

GENERALINIO ADVOKATO
PEDRO CRUZ VILLALÒN IŠVADA,
pateikta 2011 m. gegužės 19 d.¹

I — Įžanga

1. Šiuo prejudiciniu klausimu *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo bylų teismas) iš esmės Teisingumo Teismo klausia, ar kolektyvinė sutartis, kurioje siekiant užtikrinti oro eismo saugumą nustatoma, kad oro transporto bendrovės pilotų darbo santykiai nutrūksta sulaukus 60 metų amžiaus, pažeidžia 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvą 2000/78/EB, nustatančią vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus², arba bendrąjį diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principą.

2. Tad šia byla, dar kartą susijusia su kolektyvinės sutarties, kurioje numatyta, jog darbo santykiai nutrūksta, kai darbuotojas sulaukia

nustatyto priešpensinio³ amžiaus, Teisingumo Teismui suteikiama galimybė toliau plėtoti praktiką, susijusią su diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principu darbo santykių srityje⁴. Konkrečiau kalbant, Teisingumo Teismas turi toliau plėtoti praktiką, kurią paskutinį kartą nustatė minėtame Sprendime *Rosenblatt*. Dabar nagrinėjama byla iš esmės išsiskiria dėl dviejų aplinkybių. Pirma, darbo santykių nutraukimas numatytas sulaukus ne

3 — Terminą „pensinis amžius“ vartosiu amžiui, kai darbuotojas paprastai baigia užsiimti atlygintina veikla ir įgyja teisę gauti pensiją, apibrėžti. Dėl artimo pensiniam amžiui žr. 2007 m. spalio 16 d. Sprendimą *Palacios de la Villa* (C-41/05, Rink. p. I-8531); 2009 m. kovo 5 d. Sprendimą *Age Concern England* (C-388/07, Rink. p. I-1569); toliau – Sprendimas *Age Concern*; 2010 m. sausio 12 d. Sprendimą *Petersen* (C-341/08, Rink. p. I-47); 2010 m. spalio 12 d. Sprendimą *Rosenblatt* (C-45/09, Rink. p. I-9391) ir 2010 m. lapkričio 18 d. Sprendimą *Georgiev* (sujungtos bylos C-250/09 ir C-268/09, Rink. p. I-11869).

4 — Pakaks pažymėti, kad ši praktika, kuriai pradžių davė 2005 m. lapkričio 22 d. Sprendimas *Mangold* (C-144/04, Rink. p. I-9981) ir kuri patvirtinta daugelyje vėlesnių sprendimų, labai sutvirtino šios diskriminacijos draudimą, pabrėždama jos ypatybes. Iš gausios literatūros tyrimų diskriminacijos dėl amžiaus srityje pažymėtina M. Sprenger „Das arbeitsrechtliche Verbot der Alterdiskriminierung nach der Richtlinie 2000/78/EG“, Konstancas, Hartung-Gorre Verlag, 2006; F. Temming „Alterdiskriminierung im Arbeitsleben“, Miunchenas, Verlag C. H. Beck, 2008; N. ten Bokum, T. Flanagan, R. Sands ir R. von Steinau-Steinrück (leid.) „Age Discrimination Law in Europe“, Wolters Kluwer, 2009; M. Sargeant (leid.) „The Law on Age Discrimination in the EU“, Kluwer Law International, 2008; D. Schiek, L. Waddington ir M. Bell (leid.) „Non discrimination Law“, Hart Publishing, 2007. Taip pat žr. M. Nogueira Gustavino, López Cumbre (leid.) „Extinción del contrato de trabajo y discriminación por razón de edad“, *Tratado de jubilación. Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Iustel, 2007.

1 — Originalo kalba: ispanų.

2 — OL L 303, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 85.

65 metų amžiaus (aspektas, dėl kurio Teisingumo Teismas iš esmės, labai nesigilindamas į konkrečias aplinkybes, išreiškė teigiamą nuomonę), bet kur kas anksčiau, t. y. 60 metų amžiaus; antra, šioje byloje Teisingumo Teismui pateiktas išnagrinėti atvejis susijęs su profesija, piloto⁵ profesija, kuria užsiimti numatytas „galiojimo terminas“ (pagal tarptautinės teisės aktus 65 metai). Atsižvelgdamas pirmiausia į šį piloto profesijos ypatumą, siūlysiu Teisingumo Teismui nuspręsti, kad kolektyvinių derybų garantija laikytina vienu iš socialinės politikos tikslu, kaip jie suprantami pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį. Nepaisant to, išnagrinėjęs konkrečios ginčijamos nuostatos galiojimą laiko atžvilgiu, atsižvelgdamas į jos proporcingumą, padarysiu išvadą, kad ji nesuderinama su Sąjungos teise.

II — Teisinis pagrindas

A — Tarptautinės teisės aktai

3. 2003 m. balandžio 15 d. Jungtinė aviacijos institucija⁶ priėmė Jungtinių aviacijos reglamentą „Orlaivio įgulos narių licencijos ir kvalifikacijos“ 1.060a (*Joint Aviation Requirements – Flight Crew Licensing 1.060a*, toliau – JAR-FCL 1.060a), kuriame numatyti tikslūs apribojimai vyresniems nei 60 metų amžiaus skraidymo licencijas turintiems asmenims. Konkrečiai tariant, jame numatyta, kad nuo 60–64 metų piloto licencijos turėtojas negali dirbti komercinės aviacijos pilotu, nebent jis yra įgulos, kurios kiti nariai yra jaunesni nei 60 metų amžiaus, narys. Vyresnis nei 65 m. piloto licencijos turėtojas negali dirbti komercinės aviacijos pilotu.

4. 2003 m. balandžio 29 d. Vokietijos Federacinės Respublikos transporto, statybų ir gyvenamojo būsto ministerija paskelbė šį reglamentą *Bundesanzeiger* Nr. 80a.

5 — Konkrečiau tariant, su komercinių oro linijų pilotais, kurie toliau sutrumpintai vadinami pilotais.

6 — Europos civilinės aviacijos konferencijos, atstovaujančios tam tikrų Europos valstybių, taip pat Vokietijos, civilinės aviacijos reguliavimo institucijoms, organas.

B — *Sąjungos teisė*

siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą“.

1. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija

8. Minėtos direktyvos 2 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad „ši direktyva nepažeidžia priemonių, numatytų nacionaliniuose [nacionalinės] teisės aktuose, kurie [kurios] demokratinėse visuomenėse yra būtini [būtinės] visuomenės saugumui, viešajai tvarkai palaikyti ir kriminalinių nusikaltimų prevencijai, kitų asmenų sveikatos, teisių ir laisvių apsaugai“.

5. Šios chartijos 21 straipsnio 1 dalyje nustatyta: „draudžiama bet kokia diskriminacija, ypač dėl <...> amžiaus“.

9. Direktyvos 4 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad, „nepaisant 2 straipsnio 1 ir 2 dalies [kuriuose pateikiami vienodo požiūrio principo ir tiesioginės bei netiesioginės diskriminacijos apibrėžimai], valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris remiantis savybe, susijusia su kuria nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių, nebūtų laikomas diskriminacija, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tokia savybė yra įprastas [esminis] ir lemiantis [lemiamas] profesinis reikalavimas, šis tikslas [reikalavimas, kai tikslas] yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas“.

6. Chartijos 28 straipsnyje nustatyta, kad „darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamos jų organizacijos pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus <...>“.

