GENERALINĖS ADVOKATĖS JULIANE KOKOTT IŠVADA, pateikta 2010 m. gegužės 6 d.[1]

I — Įžanga

1. Ši prejudicinio sprendimo procedūra suteikia Teisingumo Teismui progą patikslinti savo praktiką, susijusią su diskriminacija dėl amžiaus atleidžiant iš darbo vyresnio amžiaus darbuotojus[2]. Pirmą kartą Teisingumo Teismo taip pat paprašyta pareikšti nuomonę, ar reikia atskirti tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus.

2. Nagrinėjama Danijos Karalystės darbo teisės norma, pagal kurią atleidžiant darbuotojus, ilgą laiką nuolat dirbusius vienoje darbovietėje, jiems mokama išeitinė išmoka. Tačiau ši išeitinė išmoka nemokama asmenims, kurie jau gali gauti senatvės pensiją. Ši nuostata taikoma ir tuomet, jei atleidžiamas darbuotojas norėtų susirasti naują darbą, o tuo atveju, jei iš karto išeitų į pensiją, patirtų finansinių nuostolių, nes gautų mažesnes pensijos išmokas dėl ankstyvo išėjimo į pensiją.

3. Ginčytinas klausimas, ar Sąjungos teisėje įtvirtintas draudimas diskriminuoti dėl amžiaus gali būti tiesiogiai taikomas ir privačių asmenų santykiams[3] („horizontalus tiesioginis veikimas“), šiuo atveju neturi reikšmės. Juk pagrindinė byla susijusi su „vertikaliais“ teisiniais santykiais tarp darbuotojo ir jo darbdavio, kurio veiklą reglamentuoja viešoji teisė[4].

1 — Originalo kalba: vokiečių.

2 — Šiuo klausimu plg. principinį 2007 m. spalio 16 d. Sprendimą *Palacios de la Villa* (C-411/05, Rink. p. I-8531).

3 — 2005 m. lapkričio 22 d. Sprendimas *Mangold* (C-144/04, Rink. p. I-9981, ypač 77 punktas) ir 2010 m. sausio 19 d. Sprendimas *Küçükdeveci* (C-555/07, Rink. p. I-365, ypač 51 punktas); dėl šios teismo praktikos kritikos vietoj daugelio plg. generalinio advokato J. Mazák 2007 m. vasario 15 d. išvadą byloje *Palacios de la Villa* (minėta 2 išnašoje, ypač 79–97 ir 105–139 punktus) ir generalinės advokatės E. Sharpston 2008 m. gegužės 22 d. išvadą byloje *Bartsch* (C-427/06, Rink. p. I-7245, ypač 31–65 ir 79–93 punktus).

4 — Kitaip yra byloje *Rosenbladt* (C-45/09), kurią Teisingumo Teismas žodinio proceso tvarka nagrinėjo tą pačią dieną kaip ir čia minimą bylą ir kurioje generalinė advokatė V. Trstenjak išvadą pateikė 2010 m. balandžio 28 d.

II — Teisinis pagrindas

A — *Sąjungos teisė*

4. Šios bylos teisinis pagrindas – 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus[5]. Šios direktyvos 1 straipsnyje nustatytas tikslas yra:

„nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.“

5. Direktyvos 2000/78 2 straipsnyje „Diskriminacijos sąvoka“ numatyta:

„1) Šioje direktyvoje „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

2) Šio straipsnio 1 dalyje:

a) tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu;

b) netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent:

i) tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis <...>

<...>.“

5 — OL L 303, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79.

6. Direktyvos 2000/78 taikymo sritis nustatyta 3 straipsnyje:

„1) Neviršijant Bendrijai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas,

<...>

c) įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą;

<...>."

7. Direktyvos 2000/78 6 straipsnyje „Skirtingo požiūrio dėl amžiaus pateisinimas", be kita ko, nustatyta:

„1) 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;

<...>."

8. Direktyvos 2000/78 18 straipsnio 1 dalyje kaip perkėlimo į vidaus teisę terminas nurodyta 2003 m. gruodžio 2 d.

B — *Nacionalinė teisė*

9. Kalbant apie Danijos Karalystės teisę, teisinį pagrindą šioje byloje sudaro *Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer* (*Funktionærlov* – FL)[6].

6 — Įstatymas dėl pagal darbo sutartį dirbančių asmenų, iš dalies pakeistas 1971 m. gegužės 19 d. Įstatymu Nr. 224 ir 1996 m. balandžio 24 d. Įstatymu Nr. 287 (plg. 2005 m. sausio 21 d. Suvestinį reglamentą LBK Nr. 68).

10. FL 2a straipsnyje numatyta:

„1) Jei atleidžiamas iš darbo samdomas darbuotojas, kuris nuolat dirbo toje pačioje (bendrovėje) 12, 15 ar 18 metų, darbdavys, pasibaigus darbo sutarties galiojimui, darbuotojui išmoka sumą, kuri atitinkamai yra lygi vieno, dviejų arba trijų mėnesių atlyginimui.

2) 1 dalyje išdėstyta nuostata netaikoma, jei pasibaigus darbo sutarties galiojimui darbuotojas turi teisę į senatvės pensiją.

3) Pasibaigus darbo sutarties galiojimui nemokama jokia išeitinė išmoka, jei darbuotojas gaus senatvės pensiją iš darbdavio ir jei darbuotojas įmokas į tą pensijų fondą pradėjo mokėti nesulaukęs 50 metų amžiaus.

<...>

5) 1 dalyje išdėstyta nuostata atitinkamai taikoma, jei atleidimas iš darbo yra nepagrįstas."

11. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teigimu, Danijos Karalystės *Højesteret*[7], remdamasis nusistovėjusia teismų praktika[8], FL 2a straipsnio 3 dalį išaiškino taip, kad išeitinė išmoka neskiriama, jei atleistas iš darbo samdomas darbuotojas turi galimybę gauti senatvės pensiją, neatsižvelgiant į tai, ar jis iš tiesų nori ta galimybe pasinaudoti, ar dar ne. Tai galioja ir tuo atveju, kai dėl pensijos mokėjimo pasibaigus darbo sutarties galiojimui pensijos išmoka yra mažesnė, palyginti su išmoka, kuri būtų mokama vėlyvos pensijos atveju (išmokos sumažinimas ankstyvos pensijos atveju).

III — Faktinės aplinkybės ir pagrindinė byla

12. Ole Andersen, gimęs 1943 m. gegužės 31 d., nuo 1979 m. sausio 1 d. 27 metus dirbo *Region Syddanmark*[9] (anksčiau – *Sønderjyllands Amtsråd*[10]) administracijoje. 2006 m. sausio 22 d. laišku *Region Syddanmark* pranešė Ole Andersen, kad jis yra atleidžiamas iš darbo nuo 2006 m. rugpjūčio pabaigos. Kaip atleidimo iš darbo priežastį *Region Syddanmark* nurodė pasitikėjimo Ole Andersen gebėjimu tinkamai ir nešališkai atlikti darbą trūkumą. Tačiau vėliau Arbitražo sprendimu buvo nustatyta, kad jis buvo neteisingai apkaltintas netinkamu pareigų vykdymu ir todėl jam buvo priteista keturių mėnesių

7 — Danijos Karalystės Aukščiausiasis Teismas.

8 — Plg., pvz., 1988 m. gruodžio 7 d. *Højesteret* sprendimą *Ugeskrift for Retsvæsen,* 1989 m., p. 123 H.

9 — Pietų Danijos regionas.

10 — Pietų Jutlandijos regiono taryba.

atlyginimo dydžio kompensacija už neteisėtą atleidimą iš darbo[11].

13. Atleistas iš darbo, Ole Andersen 2006 m. spalio 2 d. elektroniniu laišku pateikė ieškinį dėl trijų mėnesių atlyginimo dydžio išeitinės išmokos išmokėjimo pagal FL 2a straipsnio 1 dalį, nes *Region Syddanmark* jis išdirbo daugiau kaip 18 metų. 2006 m. spalio 14 d. laišku *Region Syddanmark* atsisakė išmokėti išeitinę išmoką remdamasis FL 2a straipsnio 3 dalimi. Savo laiške *Region Syddanmark* paaiškino, kad Ole Andersen neturi teisės į šią išmoką, nes atleidimo iš darbo momentu jam buvo suėję 63 metai ir todėl jis galįs pasinaudoti teise į senatvės pensiją.

14. Dirbdamas *Region Syddanmark*, Ole Andersen mokėjo įmokas į kolektyvinį pensijų fondą. Į šį pensijų fondą kiekvieną mėnesį jis mokėjo trečdalį įmokos, o *Region Syddanmark* – du trečdalius. Pagal pensijų fondo taisykles Ole Andersen galėjo pasirinkti gauti pensiją nuo 60 metų amžiaus.

15. Iš kolektyvinio pensijų fondo išmokamos pensijos suma, be kita ko, priklauso nuo to, kada teisę į pensijos išmoką turintis asmuo apsisprendžia išeiti į pensiją. Kuo vėliau jis išeina į pensiją, tuo didesnę mėnesinę išmoką gauna. Nepaneigtu *Region Syddanmark* tvirtinimu per procesą Teisingumo Teisme[12], šiuo atveju aplinkybės susiklostė taip: jei Ole Andersen būtų liovęsis mokėjęs įmokas į pensijų fondą 2006 m. rugpjūčio 1 d. ir nedelsiant išėjęs į pensiją, jo metinė senatvės pensija būtų siekusi 125 374 DKK; o jeigu jis ir toliau būtų mokėjęs tokio pat dydžio įmokas ir išėjęs į pensiją tik 2008 m. birželio 1 d., jo senatvės pensija būtų padidėjusi iki 152 611 DKK[13].

