionalinės teisės norma, kaip antai vadinamoji 67 metų taisyklė, kuri lemia nevienodą vertinimą dėl amžiaus, gali būti pateisinama, nors iš šios taisyklės priėmimo konteksto ar iš kitokios informacijos negali būti aiškiai nustatytas ja siekiamas tikslas?

2. Ar nacionalinės teisės norma dėl išėjimo į pensiją, kaip antai vadinamoji 67 metų taisyklė, kuri taikoma vienodai ir kuria neatsižvelgiama į tokias aplinkybes, kaip pensija, kurią asmuo gaus vėliau, viršija tai, kas yra tinkama ir būtina siekiamam tikslui įgyvendinti?“

Dėl prejudicinių klausimų

19 Savo dviem klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies antrą pastraipą reikia aiškinti taip, kad ja draudžiama nacionalinė priemonė, kaip antai nagrinėjamoji pagrindinėje byloje, kuria leidžiama darbdaviui nutraukti darbo sutartį su darbuotoju remiantis vieninteliu motyvu, kad šis sulaukė 67 metų amžiaus, ir kuria neatsižvelgiama į senatvės pensijos, kurią gaus suinteresuotasis asmuo, dydį.

20 Kaip matyti iš sprendimo pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą ir Teisingumo Teismui pateiktų pastabų, neginčijama, kad 67 metų taisyklė, pagal kurią visi darbuotojai turi besąlyginę teisę dirbti iki paskutinės mėnesio, kurį jiems sueina 67 metai, dienos, kai darbo sutartis nutrūksta savaime, nebent darbuotojo ir darbdavio sutartyje numatyta kitaip, lemia nevienodą vertinimą dėl amžiaus, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies a punktą.

21 Tačiau iš Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos matyti, kad skirtingas vertinimas dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, būtent – teisėti užimtumo, darbo rinkos ir profesinio mokymo politikos tikslai, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

22 Siekiant atsakyti į pateiktus klausimus, reikia išsiaiškinti, ar 67 metų taisyklę pateisina teisėtas tikslas ir ar priemonės, kurių imtasi siekiant šio tikslo, yra tinkamos ir būtinos.

23 Reikia išnagrinėti konkretaus 67 metų taisykle siekiamo tikslo nepaminėjimo LAS, ypač šio įstatymo 33 straipsnyje, pasekmes. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nuomone, LAS aiškiai nenurodomas tikslas, kurio siekiama 67 metų taisykle nustatant darbuotojų 67 metų amžiaus ribą.

24 Vis dėlto ši aplinkybė nėra lemiama. Iš Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies negalima daryti išvados, kad jei nagrinėjamuose nacionalinės teisės aktuose tiksliai nenurodytas jais siekiamas tikslas, tai savaime reiškia, jog jie negali būti pateisinami pagal šią nuostatą. Nesant tokio tikslaus nurodymo svarbu, jog kiti su atitinkamos priemonės bendru kontekstu susiję elementai leistų nustatyti ja siekiamą tikslą, kad būtų galima vykdyti teisminę kontrolę, norint išsiaiškinti, ar šis tikslas yra teisėtas ir ar jam įgyvendinti imtasi tinkamų ir būtinų priemonių (žr. 2011 m. liepos 21 d. Sprendimo *Fuchs ir Köhler*, C-159/10 ir C-160/10, Rink. p. I-6919, 39 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).

25 Kaip matyti iš sprendimo pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą, LAS ir Įstatymo (2008:567) dėl diskriminacijos parengiamuosiuose dokumentuose nurodyti keli tikslai, susiję su užimtumo ir darbo rinkos politika. 67 metų taisykle, be kita ko, siekiama padidinti pensijos, kuri bus gaunama, dydį leidžiant dirbti po 65 metų ir kompensuoti darbo jėgos trūkumą, kuris turėtų atsirasti būsimo išėjimo į pensiją atvejais. Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad, lygybės ombudsmeno (*Diskrimineringsombudsmannen*) nuomone, 67 metų taisyklė pateisinama tuo, kad suteikia galimybių darbo rinkoje atlaisvinti daugiau darbo vietų jaunesniems darbuotojams.

