TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2010 m. lapkričio 18 d.*

Byloje C-356/09

dėl *Oberster Gerichtshof* (Austrija) 2009 m. rugpjūčio 4 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2009 m. rugsėjo 4 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Pensionsversicherungsanstalt

prieš

Christine Kleist

* Proceso kalba: vokiečių.

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

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

generalinė advokatė J. Kokott,
posėdžio sekretorius B. Fülöp, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2010 m. rugsėjo 2 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— *Pensionsversicherungsanstalt*, atstovaujamos advokato A. Ehm,

— C. Kleist, atstovaujamos advokato H. Forcher-Mayr,

— Europos Komisijos, atstovaujamos V. Kreuschitz ir M. van Beek,

susipažinęs su 2010 m. rugsėjo 16 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, p. 40; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 187), iš dalies pakeistos 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB (OL L 269, p. 15; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 255, toliau – Direktyva 76/207), aiškinimu.

2 Šis prašymas pateiktas byloje tarp C. Kleist ir jos darbdavio *Pensionsversicherungsanstalt* (toliau – pensijų draudimo įstaiga) dėl C. Kleist darbo sutarties nutraukimo sąlygų.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Direktyvos 76/207, panaikintos 2009 m. rugpjūčio 15 d. įsigaliojusia 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (OL L 204, p. 23), 2 straipsnyje buvo numatyta:

„1. Remiantis toliau išdėstytomis nuostatomis, vienodo požiūrio principas reiškia, kad negali būti jokios tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, ypač dėl santuokinės arba šeimyninės padėties.

2. Šioje direktyvoje vartojamos tokios sąvokos:

— tiesioginė diskriminacija: kai vienam asmeniui dėl lyties yra sudaromos mažiau palankios sąlygos, palyginti su kitu asmeniu, kuriam panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos sąlygos,

— netiesioginė diskriminacija: kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje

nei kitos lyties asmenys, nebent tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis,

<…>“

4 Pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies c punktą „vienodo požiūrio principo taikymas reiškia, kad negali būti jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties valstybiniame ar privačiame sektoriuose, įskaitant valstybės įstaigas, dėl <...> įdarbinimo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat darbo užmokesčio, kaip numatyta [1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyvoje 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo (OL L 45, p. 19; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 179)]“.

5 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyvos dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje (OL L 6, 1979, p. 24; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 215) 7 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės netaikyti jos nuostatų šiais atvejais:

a) nustatant pensinį amžių senatvės ir ištarnauto laiko pensijoms gauti ir su tuo susijusias galimybes gauti kitas išmokas;

<…>“

Nacionalinė teisė

6 1992 m. gruodžio 29 d. Federalinio konstitucinio įstatymo dėl skirtingo socialinės apsaugos draudimu apdraustų vyrų ir moterų pensinio amžiaus (*Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten*) (*BGBl.* 832/1992) 1–3 straipsniuose nustatyta taip:

„1 straipsnis. Įstatymų nuostatose gali būti įstatymuose nustatytu socialiniu draudimu apdraustiems moterims ir vyrams nustatytas skirtingas pensinis amžius.

2 straipsnis. Nuo 2019 m sausio 1 d. iki 2028 m. moterų amžius, kurio sulaukus įgyjama teisė į išankstinę pensiją, pradedamas ilginti, kasmet nuo sausio 1 d. pridedant po šešis mėnesius.

3 straipsnis. Nuo 2024 m sausio 1 d. iki 2033 m. moterų amžius, kurio sulaukus įgyjama teisė į senatvės pensiją, pradedamas ilginti, kasmet nuo sausio 1 d. pridedant po šešis mėnesius."

7 1955 m. rugsėjo 9 d. Bendrasis socialinio draudimo įstatymas (*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz*) (*BGBl.* 189/1955) su pakeitimais (toliau – ASVG) pagal jo 270 straipsnį taikomas ir darbininkams, ir tarnautojams. Šio įstatymo 253 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad apdraustieji vyrai įgyja teisę į senatvės pensiją, kai jiems sueina 65 metai (įprastas pensinis amžius), moterys – kai joms sueina 60 metų (įprastas pensinis amžius), jei yra įvykdyta šio įstatymo 236 straipsnyje numatyto teisės įgijimo laikotarpio sąlyga.