16. Ole Andersen nutarė pasibaigus darbo sutarčiai neišeiti į pensiją. Jis nusprendė ieškoti kito darbo.

17. 2007 m. liepos 12 d. *Ingeniørforeningen i Danmark*[14], profesinė sąjunga, ginanti Danijos inžinierių interesus, Ole Andersen vardu

11 — Kaip tvirtina visos pagrindinės bylos šalys, ši kompensacija buvo išmokėta remiantis FL 2b straipsniu ir gali būti įskaičiuota į išeitinę išmoką pagal FL 2a straipsnį, dėl kurios kilo šis ginčas (plg. ir FL 2a straipsnio 5 dalį).

12 — *Region Syddanmark* remiasi informacija, *Danske civil- og akademiingeniørers* pensijų fondo 2008 m. sausio 30 d. suteikta Ole Andersen atstovui teisme.

13 — Taip pat apdraustieji nuo 2007 m. sausio 1 d. būtų turėję galimybę pereiti į naują pensijų fondą; jei Ole Andersen būtų tą padaręs, nuo 2008 m. birželio 1 d. jis būtų gavęs didesnę senatvės pensiją – 167 411 DKK per metus, jei būtų liovęsis mokėti įmokas 2006 m. rugpjūčio 1 d., ir 176 544 DKK per metus, jei būtų mokėjęs įmokas iki 2008 m. birželio 1 dienos.

14 — Danijos inžinierių sąjunga.

pareiškė ieškinį *Region Syddanmark* dėl trijų mėnesių atlyginimo dydžio išeitinės išmokos išmokėjimo. Bylą nagrinėjo *Vestre Landsret*, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Iš esmės ieškovė teigė, kad FL 2a straipsnio 3 dalies nuostata, kuria remiantis buvo atsisakyta išmokėti išeitinę išmoką Ole Andersen, leidžia darbuotojus diskriminuoti dėl amžiaus. Atsakovas tai neigia.

IV — Prašymas priimti prejudicinį sprendimą ir procesas Teisingumo Teisme

18. 2008 m. lapkričio 14 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismo kanceliarija gavo 2008 m. lapkričio 19 d., *Vestre Landsret* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar Direktyvos 2000/78 2 ir 6 straipsniuose nustatytas tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos dėl amžiaus draudimas turi būti aiškinamas taip, kad valstybė narė negali palikti teisinės padėties, pagal kurią darbdavys, atleidęs iš darbo samdomą darbuotoją, toje pačioje bendrovėje be pertraukos išdirbusį 12, 15 ar 18 metų, privalo, pasibaigus samdomo darbuotojo darbo sutarties galiojimui, išmokėti sumą, lygią atitinkamai vieno, dviejų ar trijų mėnesių atlyginimui, tačiau šios išmokos gali nemokėti, jei samdomas darbuotojas, pasibaigus jo darbo sutarties galiojimui, turi teisę gauti senatvės pensiją iš pensijų fondo, į kurį darbdavys mokėjo įmokas?“

19. Teisingumo Teisme rašytines ir žodines pastabas, be abiejų pagrindinės bylos šalių, pateikė Danijos Karalystės ir Vokietijos Federacinės Respublikos vyriausybės bei Europos Komisija. Rašytinėje proceso dalyje dalyvavo ir Nyderlandų Karalystės bei Vengrijos Respublikos vyriausybės.

V — Įvertinimas

20. Savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės teiraujasi, ar nacionalinės teisės norma, pagal kurią atleisti iš darbo darbuotojai, pasibaigus darbo santykiams galintys gauti senatvės pensiją, neturi teisės į įstatyme numatytą išeitinę išmoką, nepažeidžia Direktyvos 2000/78 2 ir 6 straipsnių.

A — *Pirminės pastabos dėl Direktyvos 2000/78 taikymo*

1. Atskyrimas nuo bendrojo diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo

21. Kaip jau yra nusprendęs Teisingumo Teismas[15], pačioje Direktyvoje 2000/78 vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityse principas nėra įtvirtintas, tačiau ja – kaip rodo pavadinimas ir 1 straipsnis – siekiama „šiose srityse nustatyti kovos su diskriminacija dėl įvairių priežasčių, įskaitant amžių, bendruosius pagrindus“. Draudimas diskriminuoti dėl amžiaus laikytinas bendruoju Sąjungos teisės principu.

22. Remdamasis šiais samprotavimais, Teisingumo Teismas, atsakydamas į prašymus priimti prejudicinius sprendimus, bendruoju diskriminacijos dėl amžiaus draudimo teisės principu[16] tiesiogiai rėmėsi kol kas dviejose bylose ir išaiškino, kad būtent nacionalinis teismas, jei reikia, privalo „netaikyti“[17] nė vienos šiam principui prieštaraujančios nacionalinės teisės akto nuostatos. Tačiau susidaro įspūdis, kad tai tik gudrybė, kuria siekiama išspręsti diskriminavimo problemas teisiniuose privačių asmenų santykiuose, kuriems Direktyva 2000/78 tiesiogiai netaikoma ir todėl negali pakeisti nacionalinės civilinės ar darbo teisės[18].

23. Iš tiesų būtų įdomu išsamiai išnagrinėti ir įvertinti ginčytino bendrųjų teisės principų arba pagrindinių teisių horizontalaus tiesioginio veikimo privačių asmenų santykiuose dogmatinį pamatą[19], tačiau šioje vietoje būtų per toli nueita. Čia minimoje byloje Teisingumo Teismas nagrinėja vertikalius teisinius santykius, kurių viena pusė, Ole Andersen, kaip darbuotojas savo darbdavio, kuris yra viešosios teisės subjektas, atžvilgiu neabejotinai gali tiesiogiai remtis Direktyvos 2000/78

15 — Sprendimai *Mangold* (74 ir 75 punktai) ir *Kücükdeveci* (20 ir 21 punktai), minėti 3 išnašoje.

16 — Dėl šio bendrojo teisės principo ginčytino kildinimo plg. generalinio advokato A. Tizzano 2005 m. birželio 30 d. išvadą byloje *Mangold* (minėta 3 išnašoje, 83 ir 84 punktai), generalinio advokato J. Mazák išvadą byloje *Palacios de la Villa* (minėta 2 išnašoje, 79–97 punktai), generalinės advokatės E. Sharpston išvadą byloje *Bartsch* (minėta 3 išnašoje, 79–93 punktai) ir mano 2010 m. balandžio 29 d. išvadą byloje *Akzo ir Akcros prieš Komisiją* (C-550/07 P, byla dar nagrinėjama Teisingumo Teisme).

17 — Sprendimai *Mangold* (77 punktas) ir *Kücükdeveci* (51 punktas), minėti 3 išnašoje.

18 — Sprendimas *Kücükdeveci* (minėtas 3 išnašoje, 46 punktas su jame pateiktomis nuorodomis).

19 — Šiuo klausimu plg., pvz., generalinio advokato A. Tizzano išvadą byloje *Mangold* (minėta 3 išnašoje, 83, 84 ir 100 punktai), generalinio advokato J. Mazák išvadą byloje *Palacios de la Villa* (minėta 2 išnašoje, 133–138 punktai) ir generalinės advokatės E. Sharpston išvadą byloje *Bartsch* (minėta 3 išnašoje, 79–93 punktai) su atitinkamuose punktuose pateiktomis nuorodomis.

vienodo požiūrio principu[20]. Todėl atsakant į *Vestre Landsret* prašymą priimti prejudicinį sprendimą, visiškai pakaks remtis tik šia direktyva, sukonkretinančia bendrąjį diskriminacijos dėl amžiaus draudimo teisės principą[21]. Taip pat Teisingumo Teismas elgėsi ir nagrinėdamas paskutines bylas, susijusias su diskriminacijos dėl amžiaus problema, kuriose taip pat buvo kalbama apie vertikalius teisinius santykius[22].

2. Direktyvos 2000/78 taikymo sritis *ratione personae*, *ratione materia* ir *ratione temporis*

24. Kaip nustatyta 3 straipsnio 1 dalies c punkte, Direktyva 2000/78, „neviršijant Bendrijai suteiktų įgaliojimų, <...> taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas, <...> įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą“[23].

25. Būdamas Danijos Karalystės valdžios įstaigos darbuotoju, Ole Andersen dirbo „valstybiniame sektoriuje“ arba „valstybinėje įstaigoje“, ir todėl jam buvo taikoma Direktyva 2000/78.

26. FL 2a straipsnio nuostatos reglamentuoja teisę į išeitinę išmoką tuo atveju, jei darbuotojas iš darbo buvo atleistas darbdavio iniciatyva. Išeitinė išmoka – tai piniginė išmoka, priklausanti įdarbinimo ir darbo sąlygoms pagal Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies c punktą; vertinant ją teisiniu požiūriu, neturi reikšmės, ar ji priskiriama atleidimo iš darbo sąlygoms, ar atlyginimui. Tai, kad ši išmoka suteikiama pasibaigus darbo santykiams, netrukdo kvalifikuoti ją kaip piniginę išmoką remiantis darbo sutartimi, taip pat kaip ir aplinkybė, kad ji išmokama remiantis įstatyme įtvirtinta nuostata[24]. Taigi atsiveria ir materialinė direktyvos taikymo sritis.

20 — Pagal nusistovėjusią teismo praktiką visais atvejais, kai direktyvos nuostatos, sprendžiant iš jų turinio, yra besąlyginės ir pakankamai aiškios, privatūs asmenys gali jomis remtis valstybės narės, kaip darbdavės, atžvilgiu (vietoj daugelio plg. 1986 m. vasario 26 d. Sprendimą *Marshall*, (152/84, Rink. p. 723, 49 punktas), 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimą *Impact* (C-268/06, Rink. p. I-2483, 57 punktas) ir 2009 m. balandžio 23 d. Sprendimą *Angelidaki ir kt.* (C-378/07–C-380/07, Rink. p. I-3071, 193 punktas). Tokie paprastai būna Sąjungos teisėje įtvirtinti draudimai diskriminuoti (plg. mano 2008 m. sausio 9 d. išvados byloje *Impact* 90 punktą ir specialiai dėl galimybės tiesiogiai taikyti draudimą diskriminuoti įdarbinimo ir atleidimo iš darbo sąlygų srityje minėto Sprendimo *Marshall* 52–55 punktus).