26 Švedijos vyriausybė tvirtina, kad 67 metų taisykle siekiama: pirma, išvengti darbo sutarties nutraukimo darbuotojus dėl jų 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, t. y. kad darbo santykiai gali tęstis ir suėjus 65 metams. Privalomo išėjimo į pensiją amžiaus nustatymas taip pat leistų palengvinti jaunų žmonių patekimą į darbo rinką.

27 Šios vyriausybės nuomone, tokia amžiaus riba atspindi politinį ir socialinį konsensusą, kuris jau seniai vyrauja tarp socialinių partnerių. Šis konsensusas atspindi užimtumo politikos tikslą skatinti vyresnio amžiaus darbuotojus tęsti karjerą ir juo nustatoma pusiausvyra tarp, viena vertus, darbuotojo suinteresuotumo dirbti ilgai ir, kita vertus, siekio palengvinti ramų perėjimą iš aktyvaus gyvenimo į pensiją.

28 Šiuo aspektu Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad savaiminis darbuotojų, kurie atitinka amžiaus ir įmokų mokėjimo sąlygas, darbo sutarčių nutrūkimas, kad jie galėtų pasinaudoti teisėmis į pensiją, jau nuo seno daugelyje valstybių narių yra sudedamoji darbo teisės dalis ir plačiai paplitęs darbo santykių sferoje. Ši tvarka grindžiama politinių, ekonominių, socialinių, demografinių ir (arba) biudžeto motyvų pusiausvyra ir priklauso nuo to, ar būtų nuspręsta prailginti darbuotojų aktyvaus gyvenimo trukmę, ar, priešingai, nustatyti jų priešlaikinį išleidimą į pensiją (minėto Sprendimo *Rosenbladt* 44 punktas).

29 Be to, pagal teismo praktiką įdarbinimo skatinimas neginčijamai yra teisėtas valstybių narių socialinės ar užimtumo politikos tikslas, visų pirma kai siekiama sudaryti palankesnes sąlygas jaunimui įsidarbinti (2010 m. lapkričio 18 d. Sprendimo *Georgiev*, C-250/09 ir C-268/09, Rink. p. I-11869, 45 punktas ir minėto Sprendimo *Fuchs ir Köhler* 49 punktas).

30 Todėl tokie tikslai, kokius nurodė Švedijos vyriausybė, iš esmės „pagal nacionalinę teisę“ turi būti laikomi „objektyviai ir tinkamai“ pateisinančiais LAS 33 straipsnyje įtvirtintą skirtingą požiūrį dėl amžiaus, kaip tai numatyta Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalyje (pagal analogiją žr. minėto Sprendimo *Rosenbladt* 45 punktą).

31 Remiantis pačiu minėto 6 straipsnio 1 dalies tekstu reikia patikrinti, ar priemonės, kurios buvo įgyvendintos siekiant šių tikslų, yra tinkamos ir būtinos.

32 Atsižvelgiant į valstybėms narėms ir prireikus socialiniams partneriams nacionaliniu lygiu suteiktą didelę diskreciją ne tik nuspręsti, kokio konkretaus tikslo siekti socialinės politikos ir užimtumo srityse, bet taip pat nustatyti priemones, kuriomis šio tikslo būtų siekiama, neatrodo nepagrįsta socialinių partnerių pozicija, jog tokia priemonė, kaip 67 metų taisyklė, gali būti tinkama siekiant pirmiau nurodytų tikslų (šiuo klausimu ir pagal analogiją žr. minėto Sprendimo *Rosenbladt* 41 ir 69 punktus).

33 Iš tiesų, viena vertus, galima pripažinti, kad 67 metų taisyklė, kuria nustatoma teisė dirbti iki šio amžiaus, leidžia sumažinti kliūtis tiems, kurie nori dirbti po šešiasdešimt penktojo gimtadienio, suderinti senatvės pensijų sistemą su atsižvelgimo į per visą profesinę karjerą gautas pajamas principu, prisitaikyti prie demografinių pokyčių ir išvengti darbo jėgos trūkumo rizikos.

