

TEISINGUMO TEISMO (trečioji kolegija) SPRENDIMAS

2009 m. kovo 5 d.*

Byloje C-388/07

dėl *High Court of Justice (England and Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court)* (Jungtinė Karalystė) 2007 m. liepos 24 d. Sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2007 m. rugpjūčio 9 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

The Queen,

The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) prašymu,

prieš

Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform,

* Proceso kalba: anglų.

TEISINGUMO TEISMAS (trečioji kolegija),

kuri sudaro kolegijos pirmininkas A. Rosas, teisėjai A. Ó Caoimh, J. Klučka, U. Löhmus ir P. Lindh (pranešėja),

generalinis advokatas J. Mazák,
posėdžio sekretorius H. von Holstein, kanclerio pavaduotojas,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2008 m. liepos 2 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- *Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England)*, atstovaujamos QC R. Allen, solisitoriaus A. Lockley ir baristerio D. O'Dempsey

- Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos E. Jenkinson, padedamos QC D. Rose,

- Italijos vyriausybės, atstovaujamos I. M. Braguglia, padedamo *avvocato dello Stato* W. Ferrante,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos J. Enegren ir N. Yerrell,

susipažinęs su 2008 m. rugsėjo 23 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

- ¹ Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 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), išaiškinimu.

- ² Šis prašymas pateiktas nagrinėjant ieškinį dėl Direktyvos 2000/78 perkėlimo į Jungtinės Karalystės teisę teisėtumo byloje, kurioje kilo ginčas tarp *Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England)* ir Verslo, įmonių ir reguliavimo reformų Valstybės Sekretoriaus (*Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*).

Teisinis pagrindas

Bendrijos teisės aktai

- 3 Direktyvos 2000/78 keturioliktoje konstatuojamojoje dalyje numatyta:

„Ši direktyva nepažeidžia nacionalinių nuostatų, kuriomis nustatomas pensinis amžius.“

- 4 Direktyvos 2000/78 25 konstatuojamojoje dalyje nurodyta:

„Diskriminavimo dėl amžiaus draudimas yra svarbiausia Užimtumo gairėse išdėstytų tikslų įgyvendinimo ir darbo jėgos įvairovės skatinimo priemonė. Vis dėlto, tam tikromis aplinkybėmis galima pateisinti skirtingą požiūrį dėl amžiaus, todėl reikia priimti specialias nuostatas, kurios galėtų būti skirtingos, atsižvelgiant į valstybėse narėse susiklosčiusią padėtį. Todėl būtina išvelgti skirtingo požiūrio, kurį pateisina teisėta užimtumo politika, darbo rinka ir profesinio mokymo tikslai, ir diskriminacijos, kuri turi būti uždrausta, skirtumus.“

- 5 Pagal Direktyvos 2000/78 1 straipsnį jos „tikslas – 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“.

6 Direktyvos 2000/78 2 straipsnyje, pavadintame „Diskriminacijos sąvoka“, nustatyta:

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

2. Pagal 1 dalį:

- 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 arba

 - ii) tam tikrą negalią turinčių asmenų atžvilgiu darbdavys, asmuo arba organizacija, kuriems yra taikoma ši direktyva, pagal nacionalinės teisės aktus yra įpareigoti

intis atitinkamų priemonių, atitinkančių 5 straipsnyje išdėstytus principus, kad būtų pašalinti dėl tokių sąlygų, taikomų kriterijų ar praktikos susidarę nepatogumai.

<...>“

7 Direktyvos 2000/78 3 straipsnio „Taikymo sritis“ 1 dalyje nurodyta:

„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;

<...>“

- 8 Pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio „Skirtingo požiūrio dėl amžiaus pateisinimas“ 1 dalį:

„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 požiūris, 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, vyresnio amžiaus asmenims ir už priežiūrą atsakingiems asmenims, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą;
- b) minimalaus amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo nustatymą siekiant įsidarbinti arba gauti tam tikrų su darbu susijusių privilegijų;
- c) maksimalaus įdarbinamojo amžiaus nustatymą, pagrįstą su konkrečiomis pareigomis susijusiam mokymui keliamais reikalavimais arba su poreikiu nustatyti atitinkamą išdirbtą laikotarpį iki išėjimo į pensiją.“ (Pataisytas vertimas)

Nacionalinės teisės aktai

- 9 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad iki 2006 m. balandžio 3 d. Jungtinėje Karalystėje nebuvo teisės aktų, kurie draustų diskriminaciją dėl amžiaus užimtumo ir profesinėje srityje. Darbdaviai galėjo atleisti įprasto pensinio amžiaus, kuris nustatytas jų įmonėje, sulaukusius darbuotojus arba, jei jis nenustatytas, sulaukusius 65 metų. 1996 m. Darbo teisių įstatymo (*Employment Rights Act*, toliau – 1996 m. Įstatymas) 109 ir 156 straipsniuose buvo numatyta, kad tokiomis aplinkybėmis darbuotojai neturi teisės į jokią išėitinę išmoką.
- 10 2006 m. balandžio 3 d. Jungtinė Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystė perkėlė Direktyvą 2000/78 priimdama 2006 m. Reglamentą dėl lygybės darbo srityje (amžiaus aspektas) (*Employment Equality (Age) Regulations 2006*, SI 1031/2006, toliau – reglamentas), kuris įsigaliojo 2006 m. spalio 1 dieną.
- 11 Šio reglamento 1 dalyje esančiame 3 straipsnyje taip apibrėžiamos sąlygos, kuriomis diskriminuojantys veiksmai gali būti laikomi neteisėtais:

„1) Pagal šį reglamentą asmuo (A) diskriminuoja kitą asmenį (B), jei

- a) dėl B amžiaus A su B elgiasi mažiau palankiai, negu jis elgiasi ar elgtųsi su kitais asmenimis, arba

b) A taiko B atžvilgiu nuostatą, kriterijų ar praktiką, kuriuos jis taip pat taiko ar taikytų ne tos pačios amžiaus grupės, kuriai priklauso B, asmenims, bet

i) dėl kurios tos pačios amžiaus grupės, kuriai priklauso B, asmenys patenka ar gali patekti tam tikru atžvilgiu į nepalankesnę padėtį nei kiti asmenys ir

ii) dėl kurios B patenka į šią nepalankesnę padėtį,

o A negali įrodyti, kad elgesys ar atitinkamu atveju nuostata, kriterijus ar praktika yra proporcingos priemonės siekiant teisėto tikslo.“

12 Reglamento 2 ir 3 dalyse nustatytos aplinkybės, kuriomis diskriminacija yra neteisėta pagal reglamentą.

13 Kaip išimtis reglamento 30 straipsnyje numatyta:

„1) Šis straipsnis taikomas darbuotojams 1996 m. Įstatymo 230 straipsnio 1 dalies prasme, karališkojoje tarnyboje dirbantiems asmenims, Bendruomenių rūmų personalui, taip pat Lordų rūmų personalui.

2) 2 ir 3 dalys draudžia asmens, sulaukusio 65 ar daugiau metų, kuriam taikomas šis straipsnis, atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu, kai atleidimo priežastis yra išėjimas į pensiją.

3) Taikant šį reglamentą klausimas, ar atleidimo iš darbo priežastis yra išėjimas į pensiją, sprendžiamas pagal 1996 m. Įstatymo 98 ZA–98 ZF straipsnius.“

14 Ar atleidimo iš darbo priežastis yra išėjimas į pensiją priklauso nuo reglamento 8 priede nustatytų kriterijų taikymo. Šie kriterijai yra amžius, atsižvelgiant, ar darbuotojas yra sulaukęs 65 ar daugiau metų arba, nelygu atvejis, pasiekė darbdavio nustatytą „įprastą išėjimo į pensiją“ amžių ir ar laikytasi reglamento 6 priede numatytos procedūros. Vadovaujantis šiais kriterijais reglamento 8 priede keturiolikos skirtingų situacijų atžvilgiu nustatyta, ar atleidimo iš darbo priežastis yra išėjimas į pensiją.

15 Reglamento 6 priede nustatyta, kad darbdavys, ketinantis remtis jo 30 straipsniu nurodydamas, kad atleidimo iš darbo priežastis yra išėjimas į pensiją, darbuotoją apie numatomą atleidimo iš darbo datą turi įspėti prieš laikotarpį, kuris gali būti nuo šešių mėnesių iki vienerių metų. Šiuo laikotarpiu darbuotojas gali pateikti prašymą neatleisti iš darbo dėl išėjimo į pensiją, kurį darbdavys turi nagrinėti, nors neprivalo jo tenkinti.

16 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad nei reglamentą, nei kiti teisės aktai nenustato konkretaus teisminės kontrolės mechanizmo, skirto patikrinti, ar darbdavio sprendimas dėl tokio darbuotojo prašymo atitinka Direktyvoje 2000/78 numatytą vienodo požiūrio principą.

- 17 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat nurodo, kad reglamento 7 straipsnio 4 dalis papildo jo 30 straipsnį, leisdama darbdaviams 65 metų ar vyresnius asmenis diskriminuoti dėl amžiaus priimant į darbą. Šiame 7 straipsnyje numatyta:

„1) Darbdavio veiksmai laikomi draudžiama diskriminacija asmens atžvilgiu siūlant darbą Didžiojoje Britanijoje įsteigtoje įmonėje, jeigu darbdavys

- a) imasi priemonių, siekdamas nustatyti, kam pasiūlyti darbą;

<...>

- c) atsisako pasiūlyti ar tyčia nesiūlo asmeniui darbo.

<...>

- 4) Išskyrus 5 dalį, 1 dalies a ir c punktai netaikomi asmeniui

- a) kuris yra sulaukęs amžiaus, viršijančio įprastą darbdavio nustatytą pensinį amžių, arba, jei darbdavys nėra nustatęs įprasto pensinio amžiaus, kuriam yra 65 metai; arba
- b) kuriam per šešis mėnesius nuo prašymo darbdaviui pateikimo dienos sueitų įprastas darbdavio nustatytas pensinis amžius arba, jei darbdavys nėra nustatęs įprasto pensinio amžiaus, kuriam sueitų 65 metai.
- 5) 4 dalis taikoma tik asmeniui, kuriam, jei darbdavys jį būtų įdarbinęs, galėtų būti taikomas 30 straipsnis (išėjimo į pensiją išimtis).

<...>

8) 4 dalyje nurodytas „įprastas pensinis amžius“ yra 65 ar daugiau metų, kuris atitinka 1996 m. Įstatymo 98 ZH straipsnio reikalavimus.“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 18 *National Council on Ageing (Age Concern England)* (toliau – *Age Concern England*) yra labdaros organizacija, skatinanti rūpinimąsi pagyvenusiais žmonėmis. Savo ieškiniu, pateiktu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme, *Age Concern England* ginčija reglamento 3 straipsnio 1 dalies, 7 straipsnio 4 dalies, taip pat 30 straipsnio teisėtumą, nes jais Direktyva 2000/78 nėra teisingai perkelta. Iš esmės ji

tvirtina, kad reglamento 30 straipsnyje numatant nediskriminacijos principo išlygą, kai darbuotojo, sulaukusio 65 ar daugiau metų, atleidimo iš darbo priežastis yra išėjimas į pensiją, pažeidžiama Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalis bei proporcingumo principas.