2. Direktyva 2000/78/EB

10. Galiausiai 6 straipsnio, skirto būtent skirtingam požiūriui dėl amžiaus pateisinti, 1 dalyje numatyta:

7. Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje numatyta, kad jos „tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus,

„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 [teisėtus] užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

C — Vokietijos teisė

1. Darbo ne visą darbo dieną ir terminuotų darbo sutarčių įstatymas

Toks skirtingas poveikis [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, pagyvenusio amžiaus asmenims ir už priežiūrą atsakingiems asmenims, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą;

11. 2000 m. gruodžio 21 d. *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge* (Darbo ne visą darbo dieną ir terminuotų darbo sutarčių įstatymas, toliau – *TzBfG*)⁷ 14 straipsnyje nustatyta, kad teisėta sudaryti terminuotą darbo sutartį, jei egzistavo objektyvi priežastis ją sudaryti.

2. Bendrasis vienodo požiūrio įstatymas

- b) minimalaus amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo nustatymą siekiant įsidarbinti arba gauti tam tikrų su darbu susijusių privilegijų;

12. Direktyva 2000/78 į Vokietijos teisės sistemą buvo perkelta patvirtinus 2006 m. rugpjūčio 14 d. *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (Bendrasis vienodo požiūrio įstatymas, toliau – AGG)⁸. Šio įstatymo 8 ir 10 straipsnyje beveik pažodžiui pakartojamos Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalis ir 6 straipsnio 1 dalis.

- c) maksimalaus įdarbinimo amžiaus nustatymą, paremtą su konkrečiomis pareigomis susijusiam mokymui keliamais reikalavimais arba su poreikiu [arba poreikiu] nustatyti atitinkamą išdirbtą laikotarpį iki išėjimo į pensiją.“

⁷ — *BGBL*, 2000 I, p. 1966.

⁸ — *BGBL*, 2006 I, p. 1897.

3. Nuostatos, susijusios su skrydžių licencijų galiojimo laikinu apribojimu

13. Pirma, *Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung* (Nutarimas dėl leidimų vykdyti skrydžius išdavimo, toliau – *LuftVZO*)⁹ 20 straipsnio 2 dalyje, kiek tai susiję su skrydžių licencijos išdavimo sąlygomis, daroma nuoroda į *Verordnung über Luftfahrtpersonal* (Nutarimas dėl oro bendrovių personalo, toliau – *LuftPersV*) ir kartu jame nurodoma, kad minėtas JAR-FCL 1.060a straipsnis taikomas privatiems, profesionaliems ir iš kelių narių sudarytų ekipažų pilotams.

14. Antra, 2003 m. balandžio 15 d. *Erste Durchführungsvorordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal* (Pirmasis nutarimas, kuriuo įgyvendinamas Nutarimas dėl oro bendrovių personalo, toliau – *I. DV LuftPersV*)¹⁰ 4 straipsnyje numatyta, kad vyresnis nei 60 metų, bet jaunesnis nei 65 metų amžiaus asmuo, turintis Vokietijos Federacinėje Respublikoje išduotą piloto ar oro linijų piloto licenciją arba licenciją, įgytą pagal *LuftPersV* 46 straipsnio 5 dalį, taip pat gali naudotis su šia licencija susijusiomis teisėmis orlaiviuose, kurių įgulą sudaro bent vienas komercinės aviacijos, susijusios su keleivių, pašto ir (arba) krovininių pervežimu, pilotas, tačiau tik Vokietijos Federacinės Respublikos teritorijoje.

4. Kolektyvinė sutartis

15. Galiausiai šioje byloje konkrečiai ginčijama nacionalinė nuostata *Deutsche Lufthansa Deutsche Lufthansa* orlaivių įgulos bendrosios kolektyvinės sutarties Nr. 5a (toliau – Kolektyvinė sutartis Nr. 5a), kuria reglamentuojami darbo santykiai tarp pagrindinės bylos šalių, 19 straipsnio 1 dalis. 2005 m. sausio 14 d. galiojusioje minėto 19 straipsnio redakcijoje buvo nustatyta, kad „darbo santykiai nutrūksta be pareigos nutraukti darbo sutartį pasibaigus mėnesiui, kai sukanka 60 metų <...>“. Nuo to momento pilotams, kuriems taikytina ši nuostata, mokama pereinamojo laikotarpio išmoka¹¹.

16. Iš nutarties pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad kitose *Lufthansa* koncernui priklausančiose oro bendrovėse pilotai dirba iki 65 metų amžiaus.

III — Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

17. R. Prigge, M. Fromm ir V. Lambach *Arbeitsgericht Frankfurt am Main* pateikė ieškinį

⁹ — BGBl. 2008 I, p. 1229.

¹⁰ — *Bundesanzeiger*, Nr. 82b, 2003 m. gegužės 3 d.

¹¹ — Pagal per posėdį pateiktą informaciją įmonė šią kompensacinę pensiją moka tik iki 63 metų amžiaus, kai pilotai įgyja teisę į pensiją.

skrydžių bendrovei *Deutsche Lufthansa AG* (toliau – *Deutsche Lufthansa*), kurioje jie dirbo pilotais ir orlaivių vadais, dėl sprendimų, kuriuose ji pripažino kiekvieno iš jų darbo santykius pasibaigusiais nuo to momento, kai jie sulaukė taikytinoje Kolektyvinėje sutartyje Nr. 5a nustatyto 60 metų amžiaus. Ieškovų nuomone, minėtas sprendimas laikytinas Direktyvą 2000/78 ir AGG pažeidžianti diskriminacija dėl amžiaus.

18. *Arbeitsgericht* atmetė jų ieškinį, o *Landesarbeitsgericht Hessen* (Socialinių bylų aukštesnysis regiono teismas) – apeliacinį skundą. Suinteresuotieji asmenys *Bundesarbeitsgericht* pateikė kasacinį skundą dėl apeliacinėje instancijoje priimto sprendimo.

19. Pripažinęs, kad šiam skundui išspręsti reikia išaiškinti kelis Direktyvos 2000/78 straipsnius ir bendrąjį diskriminavimo dėl amžiaus draudimo principą, *Bundesarbeitsgericht* Teisingumo Teismui pateikė tokį prejudicinį klausimą:

„Ar 2000 m. lapkričio 27 d Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2 straipsnio 5 dalis, 4 straipsnio 1 dalis ir (arba) 6 straipsnio 1 dalies 1 pastraipa, ir (arba) bendrasis Bendrijos teisės diskriminavimo dėl amžiaus draudimo principas aiškintini taip, kad pagal juos draudžiamos nacionalinės teisės aktų nuostatos, kurioomis, siekiant užtikrinti oro eismo saugumą,

kolektyvine sutartimi leidžiama nustatyti 60 metų pilotų amžiaus ribą?“

IV — Procesas Teisingumo Teisme

20. Prašymas priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismo kanceliarijoje buvo užregistruotas 2009 m. lapkričio 18 dieną.

21. Rašytines pastabas pateikė Vokietijos Federacinė Respublika, Airija, Komisija ir bendru pareiškimu trys ieškovai pagrindinėje byloje (R. Prigge, M. Fromm ir V. Lambach).

22. R. Prigge, M. Fromm ir V. Lambach, Komisijos, Vokietijos Federacinės Respublikos atstovai dalyvavo 2011 m. kovo 8 d. posėdyje ir jame pateikė žodines pastabas.

V — Pirminės pastabos

23. Prieš pateikiant atsakymą į *Bundesarbeitsgericht* suformuluotą prejudicinį klausimą, visų pirma reikia aptarti paties klausimo formuluotę, o vėliau – nagrinėjamos

diskriminacijos rūšies draudimą ir teisės į kolektyvines derybas reikšmę nagrinėjamu atveju.

visada, kai tik byloje buvo remiamasi Direktyva 2000/78.

A — Dėl klausimo formuluotės

24. Iš pradžių reikia aptarti dvi Sąjungos teisės normas, kurias prašoma išaiškinti atsižvelgiant į nacionalinės teisės nuostatą: (pagal šią tvarką) antrinės teisės normą, t. y. Direktyvą 2000/78, ir nediskriminavimo dėl amžiaus bendrąjį Sąjungos teisės principą, kuriuo ši direktyva pagrįsta ir kuris joje sukonkretinamas.