21 — Sprendimas *Kücükdeveci* (minėtas 3 išnašoje, 21 punktas).

22 — 2009 m. birželio 18 d. Sprendimas *Hütter* (C-88/08, Rink. p. I-5325) bei 2010 m. sausio 12 d. Sprendimas *Wolf* (C-229/08, Rink. p. I-1) ir Sprendimas *Petersen* (C-341/08, Rink. p. I-47).

23 — Šiuo klausimu žr. Sprendimą *Hütter* (minėtas 22 išnašoje, 34 punktas).

24 — Dėl piniginių išmokų, suteikiamų *pasibaigus darbo santykiams*, įtraukimo plg. 2008 m. balandžio 1 d. Sprendimą *Maruko* (C-267/06, Rink. p. I-1757, 40–44 punktai). Dėl piniginių išmokų, kurias darbdavys suteikia *remdamasis įstatymu*, plg. vietoj daugelio 1990 m. gegužės 17 d. Sprendimą *Barber* (C-262/88, Rink. p. I-1889, 16–18 punktai), 1993 m. vasario 17 d. Sprendimą *Komisija prieš Belgiją* (C-173/91, Rink. p. I-673, 17 punktas) ir 2004 m. birželio 8 d. Sprendimą *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-220/02, Rink. p. I-5907, 36 punktas); šie sprendimai susiję su vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principu darbo užmokesčio srityje, tačiau juos galima taikyti ir kalbant apie Direktyvą 2000/78.

27. Direktyvos 2000/78 nuostatos pagrindinei bylai taikytinos ir laiko atžvilgiu, nes darbo sutartis su Ole Andersen buvo nutraukta 2006 m. sausio 22 d., t. y. praėjus daugiau nei trejiems metams nuo šios direktyvos perkėlimo į vidaus teisę termino pabaigos (plg. direktyvos 18 straipsnio 1 dalį).

B — *Dėl tokios normos, kaip antai Danijos Karalystės norma, vertinimo Direktyvos 2000/78 atžvilgiu*

28. Direktyvos 2000/78 1 straipsniu, skaitomu kartu su 2 straipsnio 1 dalimi, draudžiama diskriminuoti dėl amžiaus užimtumo ir profesinėje srityje. Diskriminacija – tai nepateisinamas skirtingas požiūris[25]. Taigi norint nustatyti, ar tokia norma, kaip antai FL 2a straipsnio 3 dalis, leidžia diskriminuoti dėl amžiaus, pirmiausia reikia įvertinti, ar ši nuostata reiškia skirtingą požiūrį dėl amžiaus (plg. šiuo aspektu 1 dalį); jei atsakymas bus teigiamas, reikėtų išsiaiškinti, ar šis skirtingas požiūris pateisinamas (šiuo aspektu plg. 2 dalį)[26].

1. Skirtingas požiūris pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalį

29. Kaip matyti iš 1 straipsnio, skaitomo kartu su 2 straipsnio 1 dalimi, Direktyva 2000/78 siekiama kovoti su tiesiogine ir netiesiogine diskriminacija dėl amžiaus užimtumo ir profesinėje srityje.

30. *Tiesioginė diskriminacija* pagal Direktyvą 2000/78 yra akivaizdi tada, kai su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu (2 straipsnio 2 dalies a punktas, skaitomas kartu su 1 straipsniu)[27]; taigi demonstruojamas skirtingas požiūris

25 — Plg. paskutinį Direktyvos 2000/78 25 konstatuojamosios dalies sakinį: „Todėl būtina įžvelgti skirtingo požiūrio, kurį pateisina teisėta užimtumo politika, darbo rinka ir profesinio mokymo tikslai, ir diskriminacijos, kuri turi būti uždrausta, skirtumus“; šiuo klausimu žr. sprendimus *Mangold* (minėtas 3 išnašoje, 58 punktas), *Palacios de la Villa* (minėtas 2 išnašoje, 52 punktas) ir *Kücükdeveci* (minėtas 3 išnašoje, 32 ir 33 punktai).

26 — Taip elgiasi ir Teisingumo Teismas, be kita ko, 22 išnašoje minėtuose sprendimuose *Wolf* (25 punktas) ir *Petersen* (31 punktas).

27 — Plg. ir Sprendimą *Palacios de la Villa* (minėtas 2 išnašoje, 50 punktas), 2009 m. kovo 5 d. Sprendimą *Age Concern England* (C-388/07, Rink. p. I-1569, 33 punktas); Sprendimus *Hütter* (minėtas 22 išnašoje, 37 punktas), *Wolf* (minėtas 22 išnašoje, 28 punktas), *Petersen* (minėtas 22 išnašoje, 34 punktas) ir *Kücükdeveci* (minėtas 3 išnašoje, 28 punktas).

tiesiogiai siejamas su amžiumi. O *netiesioginę diskriminaciją* galima įtarti tuomet, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikro amžiaus asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys (2 straipsnio 2 dalies b punktas).

31. Teisine prasme svarbu atskirti tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją visų pirma todėl, kad galimybės jas pateisinti skiriasi atsižvelgiant į tai, ar demonstruojamas skirtingas požiūris su amžiumi susijęs tiesiogiai, ar netiesiogiai[28]. Galimybės pateisinti *netiesioginį skirtingą požiūrį* dėl amžiaus Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktyje suformuluotos labai bendrai („objektyviai pateisina teisėtas tikslas“), o *tiesioginį skirtingą požiūrį* dėl amžiaus galima pateisinti tik socialinės politikos priežastimis (direktyvos 6 straipsnio 1 dalis)[29], specialiais profesiniais reikalavimais (direktyvos 4 straipsnio 1 dalis)[30] arba viešosios tvarkos (*ordre public*) reikalavimais (direktyvos 2 straipsnio 5 dalis). Tai reiškia, kad galimi tikslai, kuriais remiantis galima pateisinti tiesioginį skirtingą požiūrį dėl amžiaus, ne taip plačiai apibrėžiami kaip tikslai, kuriais galima pateisinti netiesioginį skirtingą požiūrį, nors reikalavimai vertinant, ar laikomasi proporcingumo, yra tie patys.

32. Visi darbuotojai, kuriems taikoma FL 2a straipsnio 3 dalis, yra tokioje pačioje padėtyje: atidirbę be pertrūkių vienoje darbovietėje mažiausia dvylika metų, jie buvo darbdavio atleisti. Nepaisant to, čia nagrinėjamos išeitinės išmokos atžvilgiu jie buvo vertinami skirtingai, atsižvelgiant į tai, ar jie jau gali gauti iš dalies ir darbdavio finansuotą senatvės pensiją.

33. Iš pirmo žvilgsnio atrodo, kad skirstant darbuotojus pagal tai, ar jie jau gali pasinaudoti teise į pensiją, jie yra netiesiogiai diskriminuojami dėl amžiaus. Dėl FL 2a straipsnio 3 dalyje pateikiamos nuorodos į teisę gauti pensiją atrodo, kad ši norma grindžiama neutraliu kriterijumi ir tik jo praktiniai padariniai

28 — Šiuo klausimu plg. ir Sprendimą *Age Concern England* (minėtas 27 išnašoje, ypač 58, 62 ir 65 punktai).

29 — Plg. sprendimus *Age Concern England* (minėtas 27 išnašoje, 46 punktas, pirmasis sakinys, 49 ir 52 punktai) ir *Hütter* (minėtas 22 išnašoje, 41 punktas), kuriuose Teisingumo Teismas aiškiai konstatuoja, kad „tikslai, kurie gali būti laikomi „teisėtais“ Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies prasme ir todėl galinčiais pateisinti išimtį iš diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo, yra *socialinės politikos tikslai*, kaip antai susiję su užimtumo politika, darbo rinka arba profesiniu mokymu“ (išskirta mano).

30 — Sprendimas *Wolf* (minėtas 22 išnašoje, ypač 35 ir 45 punktai).

nepalankūs pirmiausia vyresnio amžiaus darbuotojams.

34. Toks požiūris, kurio šioje byloje ypač laikėsi Danijos Karalystės vyriausybė ir Komisija, yra pernelyg suvaržantis. Jo laikantis neatsižvelgiama į tai, kad tiesioginė diskriminacija gali būti akivaizdi ir tuomet, kai skirtingas požiūris grindžiamas kriterijumi, kuris, nors iš pirmo žvilgsnio ir atrodo neutralus, iš tiesų neatsiejamai susijęs su Sąjungos teisės aktų leidėjo uždraustu diferenciacijos pagrindu.

35. Pavyzdžiui, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad tiesioginė – o ne tik netiesioginė – diskriminacija dėl lyties akivaizdi tuomet, kai darbdavio priemonės susijusios su esamu arba nesamu nėštumu[31]. Nes nėštumas neatsiejamai susijęs su darbuotojos lytimi.

36. Šią teismo praktiką, susijusią su vienodu požiūriu į vyrus ir moteris, galima pritaikyti ir nagrinėjamam lygybės principui pagal Direktyvą 2000/78[32]. Pagal ją tiesioginė diskriminacija dėl amžiaus yra ne tik tada, kai vienam asmeniui taikomos mažiau palankios sąlygos, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti taikomos kitam asmeniui, bet ir tada, kai šios sąlygos taikomos remiantis kriterijumi, kuris neatsiejamai susijęs su – absoliučiu arba santykiniu[33] – amžiumi.