19 Šiame teisme Jungtinės Karalystės valdžios institucijos teigė, kad vadovaujantis Direktyvos 2000/78 keturiolikta konstatuojamąja dalimi, pagal kurią ši direktyva „nepažeidžia nacionalinių nuostatų, kuriomis nustatomas pensinis amžius“, pagrindinėje byloje aptariamo reglamento nuostatos nepatenka į jos taikymo sritį. Taip pat jos tvirtino, kad šios nuostatos atitinka minėtos direktyvos 6 straipsnį.

20 Šiomis aplinkybėmis *High Court of Justice (England and Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court)* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„Kiek tai susiję su Direktyva 2000/78 <...>:

(Dėl) nacionalinio pensinio amžiaus ir direktyvos taikymo srities:

1) Ar direktyva taikoma nacionalinėms taisyklėms, kurios darbdaviams leidžia atleisti iš darbo 65 metų ar vyresnius darbuotojus dėl išėjimo į pensiją?

2) Ar direktyva taikoma nacionalinėms taisyklėms, kurios darbdaviams leidžia atleisti iš darbo 65 metų ar vyresnius darbuotojus dėl išėjimo į pensiją, kai šios taisyklės buvo įtvirtintos jau priėmus direktyvą?

3) Atsižvelgiant į atsakymus į (pirmesniuose punktuose) pateiktus klausimus,

— ar 1996 m. Įstatymo 109 straipsnis ir (arba) 156 straipsnis ir

— (reglamento) 30 ir 7 straipsniai, skaitomi kartu su reglamentų 6 ir 8 priedais,

yra pensinį amžių 14 konstatuojamosios dalies prasme nustatančios nacionalinės nuostatos?

(Dėl) netiesioginės diskriminacijos dėl amžiaus, (visų pirma dėl) pateisinimo motyvų:

4) Ar direktyvos 6 straipsnio 1 dalis valstybėms narėms leidžia priimti naujus teisės aktus, nustatančius, kad amžiumi pagrįstas nevienodas požiūris nėra diskriminacija, nustatančius, kad jis proporcingas teisėtam tikslui pasiekti, ar vis dėlto 6 straipsnio 1 dalis reikalauja, kad valstybės narės skirtingo požiūrio, kuri galima taip pateisinti, atvejus apibrėžtų nustatydamos sąrašą arba priimdamos kitą aktą, savo forma ir turiniu panašų į 6 straipsnio 1 dalį?

(Dėl) tiesioginei diskriminacijai pateisinti taikomų kriterijų:

- 5) Ar yra koks nors reikšmingas praktinis skirtumas tarp direktyvos 2 straipsnio 2 dalyje netiesioginei diskriminacijai pateisinti numatytų kriterijų ir direktyvos 6 straipsnio 1 dalyje tiesioginei diskriminacijai dėl amžiaus pateisinti numatytų kriterijų ir, jei taip, koks tas skirtumas?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl trijų pirmųjų klausimų

- 21 Pirmais trimis klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės nori sužinoti, ar teisės nuostatos, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, patenka į Direktyvos 2000/78 taikymo sritį.
- 22 Po 2007 m. spalio 16 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Palacios de la Villa* (C-411/05, Rink. p. I-8531) visos suinteresuotosios šalys, pateikusios pastabas Teisingumo Teismui, vieningai pripažįsta, kad reglamentas patenka į Direktyvos 2000/78 taikymo sritį.
- 23 Šiuo atžvilgiu reikia nurodyti, kad Direktyva 2000/78 siekiama nustatyti bendruosius pagrindus užtikrinant vienodą požiūrį kiekvieno asmens atžvilgiu „užimtumo ir profesinėje srityje“, kiekvienam suteikiant veiksmingą apsaugą nuo diskriminacijos viena iš jos 1 straipsnyje nurodytų priežasčių, tarp kurių yra ir diskriminacija dėl amžiaus (žr. minėto sprendimo *Palacios de la Villa* 42 punktą).