25. Pradedant nuo viršesnės pagal hierarchiją normos, pirma, pažymėtina, kad diskriminavimo dėl amžiaus draudimas konkrečiai darbo santykių srityje iš tikrųjų yra bendrasis Sąjungos teisės principas. Tai žinome jau nuo 2005 m., kai Teisingumo Teismas taip nusprendė minėtame Sprendime *Mangold*, kas nagrinėjamu atveju nebuvo paneigta. Nuo tada tiesiogiai arba netiesiogiai šis principas buvo taikomas teismo praktikoje beveik

26. Nors priimant Sprendimą *Mangold* Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija jau buvo oficialiai paskelbta ir joje aiškiai buvo įtvirtintas diskriminavimo dėl amžiaus draudimas (21 straipsnis), visą teisinę galią, kaip pirminės teisės aktas, ji bei joje nurodytas diskriminavimo draudimas, kuris kartu su kitais diskriminavimo draudimais nurodytas minėtame straipsnyje, įgijo tik įsigaliojus Lisabonos sutarčiai. Tai reiškia, mano nuomone: kadangi šis draudimas įgijo „rašytinės konstitucijos“ statusą, šio nediskriminavimo principo pagrindas Sąjungos teisėje yra chartijos 21 straipsnis. Šis teiginys turi būti suprantamas kaip nepažeidžiantis ES 6 straipsnio 1 dalies (kurioje daroma nuoroda į, pirmiausia, EB 13 straipsnį, dabar – SESV 19 straipsnis, ir chartijos 52 straipsnį) antros (Sąjungos kompetencijos sritys) ir trečios (chartijos VII antraštinė dalis ir paaiškinimai) pastraipų. Kitaip tariant, jeigu Sprendimo *Mangold* teiginys, kad diskriminavimo dėl amžiaus draudimas yra bendrasis Sąjungos teisės principas, „kildinamas iš įvairių tarptautinės teisės dokumentų ir bendrų valstybių narių konstitucinių tradicijų“¹²

¹² — Minėtų sprendimų *Mangold* 74 punktą ir *Kücükdeveci* 21 punktą.

(pakartotas Sprendime *Küçükdeveci*¹³), lieka galioti, vadinasi, šis principas buvo sukonkre-tintas „Lisabonos chartijoje“, tad šio principo galimybės ir galiojimo apribojimai turi būti vertinami atsižvelgiant į šį pagrindą¹⁴.

27. Dėl antrinės teisės normos, Direktyvos 2000/78, pažymėtina, kad apie ją čia daug kalbėti neverta. Pakaks pažymėti, pirma, kad direktyva, atrodo, yra norma, pagal kurią Sąjungai „suteikiama“ kompetencija nurodytoje srityje ir kuri yra jos įgyvendinimo Sąjungoje sąlyga. Antra, kaip Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, bendrasis diskri-minacijos dėl amžiaus principas direktyvoje „sukonkretrinamas“¹⁵.

28. Paskutinis klausimo formuluotės ypatumas yra tai, kad jis suformuluotas taip, jog ginčijama sutartinė nuostata „pagrindžiama

13 — 2010 m. sausio 19 d. sprendimas (C-555/07, Rink. p. I-365).

14 — Sprendimo *Küçükdeveci* 22 punkte pateikiama trumpa nuo-roda į chartijos 21 straipsnį.

15 — Minėto Sprendimo *Küçükdeveci* 27 punktą; 2007 m. spalio 16 d. Sprendimas *Chacón Navas* (C-13/05, Rink. p. I-8531) ir 1996 m. balandžio 30 d. Sprendimas *P. prieš S.* (C-13/94, Rink. p. I-2143). Šioje byloje taip pat nekeliamas klausimas dėl direktyvos taikymo nagrinėjamu atveju. Trijų suin-teresuotųjų asmenų pagrindinėje byloje darbo santykiai nutrūko 2006 m. lapkričio mėn., 2007 m. birželio mėn. ir balandžio mėn., t. y. įsigaliojus (2006 m. rugpjūčio 18 d.) direktyvą perkeliančiam nacionaliniam įstatymui, tad ši sri-tis jau buvo reguliuojama Sąjungos teisės, neatsižvelgiant į tai, kad perkėlimo terminas buvo 2006 m. gruodžio mėn. Šiuo klausimu žr. 1987 m. spalio 8 d. Sprendimo *Kolping-huis Nijmegen* (80/86, Rink. p. 3969) 15 punktą ir, *a contra-rio*, 2008 m. rugsėjo 23 d. Sprendimo *Bartsch* (C-427/06, Rink. p. I-7245) 24 punktą bei 2011 m. gegužės 10 d. Spen-dimo *Römer* (C-147/08, Rink. p. I-3591) 63 punktą.

oro eismo saugumo užtikrinimo būtinybe“. Pažymėtina, kad šioje nuostatoje šiuo klausimu konkrečiau nieko nenurodyta, labiau tikė-tina, jog ši formuluotė atsitiktinė, nes būtent šį pateisinimą *Bundesarbeitsgericht* pripaži-no kaip objektyvią nagrinėjamos nuostatos priežastį, ir kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nori išsiaiškinti, ar ši iki AGG įsigaliojimo suformuluota teis-mo praktika suderinama su Sąjungos teise.

29. Tačiau gali būti, kad Teisingumo Teismo atsakymas, apribotas šiais griežtais terminais, kaip tai siūlo Komisija, nepatenkins siekio pateikti *Bundesarbeitsgericht* naudingą atsakymą. Iš tikrųjų manau, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nori išsiaiškinti, ar nuostata, pagal kurią darbo santykiai baigiasi anksčiau, suderinama su Sąjungos teise, neatsižvelgiant į tai, ar taip yra dėl priežasčių, kurias nacionalinių teismų praktika priskyrė šiai nuostatai.

30. Tad atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, ma-nau, klausimas turi būti performuluotas taip:

„Ar Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 5 da-lis, 4 straipsnio 1 dalis ir 6 straipsnio 1 da-lies pirma pastraipa, atsižvelgiant į chartijos 21 straipsnį, turi būti aiškinami taip, kad pa-gal juos draudžiama kolektyvinėje sutartyje pilotams numatyti 60 metų amžiaus ribą?“

B — *Dėl amžiaus, kaip diskriminacijos priežasties būtent darbo santykių srityje*

tam tikrų aspektų tebeieškoma socialinio ir politinio konsensuso.

31. Tiesioginiai diskriminavimo draudimai seniai kildinami iš valstybių narių konstitucinių tradicijų. Politinės bendruomenės nariai ir, apskritai, žmonės yra lygūs savo orumu, konkrečiau kalbant, asmeniniu orumu, ir šis žmogiškasis orumas lėmė tam tikrą kiekį, kurių iš pradžių buvo nedaug, konkrečių diskriminacijos draudimų, kurių įtvirtinimas glaudžiai susijęs su mūsų konstitucinės kultūros stadija ir evoliucija¹⁶. Šiuo metu chartijos 21 straipsnyje, tiesiogiai pratęsiant chartijos 20 straipsnyje įtvirtintą bendrąją lygybės principą, išvardyta apie penkiolika draudžiamų diskriminacijos pagrindų, iš kurių priešpaskutinis yra dėl amžiaus.

32. Jau šio pagrindo „dėl amžiaus“ vieta šioje eilėje parodo, kad tai tikrai nėra vienas iš seniausių arba „klasikinis“ diskriminacijos draudimas. Tačiau tai nereiškia, kad jis yra menkesnės reikšmės nei kiti. Vis dėlto tai leidžia galvoti, kad jo nepaneigiamas modernumas lemia tai, kad jis yra nediskriminavimo kriterijus, kurį siekiama išplėtoti, dėl kurio

33. Bet kuriuo atveju pačioje nuostatoje nėra „skirtingo požiūrio“ į skirtingus diskriminacijos kriterijus: pagal ją vienodai draudžiama „bet kokia“ diskriminacija dėl kiekvieno iš jų. Skirtumai atsiranda dėl kitko, atsižvelgiant į jų didesnę ar mažesnę reikšmę, kuri jiems suteikiama pagal šiuo metu galiojančią Sąjungos teisę. Svarbu, kad, nepaisant viso to, visos šios skirtingos „realybės“, įkūnytos įvairiose nediskriminavimo taisyklių formuluotėse, nėra vienareikšmės.