37. Tas pats taikytina ir tokiai normai, kaip antai FL 2a straipsnio 3 dalis, kuria iš darbuotojų, jau galinčių gauti senatvės pensiją, atimama teisė į išeitinę išmoką. Juk ši norma taikoma tik darbuotojams, jau pasiekusiems nustatytą minimalų amžių, kurio sulaukus galima gauti senatvės pensiją (minimalus pensinis amžius). Konkrečiai kalbant, pagal kolektyvinio pensijų fondo, kuriam priklauso Ole Andersen, taisykles, kaip ir pagal daugelio

31 — 1990 m. lapkričio 8 d. Sprendimas *Dekker* (C-177/88, Rink. p. I-3941, 12 ir 17 punktai), Sprendimas *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund* (C-179/88, Rink. p. I-3979, 13 punktas) 2003 m. vasario 27 d. Sprendimas *Busch* (C-320/01, Rink. p. I-2041, 39 punktas) ir 2007 m. rugsėjo 20 d. Sprendimas *Kiiski* (C-116/06, Rink. p. I-7643, 55 punktas).

32 — Šiuo klausimu žr. generalinės advokatės E. Sharpston 2009 m. birželio 25 d. išvadą byloje *Bressol ir kt.* (C-73/08, Rink. p. I-2735, 53 punktas), kurioje ji teigia, kad tiesioginės diskriminacijos apibrėžimas, taikomas kalbant apie vienodą požiūrį į vyrus ir moteris, gali būti pritaikomas tiesioginei diskriminacijai dėl bet kurio iš uždraustų pagrindų.

33 — Dėl absoliutaus ir santykinio amžiaus atskyrimo plg. generalinės advokatės E. Sharpston išvadą byloje *Bartsch* (minėta 3 išnašoje, 96 ir 97 bei 104 ir 105 punktai).

kitų Danijos pensijų fondų taisykles[34], senatvės pensiją gali gauti tik tie darbuotojai, kuriems sukako 60 metų. Taigi į FL 2a straipsnio 3 dalies *ratione personae* taikymo sritį patenka tik tam tikro amžiaus sulaukę darbuotojai. Tik jie negali gauti FL 2a straipsnio 1 dalyje numatytos išeitinės išmokos. O toje pačioje darbovietėje tiek pat laiko išdirbę darbuotojai, dar nesulaukę šio minimalaus pensinio amžiaus, tebeturi teisę į išeitinę išmoką.

38. Taip, kaip nėštumo kriterijus gali būti siejamas tik su moteriškos lyties darbuotojomis, taip ir Danijos Karalystės teisės aktų leidėjo nuoroda į galimybę gauti senatvės pensiją gali turėti poveikį tik tiems darbuotojams, kurie yra sulaukę minimalaus pensinio amžiaus – tai reiškia, tam tikro amžiaus. Taigi egzistuojančios ar neegzistuojančios teisės į senatvės pensiją kriterijus, kuris lemia, ar darbuotojas, be pertrūkių atidirbęs vienoje darbovietėje, gaus išeitinę išmoką, nėra objektyvus skirtumas, o skirtumas, tiesiogiai susijęs su atitinkamo asmens amžiumi.

39. Taigi tokia norma, kaip antai FL 2a straipsnio 3 dalis, leidžia tiesiogiai diskriminuoti dėl amžiaus Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies a punkto, skaitomo kartu su 1 straipsniu, prasme[35].

2. Skirtingo požiūrio pateisinimas

40. Tačiau tokios normos, kaip antai FL 2a straipsnio 3 dalis, taikymas Direktyva 2000/78 uždraustą diskriminaciją dėl amžiaus gali reikšti tik tiek, kiek ja įtvirtintas tiesioginis skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra pateisinamas. Sąjungos teisės reikalavimai tokiam skirtingam požiūriui pateisinti numatyti Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 5 dalyje,

34 — Plg. nenuginčytus pagrindinės bylos ieškovo argumentus, pateiktus nagrinėjant bylą Teisingumo Teisme.

35 — Šiuo klausimu žr. Sprendimą *Age Concern England* (minėtas 27 išnašoje, 63 punktas), kuriame rėmimasis „pensiniu amžiumi“ laikytas „tiesiogine diskriminacija Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies a punkto prasme“.

4 straipsnio 1 dalyje ir 6 straipsnyje[36]. Šiuo atveju svarbi tik pastaroji nuostata, tiksliau tariant, jos 1 dalis.

a) Pateisinimui reikalavimai remiantis Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalimi

41. Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje nustatyta, kad valstybės narės gali numatyti, jog 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."

42. Šia kiek sudėtinga formuluote Direktyvoje 2000/78 apibūdinama ne kas kita kaip visuotinai Sąjungos teisėje pripažinti reikalavimai skirtingam požiūriui pateisinti. Frazė „objektyviai ir tinkamai" turinio atžvilgiu reiškia tą patį, ką ir kita sakinio dalis: „pateisina teisėtas tikslas, <...> o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis."[37]

43. Teisingumo Teismas jau yra išaiškinęs, kad prieveiksmis „tinkamai"[38], vartojamas Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos pirmoje sakinio dalyje, frazėje „objektyviai ir tinkamai", vertinant pateisinamumą neturi savarankiškos reikšmės[39].

36 — Dėl Direktyvos 2000/78 4 straipsnio, kaip tinkamo pagrindo tiesioginiam skirtingam požiūriui dėl amžiaus pateisinti, plg. Sprendimą *Wolf* (minėtas 22 išnašoje); dėl Direktyvos 2000/78 6 straipsnio, kaip pagrindo tiesioginiam skirtingam požiūriui dėl amžiaus pateisinti plg. Sprendimą *Age Concern England* (minėtas 27 išnašoje, ypač 62 punktas); taip pat sprendimuose *Mangold* (minėtas 3 išnašoje), *Palacios de la Villa* (minėtas 2 išnašoje), *Hütter* (minėtas 22 išnašoje), *Petersen* (minėtas 22 išnašoje) ir *Kücükdeveci* (minėtas 3 išnašoje) Teisingumo Teismas nagrinėjo, ar galima tiesioginį skirtingą požiūrį dėl amžiaus pateisinti remiantis direktyvos 6 straipsniu.

37 — Frazė „objektyviai ir tinkamai" (angl.k. „objectively and reasonably justified", pranc.k. „objectivement et raisonnablement justifiées"), ko gera, kilusi iš Europos Žmogaus Teisių Teismo (EŽTT) praktikos, susijusios su EŽTK 14 straipsniu, kur ji irgi vartojama tik kaip įžanginė formuluotė vertinant, ar tikslas teisėtas ir ar laikomasi proporcingumo: „Selon la jurisprudence de la Cour [européenne des Droits de l'Homme], une distinction est discriminatoire au sens de l'article 14 [CEDH] si elle „manque de justification objective et raisonnable", c'est-aÌ-dire si elle ne poursuit pas un „but leìgitime" ou s'il n'y a pas de „rapport raisonnable de proportionnaliteì entre les moyens employeìs et le but viseì"" (EŽTT 1996 m. rugsėjo 16 d. Sprendimas *Gaygusuz prieš Austriją*, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-IV, p. 1141, 42 straipsnis).

38 — Versijoje anglų kalba „reasonably", versijoje prancūzų kalba „raisonnablement".

39 — Sprendimai *Palacios de la Villa* (minėtas 2 išnašoje, 56 ir 57 punktai) ir *Age Concern England* (minėtas 27 išnašoje, 65 ir 67 punktai).

44. Direktyvos 6 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos kitos frazės taip pat išreiškia savaime suprantamus dalykus.

45. Pavyzdžiui, sąvoka „objektyviai“ pabrėžiama, kad skirtingam požiūriui pateisinti pasitelktus faktus ir motyvus turi būti galima vėliau patikrinti. Be to, žodis „objektyviai“ leidžia daryti išvadą, kad skirtingam požiūriui dėl amžiaus pateisinti negalima pasitelkti nieko bendra su reglamentuojamu dalyku neturinčių motyvų, ypač tokių, kurie glaudžiai susiję Direktyvos 2000/78 1 straipsniu draudžiamais diferenciacijos kriterijais. Veikiau skirtingu požiūriu, kaip ir įprasta, galima siekti tik „teisėtų tikslų“[40], kurių pavyzdžiai pateikiami direktyvos 6 straipsnio 1 dalyje.

46. Ir galiausiai Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos antroje sakinio dalyje vartojami būdvardžiai „tinkamomis ir būtinomis“ apibūdina – tik kitais žodžiais – Sąjungos teisėje įprastą vertinimą, ar laikomasi proporcingumo.

47. Taigi norint pateisinti tiesioginį skirtingą požiūrį dėl amžiaus remiantis Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalimi, būtina, kad atitinkama priemonė būtų grindžiama *teisėtu* tikslu ir atlikus įvertinimą pasirodytų esanti *proporcinga*.

b) Teisėtas tikslas

48. Pats įstatymo tekstas nesuteikia informacijos, kokių tikslų siekiama FL 2a straipsnio 3 dalimi. Jame nepasakyta, kodėl atleisti darbuotojai, jau galintys gauti buvusio darbdavio finansuotą senatvės pensiją, neturi teisės į išeitinę išmoką.

49. Tačiau tai nereiškia, kad todėl tokios normos kaip ši automatiškai negalima pateisinti remiantis Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalimi. Įstatymo nuostata siekiamą tikslą

40 — Skirtingi terminai – „legitimes Ziel“ ir „rechtmäßige Ziele“ – tai versijos vokiečių kalba ypatybė; panašų skirtumą dar galima rasti versijoje italų kalba („finalità legittima“ ir „giustificati obiettivi“). O visose kitose Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos versijose, t. y. versijose bulgarų, čekų, danų, anglų, graikų, ispanų, estų, prancūzų, latvių, lietuvių, vengrų, maltiečių, olandų, lenkų, portugalų, rumunų, slovakų, slovėnų, suomių ir švedų kalbomis, šių problemų nekyla: kai kur būdvardis, kurį galima versti žodžiu „teisėtas“, vartojamas tik vienoje vietoje, kai kur tas pats būdvardis pakartojamas du kartus.

gali padėti nustatyti kiti atspirties taškai, išaiškėjantys iš bendro šios nuostatos konteksto[41].