- 24 Konkrečiai kalbant, iš Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies c punkto išplaukia, kad ji taikoma, neviršijant Bendrijai suteiktų įgaliojimų, „visiems asmenims <...> įsidarbinant ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą“.
- 25 Žinoma, pagal jos 14 konstatuojamąją dalį Direktyva 2000/78 nepažeidžia nacionalinių nuostatų, kuriomis nustatomas pensinis amžius. Vis dėlto ši konstatuojamoji dalis tik patikslina, kad ši direktyva neturi poveikio valstybių narių kompetencijai nustatyti pensinį amžių ir visiškai nedraudžia taikyti šios direktyvos nacionalinėms priemonėms, reglamentuojančioms darbo sutarties pasibaigimo sąlygas sulaukus taip įtvirtinto pensinio amžiaus (minėto sprendimo *Palacios de la Villa* 44 punktą).
- 26 Iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad reglamento 30 straipsniu siekiama leisti atleisti iš darbo darbuotoją, sulaukusį 65 ar daugiau metų, dėl išėjimo į pensiją. Be to, šio reglamento 7 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad darbdavys gali įdarbindamas diskriminuoti asmenis dėl amžiaus, kurie, jei būtų įdarbinti, galėtų remtis šio reglamento 30 straipsniu. Galiausiai dėl darbuotojų, kuriems yra mažiau nei 65 m., iš kartu skaitomų reglamento 3 ir 30 straipsnių matyti, kad bet koks atleidimas iš darbo dėl išėjimo į pensiją laikytinas diskriminaciniu, išskyrus tuos atvejus, kai darbdavys įrodo, kad „priemonė yra proporcinga teisėtam tikslui pasiekti“.
- 27 Iš to išplaukia, kad toks reglamentas, koks aptariamas pagrindinėje byloje, nenustato privalomo automatinio išėjimo į pensiją mechanizmo. Jame numatytos sąlygos, kuriomis darbdavys gali nukrypti nuo draudimo diskriminuoti dėl amžiaus principo ir atleisti darbuotoją tuo pagrindu, kad pastarasis sulaukė pensinio amžiaus. Iš to išplaukia, kad toks reglamentas gali turėti tiesioginį poveikį šalis siejančių darbo santykių trukmei ir apskritai atitinkamo darbuotojo profesinės veiklos vykdymui. Be to, tokia nuostata kaip reglamento 7 straipsnio 5 dalis nesuteikia darbuotojams, sulaukusiems ar netrukus sulauksiantiems 65 m., kuriems taikomas jo 30 straipsnis, apsaugos nuo diskriminacijos dėl amžiaus įdarbinant ir taip apriboja šios kategorijos darbuotojų būsimą dalyvavimą aktyviame gyvenime.

- 28 Tokia nacionalinės teisės nuostata turi būti laikoma kaip nustatanti taisykles, susijusias su „įdarbinimu ir darbo sąlygomis, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą“ Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies c punkto prasme ir todėl ji patenka į šios direktyvos taikymo sritį.
- 29 Šios išvados negalima paneigti faktine aplinkybe, kurią prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodė antrajame klausime, kad šie nacionalinės teisės aktai buvo įtvirtinti po direktyvos priėmimo.
- 30 Šiomis aplinkybėmis reikia atsakyti į tris pirmuosius klausimus, kad tokie nacionalinės teisės aktai kokie nagrinėjami pagrindinėje byloje, kaip antai reglamento 3 straipsnis, 7 straipsnio 4 ir 5 dalys bei 30 straipsnis, patenka į Direktyvos 2000/78 taikymo sritį.

Dėl ketvirtojo klausimo

- 31 Ketvirtuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama kaip reikalaujanti, kad valstybės narės konkrečiai apibrėžtų skirtingo požiūrio dėl amžiaus atvejus, kuriems gali būti netaikomas nediskriminavimo principas. Iš bylos medžiagos matyti, kad šiuo klausimu siekiama nustatyti, ar šio 6 straipsnio 1 dalis draudžia tokią nuostatą kaip reglamento 3 straipsnis, pagal kurį skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jeigu nustatyta, kad „priemonė yra proporcinga teisėtam tikslui pasiekti“. Kadangi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo klausimą pateikė tik dėl šios direktyvos 6 straipsnio 1 dalies išaiškinimo, nereikia, kad Teisingumo Teismas priimtų sprendimą dėl kitų nuostatų, visų pirma, jos 4 straipsnio, išaiškinimo.

- 32 Pirmiausia reikia priminti, kad pagal Direktyvos 2000/78 1 straipsnį jos tikslas – kovoti su tam tikromis diskriminacijos rūšimis, įskaitant diskriminaciją dėl amžiaus užimtumo ir profesinėje srityje, siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.
- 33 Pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalį „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos. Jos 2 straipsnio 2 dalies a punkte patikslinta, kad šio straipsnio 1 dalyje nurodyta tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei su panašioje situacijoje esančiu kitu asmeniu.
- 34 Reglamento 3 straipsnis leidžia darbdaviui atleisti iš darbo darbuotojus, kuriems yra mažiau nei 65 m. ir kurie nepatenka į reglamento 30 straipsnio taikymo sritį, kai jie sulaukia įmonėje nustatyto išėjimo į pensiją amžiaus, jeigu „priemonė yra proporcinga teisėtam tikslui pasiekti“. Tokį reglamentą reikia laikyti kaip nustatantį darbuotojų, sulaukusių šio išėjimo į pensiją amžiaus, mažiau palankų vertinimą, palyginti su visais kitais dirbančiais asmenimis. Dėl tokio reglamento gali atsirasti skirtingas požiūris dėl amžiaus, kaip numatyta Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalyje ir 2 dalies a punkte.
- 35 Vadinas, iš Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pirmosios pastraipos matyti, jog valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, draudžiama pagal jos 2 straipsnį, „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“. To paties straipsnio antrojoje pastraipoje išvardyti keli skirtingo požiūrio, kuriam būdingi pirmojoje pastraipoje minėti ypatumai, pavyzdžiai.