34. Taigi aptardamas amžiaus klausimą, generalinis advokatas F. G. Jacobs savo išvadoje byloje *Lindorfer prieš Tarybą* jo ypatumą pabrėžė tokiais papildomų komentarų nereikalaujančiais žodžiais: „vienodo požiūrio, neatsižvelgiant į amžių, idėjai taikoma labai daug apribojimų ir išimčių, pavyzdžiui, įvairių rūšių amžiaus ribos, kurios dažnai yra teisiškai privalomos ir laikomos ne tik priimtiniomis, bet ir naudingomis ar net esminėmis“¹⁷. Tai, be abejonės, taikytina ir tokiai specialiai sričiai kaip darbo santykiai. Tad nagrinėsiu iš kitos perspektyvos.

16 — Žr. K. Stern „Die Idee der Menschen und Grundrechte“, Handbuch der Grundrechte in Deutschland und Europa, Band 1, *Entwicklung und Grundlagen*, C.F. Müller Verlag, Heidelbergas, 2004, p. 3.

17 — 2007 m. rugsėjo 11 d. sprendimas (C-227/04 P, Rink. p. I-6767); 2005 m. spalio 27 d. pateiktos išvados 85 punktas.

35. Pagrindinės teisės ir bendrieji principai taikomi darbo santykių srityje iš esmės dėl gana neseniai pradėto taikyti jų „horizonta-lumo aspekto“, t. y. nustatant santykius tarp privačių asmenų, kurie ir sudaro didžiąją dalį darbdavių¹⁸.

36. Diskriminacijos darbo santykių srityje draudimas yra gana seniai įtvirtintas tiek pirminėje, tiek antrinėje Sąjungos teisėje¹⁹. Su amžiumi susijęs draudimas buvo išplėtotas ir sukonkretintas kartu su kitais trimis nediskriminavimo pagrindais (religijos ar įsitikinimų, negalios ir seksualinės orientacijos)²⁰ įtraukus į Direktyvą 2000/78.

37. Direktyvoje iš esmės nustatomas vieno-das šių keturių kriterijų reglamentavimas. Tačiau dėl amžiaus kriterijaus matyti, kad joje nustatyta kategorija – tam tikrų skirtin-go požiūrio dėl amžiaus atveju „pateisinimas“

(direktyvos 6 straipsnio 1 dalis), – kuri nėra numatyta kitų kriterijų atveju net ir kitose dvejose direktyvose.

38. Dėl šio skirtumo prašymą priimti preju-dicinį sprendimą pateikusio teismo prašyme priimti prejudicinį sprendimą tiesiogiai nu-rodytos trys Direktyvos 2000/78 nuostatos skirstytinos į dvi grupes. Visose šiuose nuos-tatose vienaip ar kitaip neigiamai apribojama nediskriminavimo principo sritis arba veiki-mas darbo srityje, todėl jomis gali būti remia-masi siekiant įteisinti ginčijamą priemonę. Tačiau jų apimtis labai skiriasi.

39. Pirmoji nuostatų grupė, į kurią patenka 2 straipsnio 5 dalis ir 4 straipsnio 1 dalis, api-ma keturias diskriminacijos draudimo profes-inėje ir darbo srityje, kuris yra specialus šios direktyvos dalykas, kategorijas. Tad pagal jas gali būti apribotas ne tik diskriminacijos dėl amžiaus, bet ir diskriminacijos dėl religijos ar įsitikinimų, negalios arba seksualinės orien-tacijos draudimo taikymas²¹. Vadinasi, šiais dviem atvejais nurodytos priežastys turi būti reikšmingos. Atsižvelgiant į tai, 2 straipsnio

18 — Žr. H.-J. Papier „Drittwirkung der Grundrechte“, *Handbuch der Grundrechte in Deutschland und Europa, Band II, Grundrechte in Deutschland, Allgemeine Lehren I*, C.F. Müller Verlag, Heidelbergas, 2006, p. 1331.

19 — Pažymėtini EB 13 ir 141 straipsniai ir 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, p. 40; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 187).

20 — Rasės kriterijus iš esmės reglamentuojamas 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyvoje 2000/43/EB, įgyvendinančioje vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (OL L 180, p. 22; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 20 sk., 1 t., p. 23).

21 — Į 4 straipsnio 1 dalį panaši nuostata įtraukta ir į direktyvų 76/207 ir 2000/43, atitinkamai susijusių su diskriminacija dėl lyties bei etninės priklausomybės, tekstą.

5 dalies tekstas truputį primena pagrindinių teisių apribojimus (chartijos 52 straipsnis), o 4 straipsnio 1 dalyje vartojami du gan daugia-prasmiški būdvardžiai „esminis ir lemiamas“.

turi reikšmės nagrinėjamam klausimui, kaip tai galima spręsti ir iš ankstesnės teismo praktikos²². Dėl to kartu su kitais nagrinėjamo atvejo ypatumais reikia atsižvelgti į visą šios aplinkybės reikšmę arba bet kuriuo atveju platesniu aspektu nei to reikalavo Teisingumo Teismo anksčiau kitose bylose nagrinėtos aplinkybės. Šiuo klausimu, atrodo, pirmiausia reikėtų aptarti teisės į kolektyvines derybas apimtį, o konkrečią jos reikšmę nagrinėjamu atveju išnagrinėti vėliau.

40. Atvirksčiai, 6 straipsnio 1 dalis, sudaranti minėtą antrą grupę, yra specialiai diskriminacijai dėl amžiaus, taip pat ir tiesioginei, „pagrįsti“ skirta nuostata. Tad 6 straipsnio 1 dalyje taip išplečiamos galimybės nukrypti nuo diskriminacijos, pagrįstos amžiaus motyvu, draudimo, nors tai turi būti daroma tiksliai, proporcingai ir pagrįstai. Šiame direktyvos straipsnyje, kaip ir jos 25 konstatuojamojoje dalyje, nurodant šį motyvą vartojami terminai („pateisinami“ požiūrio skirtumai) nebūtų tokie priimtini kalbant, pavyzdžiui, apie diskriminaciją dėl seksualinės orientacijos arba etninės priklausomybės.

42. Šiuo metu galiojančios chartijos 28 straipsnyje įtvirtinta teisė susijusi su „kolektyvinių derybų autonomijos“ samprata. Ši autonomija yra esminis dalykas, siekiant suprasti Europos darbo teisės, aplink kurią kaip apie branduolį kuriamos demokratinių sistemų atstovavimo taisyklės ir nustatomos ribos tarp įstatymo ir profesinių sąjungų laisvės, raidą²³. Neatsižvelgiant į tai, kad skirtingose valstybėse narėse kolektyvinės sutarties samprata skiriasi²⁴, kolektyvinių derybų

C — Teisė į kolektyvines derybas

41. Tai, kad ginčijama nuostata įtvirtinta kolektyvinėje sutartyje, ir, vadinasi, yra socialinių partnerių teisės į kolektyvines derybas (chartijos 28 straipsnis) rezultatas, taip pat

22 — Dėl chartijos 28 straipsnio žr. S. Rixen „Artikel 28 GRCh (Artikel II – 88 VVE) Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen“, *Europäische Grundrechte-Charta*, Verlag C.H. Beck, Miunchenas, 2006, p. 540.

23 — S. Sciarra „La evolución de la negociación colectiva. Apuntes para un estudio comparado en los países de la Unión europea“, *Revista de derecho Social*, Nr. 38, 2007, p. 196.