50. Šiuo atveju tikslai, kurių siekiama FL 2a straipsnio 3 dalimi, aiškėja iš teisės akto rengimo projektų[42], kuriais pasirėmė *Vestre Landsret* ir keli proceso dalyviai. Sprendžiant iš šių projektų, Danijos Karalystės teisės aktų leidėjas laikėsi nuomonės, kad atleisti darbuotojai, galintys gauti senatvės pensiją, iš darbo rinkos paprastai pasitraukia. Todėl jiems neturi būti suteikiama FL 2a straipsnio 1 dalimi numatyta išeitinė išmoka, kuria siekiama padėti „vyresnio amžiaus samdomiems darbuotojams“, ilgą laiką išdirbusiems vienoje darbovietėje, „lengviau susirasti naują darbą“.

51. Siekdamas palengvinti vyresnio amžiaus darbuotojų, ne dėl savo kaltės netekusių darbo ir ieškančių naujo, reintegraciją į darbo rinką ir padėti jiems socialiai priimtinu būdu pradėti naujus darbo santykius, Danijos Karalystės teisės aktų leidėjas neabejotinai siekia teisėto socialinės politikos tikslo, susijusio su užimtumo politika ir darbo rinka. Remiantis tokiu tikslu, iš esmės galima pateisinti dėl amžiaus taikomas skirtingas atleidimo iš darbo ar atlyginimo sąlygas (Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1dalies pirma pastraipa, skaitoma kartu su antros pastraipos a punktu)[43].

c) Įvertinimas, ar laikytasi proporcingumo

52. Tačiau reikia dar įvertinti, ar, siekiant šio teisėto tikslo, buvo proporcinga teisę į FL 2a straipsnyje reglamentuojamą išeitinę pašalpą suteikti tik tiems darbuotojams, kurie išėjimo iš darbo momentu dar negali gauti senatvės pensijos – būtent taip Danijos Karalystės teismai aiškina FL 2a straipsnio 3 dalį. Kitaip tariant, reikia išsiaiškinti, ar Danijos teisės aktų leidėjas, susiaurindamas teisę į išeitinę pašalpą turinčių asmenų ratą,

41 — Sprendimai *Palacios de la Villa* (minėtas 2 išnašoje, 56 ir 57 punktai), *Age Concern England* (minėtas 27 išnašoje, 44 ir 45 punktai) ir *Petersen* (minėtas 22 išnašoje, 39 ir 40 punktai).

42 — Įstatymo projekto paaiškinimai dėl čia nagrinėjamos nuostatos įterpimo į FL (*Folketingstidende* 1970–1971, A priedas, 1334 dalis). Anuometiniai samprotavimai diskriminacijos dėl amžiaus klausimu buvo patvirtinti neseniai, perkeliant Direktyvą 2000/78 į vidaus teisę: žr. Įstatymo projekto paaiškinimus L 92 (*Folketingstidende* 2004-2005 [1-asis rinkinys], A priedas, p. 2686, 2701); atitinkamas Įstatymas Nr. 1417 buvo priimtas 2004 m. gruodžio 22 d.

43 — Šiuo klausimu žr. Sprendimus *Mangold* (minėtas 3 išnašoje, 59–61 punktai), *Palacios de la Villa* (minėtas 2 išnašoje, 65 ir 66 punktai) ir *Kücükdeveci* (minėtas 3 išnašoje, 35 ir 36 punktai).

socialinės politikos tikslo siekė „tinkamomis ir būtinomis“ priemonėmis ir ar šios priemonės pernelyg nepažeidžia tų darbuotojų, kuriems išeitinė išmoka nemokama, teisių[44].

i) Tinkamumas (priemonė nėra akivaizdžiai netinkama)

53. Nacionalinio teisės aktų leidėjo priemonė – teisės į išeitinę išmoką suteikimas tik tiems asmenims, kurie dar negali gauti senatvės pensijos – yra „tinkama“ Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos antrosios sakinio dalies prasme tuomet, kai ji *tinka* pasiekti teisėtą tikslą, t. y. finansiškai padėti atleistiems iš darbo vyresnio amžiaus darbuotojams, ieškantiems naujos darbo vietos, susirasti naują darbą[45].

54. Teismo praktikoje yra pripažinta, kad valstybės narės turi didelę diskreciją pasirinkdamos priemones, kurios būtų tinkamos pasiekti jų tikslus socialinės politikos ir užimtumo srityse[46]. Kadangi įvertinimo prerogatyva priklauso valstybėms narėms, Teisingumo Teismui telieka užtikrinti, kad priemonės, kurių imtasi, neatrodytų *neprotingos*[47] arba, kitaip tariant, nebūtų *akivaizdžiai netinkamos* iškeltam tikslui pasiekti.

55. Tokia norma, kaip antai 2a straipsnio 3 dalis, užtikrina, kad išeitinę išmoką gaus tik tie darbuotojai, kurie dar negali gauti senatvės pensijos. Taigi teisę į išeitinę išmoką turi tik tie asmenys, kurie, didžiai tikėtina, liks darbo rinkoje ir ieškosis naujo darbo. Išeitinė išmoka, suteikiama tik šiam aiškiai apibrėžtam asmenų ratui, neabejotinai įgyvendina teisės aktų leidėjo tikslą finansiškai remti tik ilgą laiką vienoje darbovietėje išdirbusius darbuotojus, iš tiesų ieškančius naujo darbo.

44 — Dėl šio reikalavimo plg. Sprendimą *Palacios de la Villa* (minėtas 2 išnašoje, 73 punktas).

45 — Tai, kad Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos versijoje vokiečių kalba vartojamas būdvardis „angemessen“, yra neįprasta. Pažvelgus į versijas kitomis kalbomis (anglų k. „appropriate“, prancūzų k. „appropriés“, italų k. „appropriati“, ispanų k. „adecuados“, portugalų k. „apropriados“, olandų k. „passend“) matyti, kad vokiečių kalboje tinkamesnis būtų būdvardis „geeignet“. Beje, sąvoka „geeignet“ būtų padėjusi išvengti klaidinančio būdvardžio „angemessen“ pakartojimo pirmoje ir antroje šios nuostatos sakinio dalyse; versijose kitomis kalbomis jo yra pavykę išvengti.

46 — Sprendimai *Mangold* (minėtas 3 išnašoje, 63 punktas), *Palacios de la Villa* (minėtas 2 išnašoje, 68 punktas), *Age Concern England* (minėtas 27 išnašoje, 51 punktas), *Hütter* (minėtas 22 išnašoje, 45 punktas) ir *Kücükdeveci* (minėtas 3 išnašoje, 38 punktas); žr. Direktyvos 2000/78 25 konstatuojamąją dalį, kurioje teigiama, kad norint pateisinti skirtingą požiūrį dėl amžiaus reikia priimti „specialias nuostatas, kurios galėtų būti skirtingos, atsižvelgiant į valstybėse narėse susiklosčiusią padėtį“ (cituota Sprendimo *Palacios de la Villa* 69 punkte).

47 — Sprendimai *Palacios de la Villa* (minėtas 2 išnašoje, 72 punktas) ir *Petersen* (minėtas 22 išnašoje, 70 punktas).

Ši priemonė taip pat padeda iki minimumo sumažinti riziką, kad išeitinę išmoką ne pagal paskirtį panaudos ar ja piktnaudžiaus asmenys, iš tiesų nebeieškantys naujo darbo ir ketinantys gyventi iš senatvės pensijos.

56. Pagrindinės bylos ieškovas ir Komisija argumentuoja, kad, kitaip nei siekia Danijos Karalystės teisės aktų leidėjas, naudos iš FL 2a straipsnio 1 dalimi reglamentuojamos išeitinės pašalpos gauna ne tik „vyresnio amžiaus darbuotojai“, bet ir jaunesni darbuotojai, palyginti anksti pradėję profesinę karjerą ir išdirbę vienoje darbovietėje ilgą laiką. Pavyzdžiui, darbuotojas, anksti pradėjęs dirbti vienoje darbovietėje ir be pertrūkių išdirbęs joje ilgą laiką, 12, 15 ar 18 metų darbo stažą, reikalingą teisei į išeitinę išmoką gauti, gali sukaupti dar nesulaukęs ir 40 metų. Šiuo argumentu abejojama, ar FL 2a straipsnis nuoseklus.

57. Tiesa, kad nacionalinės teisės aktai gali garantuoti nurodyto tikslo įgyvendinimą, „tik jeigu jais iš tikrųjų nuosekliai ir sistemiškai siekiama šio tikslo“[48]. Jei nacionalinės teisės aktų leidėjas iš tiesų norėtų finansiškai padėti tik palyginti senyvo amžiaus darbuotojui, ieškančiam naujo darbo, jis tikrai būtų nenuoseklus leisdamas išeitinę išmoką gauti ir jaunesniems darbuotojams, turintiems tokį patį darbo vienoje darbovietėje stažą.

58. Tačiau, kaip per procesą Teisingumo Teisme paaiškino *Region Syddanmark* ir Danijos Karalystės vyriausybė, išeitinę išmoką iš tiesų turi gauti *visi* darbuotojai, palyginti ilgą laiką dirbę vienoje darbovietėje, nes, neatsižvelgiant į jų amžių, jiems ypač sunku susirasti naują darbą. Tokiomis aplinkybėmis nekyla abejonių dėl tokios normos, kaip antai nagrinėjama Danijos Karalystės teisės norma, nuoseklumo[49].