34 Kita vertus, taip pat gali būti pripažinta, kad 67 metų taisyklė, leidžianti darbdaviui nutraukti darbo sutartį, kai darbuotojas sulaukia tokio amžiaus, leidžia išvengti darbo sutarties nutraukimo darbuotojus dėl jų vyresnio amžiaus žeminančiomis sąlygomis. Taip pat galima pripažinti, kad, atsižvelgiant į situaciją nagrinėjamoje darbo rinkoje ar atitinkamoje įmonėje, kai numatytas darbuotojų skaičius yra ribotas, ši taisyklė leidžia palengvinti jaunimo patekimą ir (arba) išsaugojimą darbo rinkoje.

35 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia dėl būtino savaiminio darbo sutarties nutrūkimo mechanizmo, numatyto LAS 33 straipsnyje, pobūdžio tiek, kiek jis nenumato, kad galima atsižvelgti į senatvės pensijos, kurią gaus suinteresuotasis asmuo, dydį.

36 T. Hörnfeldt šiuo aspektu pažymi, kad ilgą laikotarpį dirbo ne visą darbo dieną, todėl jo buvimas darbo rinkoje buvo labai trumpas, vadinasi, nedidelė jo senatvės pensija yra nepagrįsta. Jei jo darbo sutartis būtų pratęsta dvejiems ar trejiems metams, jis galėtų padidinti savo senatvės pensiją apie 2 000 SEK per mėnesį. Todėl T. Hörnfeldt tvirtina, kad 67 metų taisyklės išimtis turėtų būti taikoma darbuotojams, kurie, kaip ir jis, nori ir toliau dirbti.

37 Reikia pažymėti, kad diskriminacijos dėl amžiaus draudimas, skelbiamas Direktyvoje 2000/78, turi būti aiškinamas atsižvelgiant į teisę dirbti, kuri įtvirtinta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 15 straipsnio 1 dalyje. Iš to matyti, kad ypatingas dėmesys turi būti kreipiamas į vyresnio amžiaus darbuotojų dalyvavimą profesiniame, taip pat ekonominiame, kultūriniame ir socialiniame gyvenime. Šių asmenų dalyvavimu aktyviame gyvenime skatinama darbo jėgos įvairovė, kuri yra Direktyvos 2000/78 25 konstatuojamojoje dalyje pripažintas tikslas. Be to, taip prisidedama prie darbuotojų galimybių realizacijos ir atitinkamų darbuotojų gyvenimo kokybės, o tai atitinka Sąjungos teisės aktų leidėjo lūkesčius, išdėstytus šios direktyvos 8, 9 ir 11 konstatuojamosiose dalyse (minėto Sprendimo *Fuchs ir Köhler* 62 ir 63 punktai).

38 Siekiant išnagrinėti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjama priemone viršijama tai, kas būtina, kad būtų pasiekti užsibrėžti tikslai, ir ar daroma pernelyg didelė žala darbuotojų, kuriems suėjo 67 metai, interesams, šią priemonę reikia vertinti atsižvelgiant į teisės aktų sistemą, kurioje ji taikoma, ir įvertinti tiek galimą žalą asmenims, kuriems ji taikoma, tiek naudą, kurią bendrai gauna visuomenė ir pavieniai jos nariai (minėto Sprendimo *Rosenbladt* 73 punktas).

39 Dėl šio aspekto visų pirma reikia pažymėti, kad 67 metų taisyklė suteikia socialiniams partneriams galimybę individualiomis sutartimis, kolektyviniais susitarimais ar sutartimis pasinaudoti savaiminio darbo sutarties nutrūkimo mechanizmu tik darbuotojams sulaukus 67 metų, nes LAS 32bis straipsniu draudžiama numatyti privalomą išėjimo į pensiją amžių, kuris būtų mažesnis nei 67 metai. Taip šiuo straipsniu darbuotojui suteikiama besąlyginė teisė tęsti profesinę veiklą iki šešiasdešimt septintojo gimtadienio, be kita ko, kad jis padidintų pajamas, kurių pagrindu bus apskaičiuota jo senatvės pensija, ir taip padidintų pensijos dydį.