8 Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad pagal Austrijos teisę įstatymais nustatyta (pagal ASVG suteikiama) senatvės pensija negali būti sumažinta dėl to, kad darbo santykiai ar nepriklausoma profesinė veikla toliau tęsiami net ir sulaukus amžiaus, nuo kurio įgyjama teisė į šią pensiją.

9 Pagrindinėje byloje taikytina kolektyvinė sutartis yra Austrijos socialinio draudimo įstaigose dirbančių gydytojų ir dantų gydytojų specialūs nuostatai B (*Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs*, toliau – DO.B). Šioje kolektyvinėje nuostatoje įtvirtinama speciali atleidimo iš darbo tvarka, pagal kurią darbuotojai, įgiję dešimties metų ir daugiau darbo stažą juos įdarbinusioje įstaigoje, gali būti atleisti iš darbo tik remiantis tam tikrais nustatytais pagrindais.

10 DO.B 134 straipsnyje numatyta:

„<…>

2. Gydytojai, kuriems taikoma apsauga nuo atleidimo iš darbo, gali išeiti į pensiją, jei:

<…>

2) [jie turi] teisę į senatvės pensiją pagal ASVG 253 straipsnį <...>

<…>

4. Gydytoją, kuriam taikoma apsauga nuo atleidimo iš darbo, valdyba gali išleisti į pensiją, jei gydytojas:

1) atitinka 2 dalies <...> 2 <...> punktuose išdėstytas sąlygas

<...>“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

11 1948 m. gimusi C. Kleist dirbo pensijų draudimo įstaigos vyriausiąja gydytoja.

12 Ši įstaiga nusprendė atleisti iš darbo visus darbuotojus vyrus ir moteris, atitinkančius išleidimo į pensiją sąlygas pagal DO.B. 2007 m. sausio 9 d. laišku C. Kleist pranešė savo darbdaviui, kad ji neketina išeiti į pensiją sulaukusi 60 metų ir pageidauja dirbti tol, kol jai sueis 65 metai. Tačiau 2007 m. gruodžio 6 d. laišku darbdavys jai pranešė apie sprendimą savo iniciatyva išleisti ją į pensiją nuo 2008 m. liepos 1 dienos.

13 C. Kleist savo atleidimą iš darbo užginčijo *Landesgericht Innsbruck* (Insbruko regiono teismas). 2008 m. rugpjūčio 22 d. sprendimu *Oberlandesgericht Innsbruck* (Insbruko aukštesnysis regiono teismas), kuris sprendžia kaip apeliacinis teismas darbo ir socialinės teisės srityje, pakeitė 2008 m. kovo 14 d. *Landesgericht Innsbruck* priimtą jai

nepalankų sprendimą. Tuomet pensijų draudimo įstaiga pateikė *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas) kasacinį skundą.

14 *Oberster Gerichtshof* pažymi, kad DO.B nustatyta atleidimo iš darbo tvarka nukrypstama nuo Austrijos teisės aktuose įtvirtintos bendrosios tvarkos dėl to, kad šiuose teisės aktuose numatyta, jog vienašališkai nutraukiant darbo santykius iš principo to nereikia pagrįsti. Vis dėlto jis nurodo, kad tai neužkerta kelio taikyti minėtuose teisės aktuose su tam tikromis sąlygomis numatytos bendrosios apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo tuo atveju, kai tokiu nutraukimu pažeidžiami esminiai darbuotojo interesai ir darbdavys negali tokio nutraukimo pateisini pagrindais, susijusiais su įmonės veikla ar su pačiu darbuotoju.

15 Toliau prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad siekiant nustatyti, ar tokiu nutraukimu pažeidžiami esminiai darbuotojo interesai, atsižvelgiama į socialinį draudimą, kuriuo darbuotojas naudojasi, ypač į tai, ar jis gauna senatvės pensiją. Tas pats kriterijus yra DO.B nuostatoje, pagal kurią darbdaviui leidžiama senatvės pensiją gaunantiems darbuotojams netaikyti apsaugos nuo atleidimo iš darbo, kuri yra didesnė nei išplaukiančioji iš įstatymais nustatytos tvarkos, taip suteikiant galimybę įdarbinti jaunesnius darbuotojus.