48 — Šiuo klausimu plg. 2009 m. kovo 10 d. Sprendimą *Hartlauer* (C-169/07, Rink. p. I-1721, 55 punktas) ir 2009 m. lapkričio 17 d. Sprendimą *Presidente del Consiglio dei Ministri* (*Sardegna*, C-169/08, Rink. p. I-10821, 42 punktas), bei specialiai skirtingo požiūrio dėl amžiaus pateisinimo klausimu 22 išnašoje minėtus Sprendimus *Petersen* (53 punktas) ir *Hütter* (46 ir 47 punktas, kuriuose kalbama apie nacionalinės teisės aktų prieštaringumą ir vidinio nuoseklumo stoką).

49 — Ir Teisingumo Teismas naujesnėje savo praktikoje atkreipia dėmesį į vienodo požiūrio į darbuotojus svarbą, kalbant apie jų darbo stažą vienoje darbovietėje, neatsižvelgiant į tai, kokio amžiaus jie buvo įdarbinti (plg. Sprendimus *Hütter*, minėtas 22 išnašoje, 47–50 punktai, ir *Kücükdeveci*, minėtas 3 išnašoje, 29–31 ir 40–42 punktai).

59. Taigi tokia norma, kaip antai FL 2a straipsnio 3 dalis, man neatrodo akivaizdžiai netinkama teisės akto leidėjo iškeltam socialinės politikos tikslui pasiekti. Todėl ji yra „tinkama“ Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies prasme.

ii) Būtinumas

60. Tačiau tokia norma kaip FL 2a straipsnio 3 dalis yra „būtina“ tik tuomet, jei iškelto teisėto tikslo nebūtų buvę įmanoma pasiekti švelnesne, bet tokia pat tinkama priemone.

61. Problemų šiuo atžvilgiu kelia tai, kad Danijos Karalystės teisės aktų leidėjas FL 2a straipsnio 3 dalimi teisę į išeitinę išmoką atima *bendrai* iš visų darbuotojų, jau turinčių teisę gauti pensiją ir galinčių ja pasinaudoti, neatsižvelgdamas į tai, ar jie iš tiesų išeina į pensiją, ar dar ketina toliau dirbti.

62. Kaip jau minėta, valstybės narės turi didelę diskreciją pasirinkdamos priemones, kurios būtų tinkamos pasiekti jų tikslus socialinės politikos ir užimtumo srityse[50]. Ši diskrecija iš esmės apima ir galimybę paprastumo dėlei nebevertinti kiekvieno atvejo atskirai, o remiantis bendraisiais kriterijais atlikti tipinį vertinimą ir priskirti darbuotojus tam tikroms atvejų grupėms[51], nors tai ir reikš, kad aukojamas individualizavimo principas.

63. Tačiau diskrecija, kurią valstybės narės turi socialinės politikos srityje, negali lemti to, kad Bendrijos diskriminacijos dėl amžiaus draudimo teisės principo įgyvendinimas taptų beprasmis[52].

64. Tačiau būtent taip ir yra nagrinėjamu atveju. Tokia norma, kaip antai FL 2a straipsnio 3 dalis, automatiškai atleidžianti darbdavį nuo prievolės mokėti išeitinę išmoką, jei darbuotojas turi teisę į pensiją ir gali ja pasinaudoti, tiesiog skatina jį pirmiausia atleisti minimalaus pensinio amžiaus sulaukusius darbuotojus. Ekonomiškai darbdaviui

50 — Žr. šios išvados 54 punktą su 46 išnašoje pateiktomis nuorodomis į teismo praktiką.

51 — Žr. mano 2004 m. balandžio 1 d. išvadą byloje *Hlozek* (C-19/02, Rink. p. I-11491, 57 ir 58 punktai).

52 — Sprendimas *Age Concern England* (minėtas 27 išnašoje, 51 punktas); taip pat žr.1999 m. vasario 9 d. Sprendimą *Seymour-Smith ir Perez* (C-167/97, Rink. p. I-623, 75 punktas), 2003 m. kovo 20 d. Sprendimą *Kutz-Bauer* (C-187/00, Rink. p. I-2741, 57 punktas) bei 2007 m. sausio 18 d. Sprendimas *Confédération générale du travail ir kt.* (C-385/05, Rink. p. I-611, 29 punktas); plg. ir mano išvadą byloje *Hlozek* (minėta 51 išnašoje, 59 punktas).

patraukliau iš tokį patį darbo stažą vienoje darbovietėje turinčių darbuotojų pasirinkti ir atleisti būtent tuos, kurie yra pasiekę tam tikrą amžių – minimalų pensinį amžių.

iii) Pernelyg didelis darbuotojų teisių pažeidimas

65. Be to, egzistavo mažiau suvaržančios priemonės užtikrinti tam, kad išeitinę išmoką gautų tik tie darbuotojai, kurie iš tiesų liks darbo rinkoje ir ieškosis naujo darbo. Pavyzdžiui, Danijos Karalystės teisės aktų leidėjas galėjo nurodyti mokėti išeitinę išmoką tik tiems darbuotojams, kurie tam tikrą minimalų laikotarpį yra užsiregistravę kaip ieškantys darbo ir iki šio laikotarpio pabaigos nepateikę paraiškos senatvės pensijai gauti. Kad darbdavys dėl to nepatirtų pernelyg didelės administracinės naštos, buvo galima įpareigoti darbuotoją be atskiro paraginimo ir iki iš anksto numatytų terminų pateikti atitinkamus tai įrodančius dokumentus. Taip pat, kaip nurodo Komisija, buvo galima įpareigoti darbuotoją, išeitinę išmoką gavusį neteisėtai arba panaudojusį ne pagal paskirtį, ją grąžinti.

66. Šiomis aplinkybėmis tokia norma, kaip antai FL 2a straipsnio 3 dalis, viršija tai, kas būtų būtina siekiant užtikrinti, kad išeitinę išmoką, kaip to siekia teisės aktų leidėjas, gautų tik tie atleisti iš darbo asmenys, kurie dar ketina ieškoti naujo darbo.

67. Net tokią normą, kaip antai FL 2a straipsnio 3 dalis, laikant būtina nacionalinės teisės aktų leidėjo iškeltam teisėtam tikslui pasiekti, dar reikėtų įvertinti, ar ši norma pernelyg nepažeidžia teisėtų darbuotojų lūkesčių.

68. Šis papildomas kriterijus, Teisingumo Teismo nustatytas Sprendime *Palacios de la Villa*[53], išreiškia Sąjungos teisėje galiojantį bendrąjį proporcingumo principą. Pagal jį net ir teisėtiems tikslams pasiekti tinkamos bei būtinos priemonės neturi *sukelti nepatogumų, kurie būtų neproporcingi nurodytiems tikslams*[54] (vad. „proporcingumas siaurąja prasme“). Kitaip tariant, nacionaliniu lygmeniu iškeltas socialinės politikos tikslas turi būti kuo labiau suderintas su vienodo požiūrio principo reikalavimais[55], o atitinkama

53 — Žr. Sprendimą *Palacios de la Villa* (minėtas 2 išnašoje, 73 punktas).

54 — Nusistovėjusi teismo praktika; vietoj daugelio plg. 1989 m. liepos 11 d. Sprendimą *Schräder* (265/87, Rink. p. 2237, 21 punktas), 2005 m. kovo 10 d. Sprendimą *Tempelman ir van Schaijk* (C-96/03 ir C-97/03, Rink. p. I-1895, 47 punktas) bei 2010 m. kovo 9 d. Sprendimą *ERG ir kt.* (C-379/08 ir C-380/08, Rink. p. I-2007, 86 punktas).

55 — 2002 m. kovo 19 d. Sprendimas *Lommers* (C-476/99, Rink. p. I-2891, 39 punktas) dėl vienodo požiūrio į vyriškos ir moteriškos lyties darbuotojus bei Sprendimas *Mangold* (minėtas 3 išnašoje, 65 punktas) dėl Direktyvos 2000/78 vienodo požiūrio principo.

valstybės narė privalo „rasti tinkamą pusiausvyrą tarp egzistuojančių skirtingų interesų“[56].

69. Atleisti darbuotojai, netekę ilgalaikės darbo vietos, net ir turėdami teisę į senatvės pensiją gali būti suinteresuoti ir toliau dirbti. Šiuo atžvilgiu svarbu tai, kad pagal Sąjungos teisę kiekvienas asmuo turi teisę į darbą ir užsiimti profesija (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 15 straipsnio 1 dalis[57]). Ši Europos Sąjungos pagrindinė teisė galioja ir valstybėms narėms įgyvendinant Sąjungos teisę, pavyzdžiui, aktualią Direktyvą 2000/78 (Pagrindinių teisių chartijos 51 straipsnis). Į ją būtina atsižvelgti ir aiškinant egzistuojančius nacionalinės teisės aktus bei taikant juos dar nebaigtoms situacijoms[58].

56 — Sprendimas *Palacios de la Villa* (minėtas 2 išnašoje 71 puntas).

57 — Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija pirmiausia, 2000 m. gruodžio 7 d., buvo paskelbta Nicoje (OL C 364, 2000, p. 1) o vėliau, 2007 m. gruodžio 12 d., – Strasbūre (OL C 303, 2007, p. 1).

58 — Šiuo klausimu žr. nusistovėjusią teismo praktiką, pagal kurią nauja taisyklė nedelsiant taikoma būsimiems galiojant ankstesnei taisyklei susiklosčiusios situacijos padariniams; plg. 1973 m. gruodžio 5 d. Sprendimą *SOPAD* (143/73, Rink. p. 1433, 8 punktas), 2002 m. sausio 29 d. Sprendimą *Pokrzeptowicz-Meyer* (C-162/00, Rink. p. I-1049, 50 punktas), 2008 m. gruodžio 11 d. Sprendimą *Komisija prieš Freistaat Sachsen* (C-334/07 P, Rink. p. I-9465, 43 punktas) ir 2010 m. sausio 14 d. Sprendimą *Stadt Papenburg* (C-226/08, Rink. p. I-131, 46 punktas). Tuo taip pat galima paaiškinti, kodėl Teisingumo Teismas Sprendime *Kücükdeveci* (minėtas 3 išnašoje, 22 punktas) ir 2010 m. kovo 4 d. Sprendime *Chakroun* (C-578/08, Rink. p. I-1839, 44 punktas) rėmėsi chartija kaip privaloma pirmine teise.