24 — Šiuo klausimu žr. lordo Wedderburn „Inderogability, Collective Agreements and Community Law“, *The Industrial Law Journal*, Oxford University Press, 1992, ir F. Valdés Dal-Ré „Negociación colectiva y sistemas de relaciones laborales: modelos teóricos y objetos y métodos de investigación“, *Relaciones Laborales*, Nr. 21, 2000 m. lapkričio mėn. 1–15 d., p. 83.

autonomijai suteikiamas ypatingas pripažinimas pagal jų teisės tradicijas²⁵.

nuo pareigos priimant tinkamus įstatymus ar kitus teisės aktus užtikrinti, kad visi Bendrijos darbuotojai galėtų pasinaudoti visos apimties direktyvoje numatyta apsauga²⁶.

43. Tad kolektyvinių derybų garantija supo-
nuoja sutarčių pagrindinio vaidmens darbo
santykių, kurie yra įprasta jų veikimo sritis,
reguliuavime pripažinimą, vis dėlto užtikri-
nant protingą jų ir įstatymo, visų pirma, Są-
jungos teisės, pusiausvyrą. Teismo praktika
patvirtina, kad Teisingumo Teismas pasiryžęs
užtikrinti šią sunkią pusiausvyrą.

44. Taigi Teisingumo Teismas nusprendė,
kad teisėta, jog valstybės narės „palieka atlygi-
nimų lygybės principo įgyvendinimą pirmiau-
sia socialiniams partneriams“, tačiau pažymė-
jo, kad „ši galimybė vis dėlto jų neatleidžia

45. Taip pat Teisingumo Teismas susidūrė
su daugybe atvejų, kai teise į kolektyvines
derybas, kuria naudojama „pagal <...> naci-
onalinius teisės aktus bei praktiką“²⁷, remia-
masi kaip ribojančia Sąjungos teisės taikymą.
Taip Sprendime *Albany*²⁸ Teisingumo Teis-
mas nusprendė, kad kolektyvinės sutartys,
kuriomis siekiama pagerinti įdarbinimo bei
darbo sąlygas, nepatenka į SESV 101 straips-
nio 1 dalies (iki pakeitimo EB 81 straipsnis),
reglamentuojančios konkurenciją, taikymo
sritį. Tačiau gausioje teismo praktikoje pa-
tvirtinama, kad kolektyvinės sutartys nėra

25 — Ši aplinkybė papildytina tuo, kad, kaip generalinis advo-
katas F.G. Jacobs pažymėjo savo išvadoje minėtose bylose
Albany, *Brentjen's* ir *Drijvende Bokken*, „sutariama, kad
socialinių partnerių sudarytos kolektyvinės sutartys gali
padėti išvengti brangiai kainuojančių darbo ginčų, dėl pagal
nustatytas taisykles vedamų kolektyvinių derybų sumažina
susitarimui pasiekti reikalingas sąnaudas, padidina nuspė-
jamumą bei skaidrumą. Tam tikra kiekvienos iš partnerių
derėjimosi galių pusiausvyrą padeda priimti abiem šalims
bei visai visuomenei tinkamą sprendimą“ (1999 m. sausio
28 d. pateiktos išvados 181 punktą).

26 — 1985 m. sausio 30 d. Sprendimo *Komisija prieš Daniją*
(143/83, Rink. p. 427) 8 punktas ir 1986 m. liepos 10 d.
Sprendimo *Komisija prieš Italiją* (235/84, Rink. p. 2291)
20 punktas. Tam tikra prasme šiuose sprendimuose prior-
itetas suteikiamas direktyvos veiksmingumui, o ne kolek-
tyvinių derybų skatinimui (šiuo aspektu žr. P. Davies „The
European Court of Justice, National Courts, and the Mem-
ber States“, *European Community Labour Law. Principles
And Perspectives. Liber Amicorum Lord Wedderburn*, Cla-
rendon Press, Oksfordas, 1996, p. 121), tačiau taip pat juose
numatoma aiški sutarčių vieta Bendrijos teisinėje sistemoje.

27 — Chartijos 28 straipsnis.

28 — 1999 m. rugsėjo 21 d. sprendimas (C-67/96, Rink. p. I-5751).
Tuo pačiu klausimu žr. tos pačios dienos sprendimus *Bren-
tjen's* (C-115/97-C-117/97, Rink. p. I-6025), *Drijvende
Bokken* (C-219/97, Rink. p. I-6121) ir *Van der Woude*
(C-222/98, Rink. p. I-7111). Taip pat žr. 2010 m. liepos
15 d. Sprendimo *Komisija prieš Vokietiją* (C-271/08, Rink.
p. I-7091) 45 punktą.

pašalintos iš Sutarties nuostatų dėl judėjimo laisvių taikymo srities²⁹ ir, konkrečiau tariant, kad diskriminacijos dėl vienos ir kitos lyties darbuotojų draudimo principas, įtvirtintas Sutartyje (EB 119 ir 141 straipsniuose, po pakeitimo SESV 157 straipsnyje) ir antrinėje teisėje, taikomas kolektyvinėms sutartims, nes tai yra privaloma taisyklė³⁰. SESV 19 straipsnis, skirtingai nei SESV 157 straipsnis, nėra valstybėms narėms taikytina taisyklė (pagal ją kompetencija suteikiama Tarybai), tačiau Direktyva 2000/78 ir, aišku, chartijos 21 straipsnis yra „privalomi“, kaip reikalaujama pagal teismo praktiką.

46. Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, darytina išvada, kad, nors kolektyvinės sutartys nėra sritis, kuriai Sąjungos teisė netaikytina (be to, pagal nacionalinę teisę jos nėra sritis, kuriai

visiškai netaikytini įstatymai), Sąjungoje kolektyvinių derybų autonomija turi būti tinkamai ginama.

VI — Prejudicinio klausimo analizė

47. *Bundesarbeitsgericht* suformuluotu klausimu siūloma nagrinėti galimybę, kad ginčijamai nuostatai taikytinos atsižvelgiant į chartijos 21 straipsnį aiškintinos Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 5 dalis, 4 straipsnio 1 dalis bei 6 straipsnio 1 dalis.

29 — 1998 m. sausio 15 d. Sprendimas *Schöningh-Kougebetopoulou* (C-15/96, Rink. p. I-47); 1998 m. rugsėjo 24 d. Sprendimas *Komisija prieš Prancūziją* (C-35/97, Rink. p. I-5325); 2004 m. rugsėjo 16 d. Sprendimas *Merida* (C-400/02, Rink. p. I-8471); 2007 m. gruodžio 11 d. Sprendimo *International Transport Workers' Federation ir Finnish Seamen's Union*, vadinamo *Viking Line* (C-438/05, Rink. I-10779), 54 punktas; minėtų sprendimų *Laval un Partneri* 98 punktas ir *Komisija prieš Vokietiją* 42–47 punktai. Sprendimų *Viking Line* (44 punktas) ir *Laval* (91 punktas) konkrečiai nurodoma, kad nors teisė imtis kolektyvinės priemonės, kuri taip pat įtvirtinta chartijos 28 straipsnyje, turi „būti pripažįstama pagrindine teise, kuri yra neatskiriama Bendrijos teisės bendrųjų principų, kurių laikymąsi užtikrina Teisingumo Teismas, dalis, taip pat matyti, kad jos įgyvendinimui gali būti taikomi tam tikri apribojimai“.