16 *Oberster Gerichtshof* kyla klausimas, ar, vertinant tai, ar darbuotojų padėtis panaši, į darbuotojo socialinės padėties kriterijų, į kurį Austrijos teisėje daroma nuoroda atleidimo iš darbo srityje, nereikia atsižvelgti taip pat kaip ir į amžiaus kriterijų. Šis teismas pažymi, kad šiuo klausimu taikomas vienodas požiūris į vyrus ir moteris, nes jie

netenka DO.B suteikiamos didesnės apsaugos nuo atleidimo iš darbo, jei jie naudojasi socialiniu draudimu.

17 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano: kiek tai susiję su valstybių narių diskrecija apibrėžiant užimtumo politikos priemones, šio teismo nagrinėjamoje byloje kylantys teisės klausimai nebuvo išaiškinti Teisingumo Teismo praktikoje pakankamai, kad jis galėtų priimti sprendimą.

18 Tokiomis aplinkybėmis *Oberster Gerichtshof* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar direktyvos [76/207] 3 straipsnio 1 dalies c punktas (kiek tai susiję su darbo teisės sistema, kurią taikant bendroji apsauga nuo neteisėto atleidimo iš darbo suteikiama atsižvelgiant į socialinę (finansinę) priklausomybę nuo darbo) turi būti aiškinamas kaip draudžiantis kolektyvinės sutarties nuostatą, kurioje numatyta speciali už įstatymuose nustatytą bendrąją apsaugą nuo atleidimo iš darbo platesnė apsauga nuo atleidimo iš darbo taikoma tik iki to momento, kai darbuotojui paprastai suteikiama socialinė (finansinė) apsauga mokant senatvės pensijos išmoką, jei ši senatvės pensija vyrams ir moterims pradedama mokėti skirtingais momentais?

2. Ar, taikant minėtą darbo teisės sistemą, direktyvos [76/207] 3 straipsnio 1 dalies c punktu draudžiama viešosios teisės reglamentuojamam darbdaviui atleisti iš darbo darbuotoją praėjus vos keliems mėnesiams nuo to momento, kai jis įgijo teisę į senatvės pensiją, kad galėtų įdarbinti naujus darbuotojus, siekiančius kuo greičiau įsilieti į darbo rinką?“

Dėl prejudicinių klausimų

19 Savo klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvos 76/207 3 straipsnio 1 dalies c punktą reikia aiškinti taip, kad nacionalinės nuostatos, kuriomis, siekiant skatinti jaunesnių žmonių užimtumą, leidžiama viešosios teisės reglamentuojamam darbdaviui atleisti teisę į senatvės pensiją įgijusius darbuotojus, kai šią teisę moterys įgyja penkeriais metais anksčiau nei vyrai, yra šia direktyva draudžiama diskriminacija dėl lyties.

Teisingumo Teismui pateiktos pastabos

20 C. Kleist teigimu, pagrindinėje byloje nagrinėjamos nuostatos yra diskriminacija dėl lyties dėl to, kad jomis leidžiama darbdaviui savo iniciatyva darbuotoją moterį išleisti į pensiją sulaukus 60 metų, tai yra amžiaus, kurio sulaukus įgyjama teisė į senatvės pensiją, kai teisė į šią pensiją įgyjama skirtingais momentais pagal tai, ar darbuotojas yra vyras, ar moteris. Direktyvos 76/207 3 straipsnio 1 dalies c punktą reikia aiškinti kaip draudžiantį tokias nuostatas.

21 C. Kleist prašo Teisingumo Teismo išaiškinti ir 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), nuostatas. Ji tvirtina, kad šios nuostatos draudžia nacionalinės teisės nuostatas, kaip antai nagrinėjamas pagrindinėje byloje, nes jos taip pat sukelia tiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus.