70. Tokia norma, kaip antai FL 2a straipsnio 3 dalis, trukdo jau galintiems gauti senatvės pensiją darbuotojams ir toliau naudotis teise dirbti, nes jie, ieškodami naujo darbo, – kitaip nei kiti tokį pat darbo stažą vienoje darbovietėje turintys darbuotojai – negauna finansinės paramos išeitinės išmokos pavidalu. Taip pat sunkiau įgyvendinti ir priimant Direktyvą 2000/78 pareikštą siekį paremti vyresnio amžiaus darbuotojus, kad jie taptų aktyvesne darbo jėga[59].

71. Tiesa, kad reikia rasti tinkamą pusiausvyrą tarp atleistų darbuotojų intereso toliau dirbti ir kitų interesų. Teisingumo Teismas Sprendime *Palacios de la Villa* yra pripažinęs, kad dėl su užimtumo politika ir darbo rinka susijusių priežasčių galima pateisinti nustatytą amžiaus ribą pasiekusių darbuotojų „priverstinį išleidimą į pensiją“[60].

72. Ir tikrai valstybėms narėms – kaip ir socialiniams partneriams – negali būti uždrausta imtis mažiau ribojančių priemonių nei priverstinis išleidimas į pensiją: tokia norma, kaip antai FL 2a straipsnio 3 dalis, nedraudžia

59 — Direktyvos 2000/78 9 konstatuojamoji dalis.

60 — Sprendimas *Palacios de la Villa* (minėtas 2 išnašoje, ypač 73 punktas).

darbuotojams, turintiems teisę į pensiją ir galintiems ja pasinaudoti, ir toliau dirbti. Tiesiog šie naujo darbo ieškantys darbuotojai nesulaukia tokio pat dydžio finansinės paramos kaip kiti darbuotojai, kurie dar negali gauti senatvės pensijos. Danijos Karalystės ir Vokietijos Federacinės Respublikos vyriausybės pabrėžia, kad taip, be kita ko, atsižvelgiama ir į teisėtą darbdavių suinteresuotumą dėl kuo mažesnės finansinės naštos atleidžiant darbuotojus iš darbo[61].

73. Tačiau atimant iš atleisto darbuotojo teisę į finansinę paramą ieškant naujo darbo galima smarkiai pažeisti jo interesus. Taip būtų tuo atveju, jei atleistam darbuotojui, jeigu jis iš karto išeitų į pensiją, dėl tokio ankstyvo išėjimo į arba dėl kitų priežasčių pensija būtų mokama gerokai mažesnė, palyginti su maksimalia pensija, kurią jis galėtų gauti. Tokiu atveju jo interesas ir toliau dirbti yra labai svarus. Juk paprastai kuo ilgiau jis dirba, tuo didesnį pensijų draudimo stažą įgyja ir didesnę pensiją vėliau gauna.

74. Tai aiškiai galima matyti iš Ole Andersen pavyzdžio: jeigu jis, netekęs darbo 2006 m. rugpjūčio mėn., būtų nusprendęs iš karto išeiti į pensiją, būtų turėjęs teisę gauti metinę 125 374 DKK dydžio pensiją[62]. O jeigu jis ir toliau būtų mokėjęs tokio pat dydžio įmokas ir išėjęs į pensiją tik 2008 m. birželio 1 d., jo senatvės pensija būtų padidėjusi iki 152 611 DKK per metus[63], t. y. vos po dar dvejų metų ji būtų buvusi nominaliai daugiau nei 20 % didesnė.

61 — Nors Teisingumo Teismas yra pabrėžęs, kad „vien individualūs motyvai, būdingi darbdavio situacijai, kaip antai išlaidų sumažinimas ar konkurencingumo gerinimas“, nėra tinkami tiesioginiam skirtingam požiūriui dėl amžiaus pateisinti, tačiau kartu jis nėra ir paneigęs, kad, siekiant bendrojo intereso tikslų, susijusių su užimtumo politika ir darbo rinka, reikia atsižvelgti ir į darbdavių interesus. Taigi Danijos Karalystės teisės aktų leidėjas, FL 2a straipsniu apibrėždamas teisę į išeitinę išmoką, teisėtai atsižvelgė ir į darbdavių suinteresuotumą išvengti pernelyg didelės finansinės naštos; plg. Sprendimą *Age Concern England* (minėtas 27 išnašoje, 51 punktas). Ir Sprendime *Kücükdeveci* (minėtas 3 išnašoje) Teisingumo Teismas tokių interesų, kaip antai „didesnis lankstumas valdyti personalą“ ir darbdavio įpareigojimų, susijusių su tam tikrų darbuotojų grupių atleidimu iš darbo, sumažinimas, jokiu būdu nelaikė nereikšmingais (39 punktas); tačiau jis manė, kad teisės aktų leidėjo šiems tikslams pasiekti pasirinkta nuostata „nėra tinkama šiam tikslui pasiekti“ (40 punktas).

62 — 2006 m. rugpjūčio 31 d. tai būtų atitikę 16 807,64 eurų, t. y. apie 1 400 eurų per mėnesį.

63 — 2008 m. birželio 1 d. tai būtų atitikę 20 460,56 eurų, t. y. apie 1 705 eurų per mėnesį.

75. Žinoma, galiausiai nacionalinis teisės aktų leidėjas (arba socialiniai partneriai) turi didelę, su darbo ir socialine politika susijusią diskreciją nuspręsti, iki kokios ribos darbuotojai turi susitaikyti su dėl ankstyvo išėjimo į pensiją ar dėl kitų priežasčių sumažintomis pensijų išmokomis. Tačiau, kiek galima spręsti, Danijos Karalystės teisės aktų leidėjas šios problemos nesvarstė nei priimdamas nagrinėjamą FL 2a straipsnio 3 dalį[64], nei vėliau į vidaus teisę perkeldamas Direktyvą 2000/78[65]. Šiuo atžvilgiu jam priklausančia diskrecija Danijos Karalystės teisės aktų leidėjas apskritai nepasinaudojo.

76. FL 2a straipsnio 3 dalyje nedaroma skirtumo tarp darbuotojų, sulaukusių įprasto pensinio amžiaus, ir darbuotojų, sulaukusių tik minimalaus pensinio amžiaus. Tačiau negalima per daug negalvojant abiejų grupių „sukišti į vieną maišą“, nes jos turi esminį skirtumą: pensija, mokama anksti į pensiją išėjusiems, t. y. nesulaukusiems įprasto pensinio amžiaus asmenims, paprastai yra daug mažesnė, ir tokie asmenys gali patirti nemenkų finansinių nuostolių. Be to, kuo anksčiau darbuotojas, palyginti su įprastu pensiniu amžiumi, išeina į pensiją, tuo trumpesnis būna pensijų draudimo stažas.

77. Tiesa, po 1996 m. padaryto FL 2a straipsnio 3 dalies pakeitimo išeitinė išmoka nemokama tik tais atvejais, kai atleistas samdomas darbuotojas įmokas į savo pensijų fondą pradėjo mokėti nesulaukęs 50 metų amžiaus. Tačiau taip pasiekiama tik tai, kad įgyta teisė į vadinamąją „minimalią pensiją“ neatima teisės į išeitinę išmoką. Tačiau galimybė, kad dėl ankstyvo išėjimo į pensiją pensijų išmokos darbuotojui bus smarkiai sumažintos, išlieka. Ekstremaliu atveju, pavyzdžiui, jei darbuotojas įmokas į savo pensijų fondą pradėjo mokėti būdamas 49 metų, o darbo neteko būdamas 61 metų, jis netenka teisės į FL 2a straipsnio 1 dalyje numatytą išeitinę išmoką, nors dvylika metų mokėjęs įmokas į kolektyvinį pensijų fondą gali tikėtis tik palyginti nedidelės senatvės pensijos, kuri, jeigu iš karto išeitų į pensiją, dar būtų ir sumažinta dėl tokio ankstyvo išėjimo.

64 — Anksčiau – FL 2a straipsnio 2 dalis.

65 — Kaip rodo bylos medžiaga, Danijos Karalystės teisės aktų leidėjas, perkeldamas Direktyvą 2000/78 į vidaus teisę, FL 2a straipsnį patikrino tik dėl to, ar objektyviai pateisinama nemokėti išeitinės išmokos *jaunesnio amžiaus darbuotojams*. Tačiau atrodo, kad visiškai nebuvo įvertinta, ar FL 2a straipsnio 3 dalimi dėl amžiaus nediskriminuojami *vyresnio amžiaus darbuotojai*, jau galintys gauti senatvės pensiją (plg. ir šios išvados 42 punktą).

78. Todėl iš esmės tokia nuostata, kaip antai FL 2a straipsnio 3 dalis, negali būti laikoma išreiškiančia tinkamą pusiausvyrą tarp skirtingų interesų. Šia nuostata pernelyg pažeidžiamos į jos veikimo sferą patenkančių darbuotojų teisės, nes nenuginčijamai laikoma, kad šie darbuotojai visada pasitrauks iš darbo rinkos, net ir tuomet, jei dėl to patirs didelių finansinių nuostolių, nes gaus gerokai mažesnę pensiją nei galėtų gauti. Tačiau darbuotojas teisėtai suinteresuotas ir toliau dirbti, jei iš karto išėjęs į pensiją gautų pensijos išmokas, dėl ankstyvo išėjimo į pensiją ar dėl kitų priežasčių gerokai sumažintas, palyginti su maksimalia pensija, kurią galėtų gauti.