30 — 1976 m. balandžio 8 d. Sprendimo *Defrenne* (43/75, Rink. p. 455) 39 punktas; 1990 m. birželio 27 d. Sprendimo *Kowalska* (C-33/89, Rink. p. I-2591) 12 punktas; 1991 m. vasario 7 d. Sprendimo *Nimz* (C-184/89, Rink. p. I-297) 11 punktas; 1999 m. spalio 21 d. Sprendimo *Lewen* (C-333/97, Rink. p. I-7243) 26 punktas; 2004 m. lapkričio 18 d. Sprendimo *Sass* (C-284/02, Rink. p. I-11143) 25 punktas ir 2004 m. gruodžio 9 d. Sprendimo *Hlozek* (C-19/02, Rink. p. I-11491) 43 punktas. Taip pat žr. 1983 m. lapkričio 8 d. Sprendimo *Komisija prieš Jungtinę Karalystę* (165/82, Rink. p. 3431) 11 punktą.

A — *Dėl direktyvos 2 straipsnio 5 dalies: direktyvos netaikymas priemonėms, numatytoms nacionalinės teisės aktuose, kurios būtinos visuomenės saugumui ir sveikatos apsaugai*

48. Pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 5 dalį „ši direktyva nepažeidžia priemonių, numatytų nacionalinės teisės aktuose, kurios demokratinėse visuomenėse yra būtinos visuomenės saugumui, viešajai tvarkai palaikyti ir kriminalinių nusikaltimų prevencijai, kitų asmenų sveikatos, teisių ir laisvių apsaugai“.

Šia nuostata, taikytina visoms direktyvos reglamentuojamoms diskriminacijos priežastims, Bendrijos teisės aktų leidėjas pripažįsta bendrojo vienodo požiūrio įdarbinimo srityje principo apsaugos ir teisės aktų, kuriuose garantuojamos kitos teisės ir pagrindinės vertybės, prieštaravimo galimybę.

esmės yra faktinis priemonės, kuria siekiama užtikrinti oro eismo saugumą, pagrindas.

49. Konkrečiau kalbant, šiame 2 straipsnyje numatytos trys demokratinėje visuomenėje būtinų priemonių rūšys: priemonės, būtinos visuomenės saugumui (tarp kurių konkrečiai nurodomi viešosios tvarkos palaikymas ir kriminalinių nusikaltimų prevencija), sveikatos apsaugos priemonės ir galiausiai bendros asmenų teisių ir laisvių apsaugos priemonės.

51. Tačiau akivaizdu, jog, visų pirma, pagal aptariamą nuostatą reikalaujama, kad priemonė būtų numatyta „nacionalinės teisės aktuose“, t. y. daug griežtesnis terminas nei, kaip matysime toliau, Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalyje ir 6 straipsnio 1 dalyje vartojamas abstraktesnis žodžių junginys „valstybės narės gali numatyti“. Vis dėlto, nors reikia pripažinti, jog vartojamas terminas nėra visiškai aiškus, likusi sakinio dalis leidžia suprasti, kad motyvai, dėl kurių gali būti nukrypstama nuo direktyvos, bet kuriuo atveju bent turi būti nustatyti viešosios valdžios institucijų³¹. Kitu atveju šiomis sąlygomis pasižyminti socialinių partnerių autonomiškai priimta priemonė, atrodo, niekaip neatitinka direktyvos 2 straipsnio 5 dalies reikalavimų.

50. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar oro eismo saugumas, susijęs su šia nuostata, galėtų pateisinti ginčijamą priemonę. Būtų sunku paneigti, kad oro eismo saugumas gali būti laikomas susijusiu su visuomenės saugumu ir, kaip siūlo Vokietijos vyriausybė, piliečių (orlaivio įgulos narių, keleivių ar teritorijų, virš kurių skraidoma, gyventojų) sveikatos apsaugos priemonė. Manau, kad 2 straipsnio 5 dalis iš

52. Kita vertus, nors aišku, kad socialiniai partneriai kolektyvinėse derybose gali

31 — Taip, pavyzdžiui, minėtoje byloje *Petersen* ginčijama priemonė (kuria nustatoma maksimali amžiaus riba pagal sutartį su ligonų kasomis dirbantiems gydytojams) buvo priimta nustatant įstatymo normą (žr. sprendimo 11 punktą). Atsižvelgiant į tai, kadangi buvo remiamasi sveikatos apsaugos tikslu, šio 2 straipsnio 5 dalis galėjo būti taikoma nustatytam skirtingam požiūriui. Tačiau taip nebuvo, nes ši priemonė nebuvo taikoma pagal sutartį su ligonų kasomis nedirbantiems stomatologams, o dėl to ji nebuvo nuosekli.

atsižvelgti į iš esmės jų veikimo sričiai nebūdingus tikslus, 2 straipsnio 5 dalyje tiesiogiai nurodomos priemonės, kurios „būtinoms“ minėtiems tikslams įgyvendinti. Mano nuomone, šis būdvardis ne tik reiškia, kad būtina patikrinti nagrinėjamos priemonės proporcingumą, atsižvelgiant į nurodytą tikslą, bet ir pabrėžia, jog ji turi būti esminė, kad minėtas tikslas būtų įgyvendintas. Bet kurios nukrypti nuo nediskriminavimo principo leidžiančios nuostatos (t. y. šio straipsnio dalykas) išimtinis pobūdis paaiškina tai, jog ji apima tik priemones, kurios specialiai priimtose siekiant būtent visuomenės saugumo ar sveikatos apsaugos tikslų, o ne priemones, kuriomis šių tikslų siekiama tik netiesiogiai.

53. Galiausiai manau, kad sprendimų dėl viešosios tvarkos, visuomenės saugumo ar sveikatos priėmimas savaime neatsiejamas nuo nacionalinių viešosios valdžios institucijų kompetencijos ir iš esmės nepatenka į kolektyvinių derybų veikimo sritį, išskyrus galimus tam tikrus netiesioginius ir (bet kuriuo atveju) šalutinius aspektus. Nekalbama ir apie dalykus, dėl kurių šalys gali laisvai susitarti,

todėl jie nepatenka į teisėtą socialinių partnerių veiklos sritį³². Dėl 2 straipsnio 5 dalyje nurodytų tikslų reikalaujama beveik visiškai vienareikšmių veiksmų, kurie dėl to nesuderinami su kolektyvinėmis derybomis, kurios lemia iš esmės daugiareikšmią reguliavimą³³.

54. Atsižvelgdamas į tai, kas pasakyta, manau, kad remiantis Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 5 dalimi negalima pateisinti kolektyvinės sutarties taisyklės, kurioje, siekiant užtikrinti oro eismo saugumą, numatyta, kad pilotų darbo santykiai nutrūksta sulaukus 60 metų amžiaus.

B — Dėl direktyvos 4 straipsnio 1 dalies: ypatinga esminių ir lemiamų profesinių reikalavimų sistema

55. Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalyje valstybėms narėms leidžiama „numatyti, kad

32 — 2007 m. gruodžio 18 d. Sprendime *Laval un Partneri* (C-341/05, Rink. p. I-11767), nors ir taikant labai skirtingoms aplinkybėms, buvo nagrinėjamas kolektyvinių sutarčių ir viešosios tvarkos priemonių santykis, nurodant, kad socialiniai partneriai, „kurie nėra viešosios teisės subjektai“, negali kolektyvinėse derybose pasinaudoti Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje 3 straipsnio 10 dalimi, „kad remtųsi su viešąja tvarka susijusiais pagrindais, siekdami įrodyti, jog kolektyviniai veiksmai, kaip nagrinėjamieji pagrindinėje byloje, atitinka Bendrijos teisę“ (84 punktas). Dėl panašaus klausimo žr. 2008 m. birželio 19 d. Sprendimą *Komisija prieš Liuksemburgą* (C-319/06, Rink. p. I-4323).

33 — Šiuo klausimu reikia priminti svarbą, kuri buvo suteikta priemonės nuoseklumui minėtame Sprendime *Petersen* nagrinėjant direktyvos 2 straipsnio 5 dalį (sprendimo 61 ir 62 punktai).

skirtingas požiūris remiantis savybe, susijusia su kuria nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių, nebūtų laikomas diskriminacija, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tokia savybė yra įprastas [esminis] ir lemiantis [lemiamas] profesinis reikalavimas, šis tikslas [reikalavimas, kai tikslas] yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas“.

galėtų būti teisėtas, kaip tai suprantama pagal šį straipsnį.