22 Pensijų draudimo įstaiga teigia, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamomis teisės nuostatomis įtvirtinamas skirtingas požiūris, kuris netiesiogiai susijęs su lytimi; toks skirtingas požiūris pateisinamas tikslu skatinti jaunesnių asmenų užimtumą ir todėl nėra neteisėta diskriminacija. Be to, ji mano, kad reikėtų vengti situacijos, kai moterys gali gauti darbo užmokestį ir įstatymais nustatytą pensiją, o vyrai šios galimybės neturi.

23 Europos Komisija mano, kad Direktyvos 76/207 3 straipsnio 1 dalies c punktą reikia aiškinti kaip draudžiantį kolektyvinės sutarties nuostatą, kurioje numatyta speciali už įstatymais nustatytą bendrąją apsaugą nuo atleidimo iš darbo platesnė apsauga taikoma tik iki to momento, kai darbuotojui suteikiama finansiniais ištekliais aprūpinanti socialinė apsauga, paprastai jam mokant senatvės pensijos išmoką, kai teisę į šią pensiją darbuotojai vyrai ir moterys įgyja skirtingais momentais, nes tikslas skatinti jaunesnių asmenų užimtumą negali pateisinti tokių nuostatų.

Teisingumo Teismo atsakymas

24 Pirmiausia reikia pažymėti, kad senatvės pensijos suteikimo sąlygos ir darbo santykių nutraukimo sąlygos yra skirtingi klausimai (šiuo klausimu žr. 1986 m. vasario 26 d. Sprendimo *Marshall*, 152/84, Rink. p. 723, 32 punktą).

25 Dėl darbo santykių nutraukimo sąlygų Direktyvos 76/207 3 straipsnio 1 dalies c punkte numatyta, kad vienodo požiūrio principo taikymas, kiek tai susiję su atleidimo iš darbo sąlygomis, reiškia, kad negali būti jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties valstybiniame ar privačiame sektoriuose, įskaitant valstybės įstaigas.

26 Šiuo atžvilgiu privalomojo išėjimo iš darbo amžiaus riba pagal bendrąją darbdavio išleidimo į pensiją politiką patenka į šioje nuostatoje esančią atleidimo iš darbo sąvoką, t. y. sąvoką, kurią reikia suprasti plačiai, net jei toks atleidimas lemia senatvės pensijos suteikimą (pagal analogiją žr. minėto 1986 m. vasario 26 d. Sprendimo *Marshall* 34 punktą ir 1986 m. vasario 26 d. Sprendimo *Beets-Proper*, 262/84, Rink. p. 773, 36 punktą).

27 Iš to išplaukia: kadangi darbdavys savo iniciatyva išleido C. Kleist į pensiją priėmęs sprendimą atleisti visus savo darbuotojus, įgijusius teisę į senatvės pensiją, todėl pagrindinė byla susijusi su atleidimo iš darbo sąlygomis, kaip jos suprantamos pagal Direktyvos 76/207 3 straipsnio 1 dalies c punktą.

28 Pirmiausia reikia priminti, jog Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad bendroji atleidimo iš darbo politika, pagal kurią darbuotoja atleidžiama iš darbo vien dėl to, kad ji sulaukė amžiaus, nuo kurio ji turi teisę į senatvės pensiją ir kuris pagal nacionalinės teisės aktus yra skirtingas vyrams ir moterims, ar jį viršijo, yra Direktyva 76/207/EEB draudžiama diskriminacija dėl lyties (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Marshall* 38 punktą).

29 Šiuo klausimu visų pirma primintina, kad, vadovaujantis Direktyvos 76/207 2 straipsnio 2 dalies pirma įtrauka, tiesioginė diskriminacija yra tuomet, kai vienam asmeniui

dėl lyties yra sudaromos mažiau palankios sąlygos, palyginti su kitu asmeniu, kuriam panašioje padėtyje yra, buvo ar būtų sudarytos sąlygos.