79. Šiuo atžvilgiu ši byla iš esmės skiriasi nuo bylos *Palacios de la Villa*, kurioje taikytinose Ispanijos Karalystės įstatymų ir kolektyvinės sutarties nuostatose remiamasi ne minimaliu, o įprastu pensiniu amžiumi, o ieškovas jau buvo pasiekęs maksimalų jam įmanomą pensijų draudimo stažą[66].

66 — Sprendimas *Palacios de la Villa* (minėtas 2 išnašoje, 24, 27 ir 30 punktai).

iv) Tarpinė išvada

80. Tokia norma, kaip antai FL 2a straipsnio 3 dalis, nėra būtina siekiant įgyvendinti ja siekiamą tikslą. Be to, ji pernelyg pažeidžia į jos veikimo sferą patenkančių darbuotojų interesus. Dėl šių priežasčių negalima pateisinti kartu pasireiškiančio skirtingo požiūrio dėl amžiaus, remiantis Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalimi.

3. Pagrindinės bylos išvados

81. Pagal nusistovėjusią teismo praktiką nacionaliniai teismai, taikydami nacionalinės teisės aktus, turi juos aiškinti kuo labiau atsižvelgdami į direktyvos formuluotę ir tikslą, kad būtų pasiektas direktyvoje numatytas rezultatas ir laikomasi SESV 288 straipsnio 3 dalies[67].

82. Tiesa, tokią pareigą aiškinti pagal direktyvą riboja bendrieji teisės principai, ypač teisinio saugumo ir negaliojimo atgal principai, ir

67 — Plg. vietoj daugelio 1984 m. balandžio 10 d. Sprendimą *von Colson ir Kamann* (14/83, Rink. p. 1891, 26 punktas), 2004 m. spalio 5 d. Sprendimą *Pfeiffer ir kt.* (C-397/01–C-403/01, Rink. p. I-8835, 113 punktas), sprendimus *Impact* (minėtas 20 išnašoje, 98 punktas), *Angelidaki ir kt.* (minėtas 20 išnašoje, 197 punktas) ir *Kücükdeveci* (minėtas 3 išnašoje, 47 punktas).

ji negali pagrįsti nacionalinės teisės aiškinimo *contra legem*[68].

83. Vis dėlto direktyvą atitinkančio aiškinimo principas reikalauja, kad nacionaliniai teismai, atsižvelgdami į visą nacionalinės teisės sistemą ir taikydami joje pripažintus aiškinimo metodus, pagal savo kompetenciją imtųsi visų veiksmų, kad užtikrintų nagrinėjamos direktyvos veiksmingumą ir priimtų ja siekiamą tikslą atitinkantį sprendimą[69]. Tam jie turi naudotis visa nacionalinės teisės aktais jiems suteikta diskrecija[70].

84. Ar nagrinėjamoje byloje taikytina FL 2a straipsnio 3 dalis gali būti aiškinama taip, kad atitiktų Direktyvos 2000/78 tikslus, turi įvertinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Nenorėdama užbėgti už akių *Vestre Landsret*, kuris vienintelis kompetentingas aiškinti nacionalinę teisę[71], vis dėlto manyčiau, kad šiuo atveju direktyvą atitinkantis aiškinimas visiškai įmanomas. Juk šiuo metu egzistuojantis griežtas FL 2a straipsnio 3 dalyje numatytos išimties taikymas grindžiamas tik Danijos Karalystės teismų aiškinimu. Jos tekstą („<...> jei darbuotojas gaus senatvės pensiją <...>“) galima suprasti ir taip, kad turimi galvoje tik asmenys, *iš tiesų gausiantys* senatvės pensiją, o nebūtinai ir tie asmenys, kurie senatvės pensiją tik *gali gauti*[72].

85. Jei pasirodytų esą neįmanoma FL 2a straipsnio 3 dalį aiškinti pagal direktyvą, ši nuostata pagrindinėje byloje neturėtų būti taikoma[73], o tai reikštų, kad FL 2a straipsnio 1 dalyje numatyta išeitinė išmoka turėtų būti

68 — 2005 m. birželio 16 d. Sprendimas *Pupino* (C-105/03, Rink. p. I-5285, 44 ir 47 punktai), sprendimai *Impact* (minėtas 20 išnašoje, 100 punktas) ir *Angelidaki ir kt.* (minėtas 20 išnašoje, 199 punktas).

69 — Sprendimai *Pfeiffer* (minėtas 67 išnašoje, 115, 116, 118 ir 119 punktai), *Impact* (minėtas 20 išnašoje, 101 punktas) ir *Angelidaki ir kt.* (minėtas 20 išnašoje, 200 punktas); panašiai 1990 m. lapkričio 13 d. Sprendime *Marleasing* (C-106/89, Rink. p. I-4135, 8 punktas), kuriame Teisingumo Teismas pabrėžia, kad nacionalinis teismas, taikydamas nacionalinę teisę, „turi ją aiškinti kuo labiau atsižvelgdamas į direktyvos tekstą ir tikslą“.

70 — Sprendimas *von Colson ir Kamann* (minėtas 67 išnašoje, 28 punktas); plg. ir 1988 m. vasario 4 d. Sprendimą *Murphy ir kt.* (157/86, Rink. p. 673, 11 punktas) bei 2007 m. sausio 11 d. Sprendimą *ITC* (C-208/05, Rink. p. I-181, 68 punktas).

71 — 2006 m. liepos 4 d. Sprendimas *Adeneler ir kt.* (C-212/04, Rink. p. I-6057, 103 punktas), 2006 m. rugsėjo 19 d. Sprendimas *Wilson* (C-506/04, Rink. p. I-8613, 34 punktas) ir Sprendimas *Angelidaki ir kt.* (minėtas 20 išnašoje, 48 punktas).

72 — Kaip rašytinėje pastabose aiškina Danijos Karalystės vyriausybė, dabartinė FL 2a straipsnio 3 dalies taikymo praktika paremta griežtu teleologiniu nuostatos aiškinimu, pagal kurį danų kalbos veiksmažodis „vil“ suprantamas „kan“ prasme.

73 — Nusistovėjusi teismo praktika: plg., pvz., Sprendimą *Marshall* (minėtas 20 išnašoje, 55 ir 56 punktas), kuriame teigiama, kad lygybės principą galima pasitelkti „darbdavio, kuris yra valstybės institucija, atžvilgiu, siekiant užkirsti kelią bet kokios nacionalinės teisės nuostatos, neatitinkančios šio principo, taikymui“; taip pat žr. sprendimus *ITC* (minėtas 70 išnašoje, 69 punktas) ir *Petersen* (minėtas 22 išnašoje, 80 ir 81 punktai).

priteista ir tokiam asmeniui, kaip antai Ole Andersen. Nes tol, kol nacionalinės teisės aktų leidėjas nėra priėmęs vienodą požiūrį atkuriančių priemonių, lygybės principo laikymasis gali būti užtikrintas tik neprivilegijuotai kategorijai priklausantiems asmenims suteikiant tas pačias privilegijas kaip ir priklausantiesiems privilegijuotai kategorijai[74].

4. Baigiamosios pastabos

86. Siekiant naudingai atsakyti į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimą, dėl išsamumo dar reikėtų pateikti kelis pastebėjimus.

87. Aplinkybė, kad FL 2a straipsnio 1 dalyje išeitinės išmokos mokėjimas susiejamas su ilgalaikiu nepertraukiamu darbo stažu vienoje darbovietėje, galėtų reikšti, kad šios išmokos prasmė ir tikslas nėra vien finansinė parama ieškant naujo darbo. Veikiau šia išeitine išmoka – bent jau iš dalies – galėtų būti siekiama ir atsidėkoti darbuotojui už lojalumą.

88. Teisingumo Teismui pateikus atitinkamą klausimą, bylos dalyviai neturėjo vieningos nuomonės, ar FL 2a straipsnio nuostata turi šį atlygio už lojalumą elementą. Danijos Karalystės vyriausybė, *Region Syddanmark* ir Komisija tai neigia, o pagrindinės bylos ieškovas laikosi priešingo požiūrio. Galiausiai nacionalinis teismas turės susidaryti nuomonę šiuo klausimu[75].

89. Jei paaiškėtų, kad FL 2a straipsnio nuostata bent iš dalies siekiama atlyginti darbuotojui už ilgalaikį lojalumą, tai būtų papildoma privaloma priežastis neatimti iš darbuotojų teisės į išeitinę išmoką vien dėl to, kad jie jau turi teisę į pensiją. Juk atlyginant už parodytą lojalumą nesvarbu, ar pasitraukiantis iš darbovietės darbuotojas gali gauti senatvės pensiją.

74 — Nusistovėjusi teismo praktika: plg. vietoj daugelio 2007 m. birželio 21 d. Sprendimą *Jonkman ir kt.* (C-231/06 – C-233/06, Rink. p. I-5149, 39 punktas su jame pateiktomis nuorodomis).

75 — Sprendimas *Petersen* (minėtas 22 išnašoje, 42 punktas).

VI — Išvada

90. Atsižvelgdama į pateiktus svarstymus, siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į *Vestre Landsret* pateiktą klausimą:

„Jei atleidžiamiems iš darbo darbuotojams, ilgą laiką išdirbusiems vienoje darbovietėje, mokama įstatymu numatyta išeitinė išmoka, turinti finansiškai padėti jiems lengviau susirasti naują darbą, teisės į šią išeitinę išmoką atėmimas iš darbuotojų, pasibaigus darbo santykiams galinčių gauti senatvės pensiją, prieštarauja Direktyvos 2000/78/EB 2 ir 6 straipsniams, jei neatsižvelgiama į tai:

— ar atitinkamas darbuotojas šiuo momentu iš tiesų gaus senatvės pensiją, ar ir toliau liks darbo rinkoje, ir

— ar išeidamas į pensiją šiuo momentu atitinkamas darbuotojas nepatirs didelių finansinių nuostolių dėl to, kad dėl ankstyvo išėjimo į pensiją ar kitų priežasčių gaus gerokai mažesnes pensijų išmokas.“