2. Skirtingas požiūris, pagrįstas su diskriminacijos priežastimi susijusia „savybe“

56. Šioje nuostatoje įtvirtinta taisyklė (kuri į Vokietijos teisę buvo perkelta AGG 8 straipsniu ir taip pat taikytina visoms pagal direktyvą reglamentuojamoms diskriminacijos priežastims) ribojama labai griežtomis sąlygomis: pirma, diskriminacine priemone turi būti siekiama „teisėto tikslo“; antra, ji turi būti pagrįsta su diskriminacijos priežastimi susijusia „savybe“; galiausiai ši diskriminacinė savybė turi būti „esminis ir lemiamas“, taip pat, be kita ko, proporcingas profesinis reikalavimas.

58. Antra, reikia priminti, kad 4 straipsnio 1 dalyje leidžiama pateisinti skirtingą požiūrį „remiantis savybe, susijusia su kuria nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių“. Šiame žodžių junginyje pabrėžiamas skirtumas tarp diskriminaciją pagrindžiančios priežasties ir su šia priežastimi susijusios savybės. Siekiant pagrįsti skirtingą požiūrį, būtent pastaroji turi sudaryti „esminį ir lemiamą profesinį reikalavimą“, o ne pats diskriminacijos pagrindas³⁴.

1. Teisėtas tikslas

57. Pirma, dėl tariamo tikslo, būtent oro eismo saugumo, reikia pažymėti, kad neatsižvelgiant į argumentus dėl galimybės juo remtis per kolektyvines derybas, šis tikslas

59. Nagrinėjamu atveju diskriminaciją pagrindžianti priežastis, be abejonės, yra amžius, o su amžiumi susijusi „savybė“ šiuo atveju būtų tam tikras fizinis ar psichinis pajėgumas, kurio senstant netenkama, o dėl to šiuo atveju *a priori* ir nustatoma amžiaus riba.

³⁴ — 2010 m. sausio 12 d. Sprendimo *Wolf* (C-229/08, Rink. p. I-1) 35 punktas.

3. „Esminis ir lemiamas“ profesinis reikalavimas

amžiumi ar kita diskriminacijos priežastimi susijusi savybė labai (arba parafrazuojant nuostatą „iš esmės ir lemiamai“) sumažina asmens sugebėjimus tinkamai ir veiksmingai užsiimti šia veikla.

60. Dėl „esminio ir lemiamo“ profesinio reikalavimo sąlygos pažymėtina, kad 4 straipsnio 1 dalis visiškai aiški: du būdvardžiai „esminis ir lemiamas“ aiškiai nurodo, kad pagal šią nuostatą, „kaip leidžiančią nukrypti nuo direktyva saugomos subjektinės teisės“³⁵, numatytos galimos situacijos turi būti aiškinamos siaurai. Tai taip pat matyti iš Direktyvos 2000/78 23 konstatuojamosios dalies, pagal kurią 4 straipsnio 1 dalies pateisinimas gali būti taikomas „tik kai kuriomis aplinkybėmis“, kurios bet kuriuo atveju „turėtų būti nurodytos valstybių narių Komisijai pateikiamoje informacijoje“.

61. Iš teismo praktikos matyti, kad šia išimtimi naudojamosi nuosaikiai, ir akivaizdu, kad ji aiškintina siaurai, nors ir pripažįstama, kad ji taip pat apima atvejus, kai, atsižvelgiant į tam tikros profesinės veiklos ypatumus, su

35 — Šiuo atžvilgiu pagal analogiją galima nurodyti 1986 m. gegužės 15 d. Sprendimo *Johnston* (222/84, Rink. p. 1651) 36 punktą ir 1999 m. spalio 26 d. Sprendimo *Sirdar* (C-273/97, Rink. p. I-7403) 23 punktą, kuriuose reikalaujama Direktyvos 76/207 (pirminės redakcijos) buvusio 2 straipsnio 2 dalį, t. y. analogišką šiuo atveju nagrinėjama- jai nuostatą, tik taikytiną diskriminacijos dėl lyties srityje (po pakeitimo 2003 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73 ši nuostata buvo įtvirtinta Direktyvos 76/207 2 straipsnio 6 dalyje ir suformuluota panašiai kaip Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalis), aiš- kinti siaurai.

62. Minėtas Sprendimas *Wolf* iki šiol yra vienintelis atvejis, kai Teisingumo Teis- mas nagrinėjo šios išimtinės Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalies sąlygos buvimą. Tai su diskriminacija dėl amžiaus susijusi byla, kurioje Teisingumo Teismas konstatavo, kad ši nuostata taikytina siekiant pateisinti nacionalinės teisės aktus, nustatančius mak- simalų 30 metų amžių priimant į vidutinės kategorijos techninę priešgaisrinės apsaugos tarnybą. Sprendimo *Wolf* motyvuojamojoje dalyje buvo tiesiogiai remiamasi Direktyvos 2000/78 18 konstatuojamąja dalimi, kurioje patikslinama, jog direktyvoje nereikalaujama, kad „policija, įkalinimo ar avarinės tarnybos įdarbintų <...> asmenis, neturinčius reikia- mos kvalifikacijos vykdyti visas funkcijas, kurias jie gali būti paprašyti vykdyti siekiant teisėto tikslo išsaugoti minėtų tarnybų veiks- los pajėgumą“³⁶. Mano nuomone, tikėtina, kad bylos *Wolf* ryšys su visuomenės saugu- mo apsauga, t. y. akivaizdžiu šios konstatuo- jamosios dalies tikslu, turėjo tam tikrą įta- ką Teisingumo Teismo tuo metu priimtam

36 — Minėto Sprendimo *Wolf* 38 punktas.

sprendimui savo nuožiūra kaip priemonės pateisinimą pasirinkti 4 straipsnio 1 dalį, o ne, kaip buvo nurodžiusios šalys, – 6 straipsnio 1 dalį³⁷.

63. Atsižvelgiant į šią teismo praktiką, nėra kliūčių, bent iš principo, kad nustatyta užsimiti profesija amžiaus ribojimo sąlyga, kuria siekiama oro eismo saugumo ir kuria užsimiti reikia tokių ypatingų savybių, kaip anai reikalingų piloto profesijai, būtų priskirta Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalies taikymo sričiai. Tačiau, be abejo, nagrinėjamu atveju ginčijamos būtent ne nacionalinės priemonės esmė ir apimtis.

64. Žinoma, sudėtinga abejoti amžiaus svarba, jei užsiimama šia veikla³⁸. Be to, fak-

tas, kad pagal tarptautinės teisės aktus, kaip anai JAR-FCL 1. 060 a, 60–65 metų amžiaus pilotams nustatyti tam tikri apribojimai (toks pilotas gali skristi tik jeigu yra įgulos, kurios kiti nariai yra jaunesni nei 60 metų amžiaus, narys), gali parodyti ne tik tai, kad norint dirbti pilotu reikia turėti tam tikrų ypatingų fizinių ir psichologinių savybių, bet ir tai, kad aplinkybė, jog sulaukiama 60 metų, gali turėti tam tikrų pasekmių.

65. Vis dėlto manau: kadangi tiek pagal nacionalinės teisės normą, tiek pagal tarptautines taisykles leidžiama su tam tikrais apribojimais skraidyti iki 65 metų amžiaus, Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nukrypti leidžianti nuostata negali būti taikoma siekiant pateisinti mažesnę amžiaus ribą.