30 Šioje byloje iš DO.B 134 straipsnio 2 dalies 2 punkto ir 4dalies 1 punkto matyti, kad gydytojai, kuriems taikoma apsauga nuo atleidimo iš darbo, vis dėlto gali būti atleisti iš darbo, kai įgyja teisę į senatvės pensiją, kaip tai suprantama pagal ASVG 253 straipsnį. Pagal minėto 253 straipsnio 1 dalį vyrai šią teisę įgyja sulaukę 65 metų, o moterys – sulaukusios 60 metų. Iš to matyti, kad darbuotojos moterys gali būti atleistos iš darbo sulaukusios 60 metų, o darbuotojai vyrai – tik sulaukę 65 metų.

31 Į tokias nuostatas įtrauktas kriterijus neatsiejamas nuo darbuotojų lyties, taigi, priešingai nei teigia pensijų draudimo įstaiga, egzistuoja skirtingas tiesiogiai su lytimi susijęs požiūris.

32 Antra, reikia išnagrinėti, ar tokiu atveju, kaip reglamentuojamasis minėtomis nuostatomis, darbuotojos moterys, sulaukusios 60–65 metų, yra panašioje padėtyje, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 76/207 2 straipsnio 2 dalies pirmą įtrauką, kaip ir tos pačios amžiaus grupės darbuotojai vyrai.

33 Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar dėl to, jog 60–65 metų amžiaus darbuotojos moterys turi socialinį draudimą dėl įstatymais nustatytos senatvės pensijos, šių darbuotojų padėtis negali tapti specifinė, palyginti su tos pažios amžiaus grupės darbuotojų vyrų, neturinčių tokio draudimo, padėtimi.

34 Reikia išnagrinėti, ar darbuotojų vyrų ir moterų padėtis yra panaši visų pirma nuostatų, kuriomis įtvirtinamas skirtingas požiūris, atžvilgiu (šiuo klausimu žr. 2004 m. gruodžio 9 d. Sprendimo *Hlozek*, C-19/02, Rink. p. I-11491, 46 punktą ir pagal analogiją 2008 m. gruodžio 16 d. Sprendimo *Arcelor Atlantique ir Lorraine ir kt.*, C-127/07, Rink. p. I-9895, 26 punktą).

35 Pagrindinėje byloje nagrinėjamomis nuostatomis, kuriomis įtvirtinamas skirtingas požiūris, siekiama reglamentuoti sąlygas, kuriomis darbuotojai gali netekti darbo.

36 Pagrindinės bylos aplinkybėmis, priešingai nei atvejais, nagrinėtais bylose, kuriose priimti 1993 m. lapkričio 9 d. Sprendimas *Roberts* (C-132/92, Rink. p. I-5579, 20 punktas) ir minėtas Sprendimas *Hlozek* (48 punktas), darbuotojoms moterims suteiktas pranašumas, t. y. galimybė reikalauti mokėti senatvės pensiją penkeriais metais anksčiau nei darbuotojams vyrams, nėra tiesiogiai susijęs su nuostatų, kuriomis įtvirtinamas skirtingas požiūris, tikslu.

37 Iš tikrųjų dėl minėto pranašumo darbuotojų moterų padėtis negali tapti specifinė, palyginti su darbuotojų vyrų, nes vyrai ir moterys yra toje pačioje padėtyje, kiek tai susiję su darbo santykių nutraukimo sąlygomis (šiuo klausimu žr. 1986 m. vasario 26 d. Sprendimo *Roberts*, 151/84, Rink. p. 703, 36 punktą).

38 Be to, kaip matyti iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą, šio sprendimo 33 punkte minėta aplinkybė išplaukia iš to, kad Austrijos Respublika, remdamasi

Direktyvos 79/7 7 straipsnio 1 dalies a punkte numatyta vienodo požiūrio išimtimi, norėjo įtvirtinti tvarką, kurioje numatytas skirtingas vyrų ir moterų įstatymais nustatytas pensinis amžius, siekdama kompensuoti moterims sudaromas nepalankias socialines, šeimines ir ekonomines sąlygas.