- 36 *Age Concern England* tvirtina, kad, Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies antroje pastraipoje darydamas nuorodą į objektyvaus ir tinkamo pateisinimo sąrašą, Bendrijos teisės aktų leidėjas ketino įpareigoti valstybes nares savo įgyvendinimo priemonėse nustatyti specialų skirtingo požiūrio, kurį galima pateisinti teisėtu tikslu, atvejų sąrašą. Todėl Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalis draudžia bet kokius nacionalinės teisės aktus, numatančius, jog skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra neteisėtas, jeigu galima įrodyti, kad „priemonė yra proporcinga teisėtam tikslui pasiekti“.
- 37 *Age Concern England* mano, kad reglamente nėra jokios aplinkybės, galinčios pateisinti skirtingą požiūrį, kuris gali sukelti tiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, ir nėra jokios specifinės nuostatos, kaip numatytoji Direktyvos 2000/78 25 konstatuojamojoje dalyje.
- 38 Jungtinės Karalystės vyriausybė ginčija šį aiškinimą ir tvirtina, kad valstybės narės neprivalo pateikti skirtingo požiūrio atvejų, kuriais galima taikyti Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalyje numatytą išlygą, sąrašo.
- 39 Italijos vyriausybė iš esmės gina tą patį teiginį, nurodydama valstybėms narėms suteiktą laisvę perkeltiant Direktyvas 2000/78.
- 40 Europos Bendrijų Komisija tvirtina, kad nediskriminavimo dėl amžiaus principas yra vienas iš pagrindinių Bendrijos teisės principų, šiuo atžvilgiu nurodydama 2005 m. lapkričio 22 d. Sprendimą *Mangold* (C-144/04, Rink. p. I-9981, 75 punktą) bei Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (2000 m. gruodžio 7 d. paskelbtos Nicoje (OL C 364, p. 1), 21 straipsnio 1 dalį, ir kad bet kokia šio principo išimtis turi būti pateisinta socialinės politikos viešuoju tikslu. Ji aiškina Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį, kuri paaiškinama jos 25 konstatuojamojoje dalyje, kaip numatančią ribotą leidžiančią nukrypti nuo šio pagrindinio principo nuostatą, pateisinamą specialiais atitinkamai valstybei narei būdingais socialinės politikos sumetimais. Taigi, Komisijos

nuomone, šio 6 straipsnio 1 dalies nuostata reiškia, kad turi būti priimta speciali nacionalinė priemonė, kuri atspindėtų visas aplinkybes ir konkrečius tikslus.

- 41 Šiuo atžvilgiu reikia priminti, kad pagal EB 249 straipsnį direktyva yra privaloma kiekvienai valstybei narei, kuriai ji skirta, rezultato, kurį reikia pasiekti, atžvilgiu, bet nacionalinės valdžios institucijos pasirenka jos įgyvendinimo formą ir būdus. Perkeldamos direktyvą valstybės narės privalo užtikrinti jos veiksmingumą, tačiau pasirinktinių būdų atžvilgiu turi plačią diskreciją (žr., be kita ko, 2006 m. lapkričio 9 d. Sprendimo *Komisija prieš Airiją*, C-216/05, Rink. p. I-10787, 26 punktą).
- 42 Be to, perkeltant direktyvą į nacionalinę teisę ne visuomet reikalaujama direktyvos nuostatas formaliai įtvirtinti specialiaame nacionalinės teisės akte. Kaip Teisingumo Teismas nusprendė, direktyva, atsižvelgiant į jos turinį, gali būti įgyvendinta bendraisiais principais ar bendru teisiniu kontekstu, jeigu jie veiksmingai gali užtikrinti visišką šios direktyvos taikymą, o tuo atveju, kai nagrinėjama direktyvos nuostata yra skirta sukurti asmenims teises, šių bendrųjų principų ar bendro teisinio konteksto lemiamą teisinę situaciją yra pakankamai apibrėžta ir aiški, ir jeigu nurodyti asmenys turi galimybę sužinoti apie savo teises ir prireikus remtis jomis nacionaliniuose teismuose (šiuo klausimu žr. atitinkamai 1987 m. balandžio 9 d. Sprendimo *Komisija prieš Italiją*, 363/85, Rink. p. 1733, 7 punktą ir 1985 m. gegužės 23 d. Sprendimo *Komisija prieš Vokietiją*, 29/84, Rink. p. 1661, 23 punktą). Direktyva taip pat gali būti įgyvendinta bendrąja priemone tiek, kiek ji atitinka tas pačias sąlygas.
- 43 Vadovaujantis šiais principais, Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalis neturėtų būti aiškinama kaip nurodanti valstybėms narėms direktyvą perkeliančiose priemonėse nustatyti specialų skirtingo požiūrio atvejų, kuriuos galima pateisinti teisėtais tikslais, sąrašą. Galiausiai iš šios nuostatos turinio matyti, kad joje numatyti teisėti tikslai ir

skirtingas požiūris yra tik kaip gairės, kaip tai patvirtina bendrijos teisės aktų leidėjas, įterpdamas žodžių junginį „be kitų dalykų“.

- 44 Todėl iš Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies negalima daryti išvados, kad nacionalinės teisės aktuose trūkstant tikslumo, kiek tai susiję su tikslais, kuriuos galima būtų laikyti teisėtai šios nuostatos atžvilgiu, automatiškai atmetama galimybė šiuos teisės aktus pateisinti minėta nuostata (šiuo klausimu žr. minėto sprendimo *Palacios de la Villa* 56 punktą).
- 45 Nesant tokio patikslinimo vis dėlto svarbu, jog kiti su atitinkamo akto bendru kontekstu susiję elementai leistų nustatyti juo siekiamą tikslą, kad būtų galima vykdyti teisminę kontrolę, norint išsiaiškinti, ar šis tikslas yra teisėtas ir ar jam įgyvendinti imtasi tinkamų ir būtinų priemonių (minėto sprendimo *Palacios de la Villa* 57 punktą).
- 46 Iš Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies matyti, kad tikslai, kuriuos galima laikyti „teisėtai“ šios nuostatos prasme, ir todėl galintys pateisinti diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo nesilaikymą, yra socialinės politikos tikslai, įskaitant užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus. Dėl bendro pobūdžio šie teisėti tikslai skiriasi nuo vien individualių motyvų, būdingų darbdavio situacijai, kaip antai išlaidų sumažinimo ar konkurencingumo gerinimo, neatmetant galimybes, kad nacionalinės teisės taisyklė gali suteikti darbdaviams tam tikro lankstumo siekiant minėtų teisėtų tikslų.
- 47 Galiausiai nacionalinis teismas, vienintelis turintis kompetenciją įvertinti ginčo, kurį jis nagrinėja, faktines aplinkybes ir aiškinti taikytinus nacionalinės teisės aktus, turi nustatyti, ar nuostata, kuri suteikia teisę darbdaviams atleisti iš darbo darbuotojus, sulaukusius pensinio amžiaus, pateisinama „teisėtai“ tikslais Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies prasme ir kiek ji pateisinama.