40 Antra, darbo sutarties nutrūkimas remiantis tokia priemone, kokia numatyta LAS 33 straipsnyje, savaime nepriverčia asmenų, kuriems ji taikoma, galutinai pasitraukti iš darbo rinkos. Viena vertus, šiame straipsnyje nenustatyta privaloma automatinio išėjimo į pensiją tvarka. Juo numatytos sąlygos, kuriomis darbdavys gali nukrypti nuo diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo ir nutraukti darbuotojo darbo sutartį remdamasis tuo, kad jam suėjo 67 metai.

41 Kita vertus, Švedijos vyriausybė tvirtina, kad jei darbdavys nutraukė darbo sutartį, jis atitinkamam darbuotojui gali pasiūlyti terminuotą darbo sutartį. Taigi darbdavys ir darbuotojas gali laisvai susitarti dėl šios sutarties trukmės ir prireikus ją atnaujinti.

42 Trečia, 67 metų taisyklė negrindžiama vien konkrečiu amžiumi, bet iš esmės ja atsižvelgiama į aplinkybę, kad darbuotojai, pasibaigus profesinei karjerai, turi teisę kaip piniginę kompensaciją senatvės pensijos forma gauti keičiamąsias pajamas (šiuo klausimu ir pagal analogiją žr. minėto Sprendimo *Rosenbladt* 48 punktą).

43 Iš tiesų, iš Teisingumo Teismui pateiktų pastabų matyti, kad LAS 33 straipsnyje apibrėžtas amžius, viena vertus, atitinka tą, kuris klostantis pagrindinės bylos aplinkybėms buvo teisiškai nustatytas kaip išėjimo į pensiją amžius, ir, kita vertus, yra didesnis už tą, kurio sulaukus įgyjama teisė į senatvės pensiją, kurią paprastai sudaro trys elementai, t. y. proporcingo dydžio pensija, įmokų pensija ir papildoma pensija.

44 Ketvirta, iš Teisingumo Teismui pateiktų pastabų matyti, kad tie, kas negali pasinaudoti senatvės pensija, susijusia su pajamomis, arba kai ji yra nedidelė, gali gauti senatvės pensiją bazinio atlyginimo nuo 65 metų, garantuojamos pensijos, būsto pašalpos ir (arba) senatvės išmokos forma.

45 Šiuo aspektu reikia priminti, kad Teisingumo Teismas minėto Sprendimo *Rosenbladt* 47 punkte padarė išvadą, kad nebuvo pernelyg didelės žalos suinteresuotųjų darbuotojų teisėtiems interesams, nors byloje, kurioje buvo priimtas tas sprendimas, išėjimo į pensiją amžius buvo mažesnis nei numatytas LAS 33 straipsnyje ir R. Rosenbladt gautos pensijos dydis buvo gerokai mažesnis už tą, į kurį gali pretenduoti T. Hörnfeldt.

46 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, o viso to tikslumą privalo patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, negalima pagrįstai tvirtinti, kad Direktyva 2000/78 draudžiama tokia nacionalinė priemonė, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje.

47 Todėl į pateiktus klausimus reikia atsakyti taip: Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies antra pastraipa turi būti aiškinama taip, kad ja nedraudžiama tokia nacionalinė priemonė, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, kuria darbdaviui leidžiama nutraukti darbuotojo darbo sutartį remiantis vien tuo, kad šis darbuotojas sulaukė 67 metų amžiaus, ir kuria neatsižvelgiama į senatvės pensijos, kurią gaus suinteresuotasis asmuo, dydį, nes ją objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, susijęs su užimtumo ir darbo rinkos politika, ir ji yra tinkama ir būtina priemonė jam pasiekti.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

48 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (antroji kolegija) nusprendžia:

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 6 straipsnio 1 dalies antra pastraipa turi būti aiškinama taip, kad ja nedraudžiama tokia nacionalinė priemonė, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, kuria darbdaviui leidžiama nutraukti darbuotojo darbo sutartį remiantis vien tuo, kad jis sulaukė 67 metų amžiaus, ir kuria neatsižvelgiama į senatvės pensijos, kurią gaus suinteresuotasis asmuo, dydį, nes ją objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, susijęs su užimtumo ir darbo rinkos politika, ir ji yra tinkama ir būtina priemonė jam pasiekti.

Parašai.