39 Teisingumo Teismas ne kartą yra nusprendęs, kad, atsižvelgiant į esminę vienodo požiūrio principo svarbą, šioje nuostatoje numatytą diskriminacijos dėl lyties draudimo išimtį reikia aiškinti siaurai, t. y. taip, kad ji taikoma tik nustatant pensinį amžių dėl senatvės ir ištarnauto laiko pensijos skyrimo ir galimoms pasekmėms kitoms socialinio draudimo išmokoms (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Marshall* 36 punktą; 2005 m. liepos 21 d. Sprendimo *Vergani*, C-207/04, Rink. p. I-7453, 33 punktą ir 2006 m. balandžio 27 d. Sprendimo *Richards*, C-423/04, Rink. p. I-3585, 36 punktą).

40 Kaip matyti iš šio sprendimo 27 punkto, pagrindinėje byloje nagrinėjamos nuostatos susijusios su atleidimu iš darbo, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 76/207 3 straipsnio 1 dalies c punktą, o ne su Direktyvos 79/7 7 straipsnio 1 dalies a punkte numatytomis pasekmėmis, vadinasi, minėta išimtis netaikoma šioms nuostatoms.

41 Trečia, Direktyvoje 76/207 daromas skirtumas tarp tiesioginės diskriminacijos dėl lyties ir vadinamosios „netiesioginės“ diskriminacijos ta prasme, kad netiesioginę diskriminaciją galinčios sukelti nuostatos, kriterijai ar praktika pagal šios direktyvos

2 straipsnio 2 dalies antrą įtrauką gali būti pripažinti nediskriminaciniais, jei juos „objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis“. Tačiau tokia galimybė nenumatyta skirtingiems požiūriams, galintiems sukelti tiesioginę diskriminaciją, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies pirmą įtrauką.

42 Tokiomis aplinkybėmis, kadangi, pirma, pagrindinėje byloje nagrinėjamomis nuostatomis įtvirtintas skirtingas požiūris yra tiesiogiai susijęs su lytimi, o, kaip matyti iš šio sprendimo 37 punkto, šioje byloje vyrų ir moterų padėtis yra vienoda, ir, antra, Direktyvoje 76/207 nenumatyta šiuo atveju taikytina vienodo požiūrio principo išimtis, reikia pripažinti, kad šis skirtingas požiūris yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Vergani* 34 punktą).

43 Taigi minėtas skirtingas požiūris negali būti pateisintas tikslu skatinti jaunesnių asmenų užimtumą, kuriuo remiasi pensijų draudimo įstaiga.

44 Galiausiai, kalbant apie tai, ar yra diskriminacija dėl amžiaus, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2000/78, reikėtų priminti, kad per EB 234 straipsnyje įtvirtintą procedūrą tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, atsakingas už sprendimo priėmimą, atsižvelgdamas į konkrečios bylos ypatumus, turi įvertinti ir prejudicinio sprendimo

būtinumą savo sprendimui priimti, ir Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarbą (šiuo klausimu žr. visų pirma 2010 m. spalio 12 d. Sprendimo *Rosenbladt*, C-45/09, Rink. p. I-9391, 32 punktą).

45 Kadangi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas neprašė Teisingumo Teismo išaiškinti šios direktyvos ir netgi iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nematyti, kad pagrindinėje byloje būtų teigta, jog yra tokia diskriminacija, šios problematikos nagrinėjimas neatrodo naudingas minėtai bylai išspręsti.

46 Taigi atsakymas į užduotus klausimus yra toks: Direktyvos 76/207 3 straipsnio 1 dalies c punktą reikia aiškinti taip, kad nacionalinės nuostatos, pagal kurias, siekiant skatinti jaunesnių žmonių užimtumą, darbdaviui leidžiama atleisti teisę į senatvės pensiją įgijusius darbuotojus, kai šią teisę moterys įgyja penkeriais anksčiau nei vyrai, yra šia direktyva draudžiama tiesioginė diskriminacija dėl lyties.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

47 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:

1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu, iš dalies pakeistos 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, 3 straipsnio 1 dalies c punktą reikia aiškinti taip, kad nacionalinės nuostatos, pagal kurias, siekiant skatinti jaunesnių žmonių užimtumą, darbdaviui leidžiama atleisti teisę į senatvės pensiją įgijusius darbuotojus, kai šią teisę moterys įgyja penkeriais metais anksčiau nei vyrai, yra šia direktyva draudžiama tiesioginė diskriminacija dėl lyties.

Parašai.