- 48 Vis dėlto, priimdamas prejudicinį sprendimą, Teisingumo Teismas prirėikus gali pateikti paaiškinimus, kurie nacionaliniam teismui padėtų atlikti savąjį aiškinimą (šiuo klausimu žr., pavyzdžiui, 2006 m. lapkričio 23 d. Sprendimo *Asnef-Equifax ir Administración del Estado*, C-238/05, Rink. p. I-11125, 40 punktą ir minėtą teismo praktiką).
- 49 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar reglamento 3 straipsnyje numatyti tikslai yra teisėti Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies prasme, tiek kiek jais siekiama socialinės politikos tikslų, susijusių su užimtumo politika, darbo rinka ar profesiniu mokymu.
- 50 Taip pat jis turi patikrinti, atsižvelgdamas į visus svarbius veiksnius ir į galimybę kitomis priemonėmis pasiekti teisėto identifiikuoto socialinės politikos tikslo, ar reglamento 3 straipsnis, kaip priemonė, skirta šiam tikslui pasiekti, pagal pačios Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies sąvokas yra „tinkama(s) ir būtina(s)“.
- 51 Šiuo atžvilgiu reikia nurodyti, kad pasirinkdamos priemonės, galinčias įgyvendinti jų socialinės politikos tikslus, valstybės narės turi didelę diskreciją (šiuo klausimu žr. minėto sprendimo *Mangold* 63 punktą). Tačiau dėl šios diskrecijos nediskriminavimo dėl amžiaus principo įgyvendinimas neturi tapti beprasmiškas. Vien bendrų teiginių apie atitinkamos priemonės tinkamumą užimtumo politikos, darbo rinkos ar profesinių mokymų atžvilgiu nepakanka, siekiant įrodyti, kad šios priemonės tikslas gali pateisinti šio principo nesilaikymą, taip pat jie nėra informacija, leidžianti pagrįstai daryti išvadą, kad pasirinktos priemonės tinkamos šiam tikslui įgyvendinti (žr. pagal analogiją 1999 m. vasario 9 d. Sprendimo *Seymour-Smith et Perez*, C-167/97, Rink. p. I-623, 75 ir 76 punktus).
- 52 Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, į ketvirtąjį klausimą reikia atsakyti, jog Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad ji nedraudžia nacionalinės priemonės, kurioje, kaip ir reglamento 3 straipsnyje, kurioje nėra tiksliai išvardytų tikslų, pateisinančių nukrypimą nuo diskriminacijos dėl amžiaus principo. Tačiau

6 straipsnio 1 dalis suteikia galimybę nukrypti nuo šio principo tik priemonių, pateisinamų tokiais socialiniais politikos tikslais, kurie susiję su užimtumo politika, darbo rinka ar profesiniu mokymu, atžvilgiu. Nacionalinis teismas turi patikrinti, ar pagrindinėje byloje aptariami teisės aktai atitinka tokį teisėtą tikslą ir ar, atsižvelgiant į valstybių narių turimą diskreciją socialinės politikos srityje, nacionalinė teisės aktų leidybos arba reguliavimo institucija galėjo pagrįstai manyti, kad pasirinktos priemonės buvo tinkamos ir būtinos šiam tikslui įgyvendinti.

Dėl penktojo klausimo

53 Penktuoju prejudiciniu klausimu siekiama nustatyti, ar sąlygos, kuriomis pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį galima nesilaikyti diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo, labai skiriasi nuo numatytųjų šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies b punkte, kiek tai susiję su netiesiogine diskriminacija.

54 *Age Concern England* tvirtina, kad Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalyje numatyti pateisinimo kriterijai yra griežtesni nei numatytieji jos 2 straipsnio 2 dalyje. Šio 6 straipsnio 1 dalis kaip leidžiamas išimtis numato tik priemones, pateisinamas jų objektyvumu ir tinkamumu. Ši dviguba sąlyga, vienintelė antrinėje Bendrijos teisėje, tiesiogiai kyla iš 1996 m. rugsėjo 16 d. Europos žmogaus teisių teismo sprendimo *Gaygusuz c. prieš Austriją* (*Recueil des arrêts et décisions* 1996-IV, p. 1141, 42 dalis) diskriminacijos dėl lyties ar rasės srityje. Kadangi nediskriminavimo dėl amžiaus principas yra bendrasis Bendrijos teisės principas, kaip matyti iš minėto sprendimo *Mangold* 75 punkto, *Age Concern England* tvirtina, kad bet kokiam skirtingo požiūrio dėl amžiaus, kuris gali būti tiesioginė diskriminacija, pateisinimui turi būti taikoma labai aukšto lygio kontrolė, prilygstanti taikomai Europos žmogaus teisių teismo diskriminacijos dėl lyties ar rasės srityje.

- 55 Jungtinės Karalystės vyriausybė mano, kad sąvokų „tinkamai“ ir „objektyviai“ vartojimas kartu Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalyje nėra svarbus. Iš tiesų būtų nesuprantama, jei skirtingą požiūrį galima būtų pateisinti teisėtu tikslu, pasiekiamu tinkamomis ir būtinomis priemonėmis, tačiau toks pateisinimas būtų netinkamas. Be to, šioje nuostatoje numatyti ne tik tiesioginės diskriminacijos atvejai, bet ir netiesioginės, kaip tai patvirtina minimalių darbo stažo ar reikalaujamos profesinės patirties sąlygų norint įsidarbinti pavyzdys, numatytas šio 6 straipsnio 1 dalies b punkto antrojoje pastraipoje. Apskritai gali būti remiamasi objektyviu ir proporcingu pateisinimu, siekiant išvengti kaltinimų dėl diskriminacijos, tiek Bendrijos teisės, tiek Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos, pasirašytos 1950 m. lapkričio 4 d. Romoje, atžvilgiu. Nustačius kitokį – ir griežtesnį – kriterijų tiesioginės diskriminacijos dėl amžiaus srityje nei netiesioginės diskriminacijos srityje, atsirastų teisinio nesaugumo faktorius, nors net diskriminacijos dėl amžiaus draudimo atžvilgiu taikoma daug apribojimų ir išimčių, kurios nėra tokios pat kaip taikomos kitoms diskriminacijos dėl rasės ar lyties formoms.
- 56 Italijos vyriausybė tvirtina, kad Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies ir 6 straipsnio 1 dalies taikymo sritys nėra tokios pačios. Ši pastaroji nuostata, kurioje daroma nuoroda į „teisėtus tikslus, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo“, parodo, kad leidžiančių nukrypti nuo nediskriminavimo dėl amžiaus principo nuostatų taikymo sritis yra platesnė nei Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto leidžiančių nukrypti nuostatų.
- 57 Komisija mano, jog nereikia suteikti didelės reikšmės aplinkybei, kad Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalyje nėra nuorodos į tinkamą galinčios būti diskriminacinės priemonės pateisinimą. Esminis skirtumas tarp šios nuostatos ir šios direktyvos 6 straipsnio 1 dalies susijęs su klausimu, kas turi pateikti pateisinimą, koks yra jo pobūdis ir kaip jis turi būti įrodytas. Kalbant apie pastarąją nuostatą, iš minėto sprendimo *Palacios de la Villa* 57 punkto matyti, kad teisėtas tikslas, kurio siekia atitinkama valstybė narė, turi tiesiogiai išplaukti iš aptariamų priemonės formuluotės ar jos bendro konteksto, be kita ko, remiantis oficialiais dokumentais. Tačiau kalbant apie šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalį pagrindinis dėmesys skiriamas darbdavio galimybei pateisinti savo veiksmus užimtumo srityje.

58 Reikia konstatuoti, kad Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto ir 6 straipsnio 1 dalies taikymo sritys ne visiškai sutampa.

59 Iš tiesų 2 straipsnyje apibrėžiama diskriminacijos dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje sąvoka. Jo 2 dalyje daromas skirtumas tarp diskriminacijos, tiesiogiai pagrįstos šiais motyvais, ir „netiesioginės“ diskriminacijos, kai, nors ir 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 nepalankesnę padėtį nei kiti asmenys. Pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punktą tik netiesioginę diskriminaciją sukeliančios sąlygos, kriterijai ar taikomos praktikos gali būti nelaikomos diskriminacija, jei pagal i punktą „tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis“. Skirtingo požiūrio, kuris yra tiesioginė diskriminacija, atžvilgiu šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje nenumatyta jokios leidžiančios nukrypti nuostatos.

60 Direktyvos 2000/78 6 straipsnyje įtvirtinta skirtingo požiūrio dėl amžiaus atžvilgiu taikoma leidžianti nukrypti sistema, atsižvelgiant į pripažintus su amžiumi susijusius ypatumus, be kitų direktyva draudžiamos diskriminacijos motyvų. Šios direktyvos 25 konstatuojamojoje dalyje nurodyta, kad „būtina išvelgti skirtingo požiūrio, kurį pateisina teisėta užimtumo politika, darbo rinka ir profesinio mokymo tikslai, ir diskriminacijos, kuri turi būti uždrausta, skirtumus“.

61 Kaip nurodyta šio sprendimo 35 punkte, pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį valstybės narės gali numatyti, nepaisydamos jos 2 straipsnio 2 dalies, 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“. Šio 6 straipsnio 1 dalies antroje pastraipoje išvardyti keli skirtingo požiūrio,

kuriam būdingi tos pačios nuostatos pirmojoje pastraipoje minėti ypatumai, pavyzdžiai, kurie iš principo gali būti laikomi „objektyviai ir tinkamai pateisinamais“ teisėtu tikslu.

- 62 Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalimi leidžiama valstybėms narėms savo nacionalinėje teisėje numatyti skirtingą požiūrį dėl amžiaus įtvirtinančias nuostatas, susijusias su tiesioginės diskriminacijos kategorija šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies a punkto prasme. Būtent atsižvelgiant į tai, šio 6 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti kaip taikomą „nepaisant (šios direktyvos) 2 straipsnio 2 dalies“. Kadangi ši galimybė yra diskriminacijos draudimo principo išimtis, jai griežtai taikomos to paties 6 straipsnio 1 dalyje numatytos sąlygos.
- 63 Iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad ginčas pagrindinėje byloje susijęs su nacionalinės teisės nuostatų, reglamentuojančių atleidimo iš darbo dėl pensinio amžiaus sąlygas, teisėtumu. Tiek, kiek jose nustatytos nepalankesnės atleidimo iš darbo sąlygos darbuotojų, sulaukusių pensinio amžiaus, atžvilgiu, šios nuostatos yra tiesioginė diskriminacija Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies a punkto prasme.
- 64 Priešingai, nagrinėjant ginčą pagrindinėje byloje, Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto, kuris susijęs tik su netiesiogine diskriminacija, aiškinimas nėra būtinas.
- 65 Vis dėlto kadangi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkte nustatyti kriterijai taikomi skirtingai, palyginti su numatytais jos 6 straipsnio 1 dalyje, reikia pabrėžti, kad ši pastaroji nuostata suteikia valstybėms narėms galimybę nacionalinėje teisėje numatyti, kad kai

kurios skirtingo požiūrio dėl amžiaus formos nėra diskriminacija šios direktyvos prasme, jei jos yra „objektyviai ir tinkamai“ pateisintos. Nors sąvokos „tinkamai“ nėra šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies b punkte, reikia nurodyti, jog neįmanoma įsivaizduoti, kad skirtingą požiūrį galima pateisinti teisėtu tikslu, tinkamomis ir būtinomis priemonėmis, bet kad šis pateisinimas būtų netinkamas. Todėl nereikia didelės reikšmės suteikti aplinkybei, kad ši sąvoka buvo vartojama tik tos pačios direktyvos 6 straipsnio 1 dalyje. Vis dėlto reikia pabrėžti, kad pastaroji nuostata skirta valstybėms narėms ir jas įpareigoja, nepaisant didelės diskrecijos socialinės politikos srityje, labai gerai pagrįsti siekiamo tikslo teisėtumą.

⁶⁶ Kadangi šioje byloje nereikia nuspręsti, ar šiam pagrindimui taikomi aukštesni reikalavimai nei taikytini pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punktą, reikia nurodyti, kad jei nuostata, kriterijus ar praktika dėl objektyvaus pateisinimo šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies b punkto prasme nėra „diskriminacija“ šios direktyvos prasme, nereikia remtis šios direktyvos 6 straipsnio 1 dalimi, kuri, kaip matyti iš šio sprendimo 62 punkto, leidžia pateisinti kai kuriuos skirtingo požiūrio atvejus, kurie, jei nebūtų šios nuostatos, būtų tokia diskriminacija.

⁶⁷ Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, į penktąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalis suteikia galimybę valstybėms narėms nacionalinėje teisėje numatyti tam tikras skirtingo požiūrio dėl amžiaus formas, jei jas „objektyviai ir tinkamai“ pateisina teisėtas tikslas, kaip antai užimtumo politikos, darbo rinkos ar profesinio mokymo tikslai, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Valstybės narės pateikdamos pateisinimą turi labai gerai pagrįsti nurodyto tikslo teisėtumą. Nereikia didelės reikšmės suteikti aplinkybei, kad šios direktyvos 6 straipsnio 1 dalyje vartojamos sąvokos „tinkamai“ nėra jos 2 straipsnio 2 dalies b punkte.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

68 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 (trečioji kolegija) nusprendžia:

1. Tokia nacionalinės teisės aktų nuostata, kaip antai pagrindinėje byloje nagrinėjami 2006 m. Reglamento dėl lygybės darbo srityje (amžiaus aspektas) (*Employment Equality (Age) Regulations 2006*) 3 straipsnis, 7 straipsnio 4 ir 5 dalys bei 30 straipsnis, patenka į 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos, 2000/78/EB nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, taikymo sritį.
2. Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad ja nedraudžiama nacionalinė priemonė, kurioje, kaip ir pagrindinėje byloje nagrinėjamo reglamento 3 straipsnyje, tiksliai neišvardijami tikslai, pateisinantys galimybę nesilaikyti diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo. Vis dėlto šio 6 straipsnio 1 dalimi suteikiama galimybė nesilaikyti šio principo tik priemonių, pateisinamų tokiais teisėtais socialinės politikos tikslais, kurie susiję su užimtumo politika, darbo rinka ar profesiniu mokymu, atžvilgiu. Nacionalinis teismas turi patikrinti, ar pagrindinėje byloje aptariamai teisės aktai atitinka tokį teisėtą tikslą ir ar, atsižvelgiant į valstybių narių turimą diskreciją socialinės politikos srityje, nacionalinė teisės aktų leidybos arba reguliavimo institucija galėjo pagrįstai manyti, kad pasirinktos priemonės buvo tinkamos ir būtinos šiam tikslui įgyvendinti.
3. Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalimi suteikiama galimybė valstybėms narėms nacionalinėje teisėje numatyti tam tikras skirtingo požiūrio dėl

amžiaus formas, jei jas „objektyviai ir tinkamai“ pateisina teisėtas tikslas, kaip antai užimtumo politika, darbo rinka ar profesinis mokymas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Valstybės narės pateikdamos pateisinimą turi labai gerai pagrįsti nurodyto tikslo teisėtumą. Nereikia didelės reikšmės suteikti aplinkybei, kad šios direktyvos 6 straipsnio 1 dalyje vartojamos sąvokos „tinkamai“ nėra jos 2 straipsnio 2 dalies b punkte.

Parašai.