37 — Taip pat teismo praktikoje, iš esmės susijusioje su minėtos Direktyvos 76/207 2 straipsnio 2 dalimi, buvo atveju susijusi su visuomenės saugumu. Tad paneigęs, kad „Sutartyje įtvirtinta bendra išimtis, pagal kurią visos visuomenės saugumui užtikrinti skirtos priemonės nepatenka į Sąjungos teisės taikymo sritį“ (ir, konkrečiai kalbant, „kad nėra jokios bendros vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo išimties, taikytinos ginkluotųjų pajėgų organizavimo priemonėms, grindžiamoms visuomenės saugumo apsauga“), Teisingumo Teismas nusprendė, kad pagal minėtą Direktyvos 76/207 2 straipsnio 2 dalį galima leisti pateisinti draudimą moterims užsimiti tam tikra veikla, pavyzdžiui, policijos funkcijomis vykstant dideliems vidiniams neramumams (minėto Sprendimo *Johnston* 36 ir 37 punktai), dirbti kalėjimo prižiūrėtojais (1988 m. birželio 30 d. Sprendimo *Komisija prieš Prancūziją*, 318/86, Rink. p. 3559, 11–18 punktai) arba teikti paslaugas kovos dalinyje *Royal Marines* (minėto Sprendimo *Sirdar* 29–31 punktai). Tačiau nuostata, pagal kurią moterims draudžiama dirbti bet kokį karinį darbą, susijusį su ginklų panaudojimu, negali būti pagrįsta (2000 m. sausio 11 d. Sprendimo *Kreil*, C-285/98, Rink. p. I-69, 25–29 punktai).

38 — *Bundesarbeitsgericht*, pavyzdžiui, 2002 m. vasario 20 d. sprendime pats nurodė karinių lėktuvų pilotų, kuriems pagal įstatymą buvo numatyta 41 metų amžiaus riba, atvejį, kuris patvirtintų, kad įstatymų leidėjas pripažįsta, kad tam tikros fizinės ir psichinės savybės pradeda silpnėti nuo šio amžiaus (BAG, 2002 02 20 AP Nr. 18 BGB § 620 *Altersgrenze*, § 611 *Luftfahrt*). Daugelyje kitų spęstų bylų *Bundesarbeitsgericht* pasirėmė „empiriniais medicinos duomenimis, pagal kuriuos orlaivių įgula susiduria su ypatinga fizine ir psichine įtampa, dėl ko padidėja savybių pokyčio dėl amžiaus ir nenumatytos klaidingos reakcijos rizika“.

66. Mano nuomone, atsižvelgiant į šiuo metu galiojančius šią profesiją reglamentuojančius tarptautinius teisės aktus, būti jaunesniam nei 65 metų laikytina esminiu ir lemiamu profesiniu reikalavimu siekiant užsimiti piloto profesija, kaip tai suprantama pagal direktyvos 4 straipsnio 1 dalį. Vien tai, kad absoliučiais

ir bendrais terminais tarptautinės teisės aktuose, kaip antai JAR-FCL 1. 060a, numatyta tokia amžiaus riba, yra pakankamas pagal minėtą direktyvos nuostatą reikalaujamų sąlygų įrodymas.

siekiami apriboti bet kurio iš minėtoje direktyvoje įtvirtintų diskriminacijos draudimų apimtį, t. y. 2 straipsnio 5 dalimi ir 4 straipsnio 1 dalimi, kad būtų galima padaryti išvadą, jog nagrinėjama kolektyvinės sutarties sąlyga suderinama su Sąjungos teise. Lieka išnagrinėti šią sąlygą, atsižvelgiant į nuostatą, kuria siekiama susiaurinti diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo taikymą (6 straipsnis). Pateikti atsakymą dėl šios direktyvos nuostatos kur kas sudėtingiau.

67. Šioje byloje nagrinėjamas atvejis yra visiškai kitoks, nes numatyta, kad tam tikros bendrovės pilotų darbo santykiai savaime nutrūksta sulaukus 60 metų amžiaus. Kadangi pagal tarptautinės teisės taisykles vyresniems nei 60 metų pilotams leidžiama skraidyti, nors ir nustatant tam tikras sąlygas, šiuo atžvilgiu nelogiška manyti, kad būti jaunesniu nei 60 metų, yra „esminis ir lemiamas“ profesinis reikalavimas, kaip tai suprantama pagal direktyvos 4 straipsnio 1 dalį. Vyresniems nei 60 metų amžiaus asmenims nustatytos sąlygos negali turėti kitų pasekmių nei tos, kurių kyla atsižvelgiant į tai, kaip šis reikalavimas suformuluotas. Tad tokiomis sąlygomis darbas pagal šią profesiją nepažeidžia kito reikalavimo, kurį būtų galima nurodyti, taigi reikia padaryti išvadą, kad ginčijama nuostata negali būti pagrįsta direktyvos 4 straipsnio 1 dalimi.

C — Dėl direktyvos 6 straipsnio 1 dalies: skirtingo požiūrio dėl amžiaus pateisinimas

68. Atsižvelgdamas į tai, kas pasakyta šioje dalyje, manau, kad negalima remtis nė viena iš abiejų direktyvos nuostatų, pagal kurias

69. Pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį valstybės narės gali numatyti, kad „skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę ji objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos [teisėtus] užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinais priemonėmis“. Vadinas, kad būtų galima pateisinti kokį skirtingą požiūrį dėl amžiaus, direktyvos 6 straipsnio 1 dalyje numatytos dvi sąlygos: pirma, tikslo arba teisėtų siekių

buvimas ir, antra, „tinkamos ir būtinos“ priemonės, t. y. jų proporcingumas.

nuostatoje vartojamas terminas „įskaitant“³⁹, atrodo, reiškia, kad toliau vardijamas sąrašas yra tik kaip pavyzdys ir nėra išsamus ar išimtinis, kaip ir toliau šioje nuostatoje vardijamos sąlygos, nurodančios, kokie skirtingi požiūriai galėtų būti pateisinti remiantis šia nuostata⁴⁰. Vis dėlto šie direktyvoje nurodomi pavyzdžiai leidžia numanyti, kokie šie pateisinimai gali būti.

1. Tikslas arba teisėti siekiai

70. Pirmuoju iš šių dviejų reikalavimų konkrečiau nurodomas pateisinimas teisėtu tikslu, „įskaitant teisėtos [teisėtus] užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus“.

71. Pirmiausia, reikia nustatyti, ar 6 straipsnio 1 dalis apima tokį tikslą kaip oro eismo saugumas, kuriuo remiamasi siekiant pagrįsti šioje byloje nagrinėjamą priemonę. Vėliau aptarsiu galimybę remtis kolektyvinių derybų autonomijos apsauga kaip teisėtu socialinės politikos tikslu tokiomis ypatingomis aplinkybėmis, kaip antai nagrinėjamosios šioje byloje.

a) Oro eismo saugumo tikslas

72. Pažodinis nuostatos aiškinimas galėtų apimti bet kokią tikslą ar teisėtą siekį: šioje

73. Tai paaiškina, kad teismo praktikoje ši nuostata aiškinama siaurai, galiausiai ją bendrai apribojant socialinės politikos tikslais. Minėtame Sprendime *Age Concern England* konkrečiai nurodoma, jog „iš Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies matyti, kad tikslai, kurie gali būti laikomi „teisėtais“, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą, ir todėl gali pateisinti skirtingo požiūrio dėl amžiaus draudimo nesilaikymą, yra tokie socialinės politikos tikslai, kurie yra susiję su

39 — Tekste prancūzų kalba „notamment“, anglų kalba „including“, italų kalba „compresi“, suomių kalba „erityisesti“, vokiečių kalba „insbesondere“ – visų reikšmė yra ta pati.

40 — Tokią nuomonę išreiškė ir generalinė advokatė E. Sharpston savo išvadoje minėtoje byloje *Bartsch* (110 punktas).

užimtumo politika, darbo rinka ir profesiniu mokymu“ (46 punktas)⁴¹.

derybų sritį, logiška, kad ją taikyti gali būti patikėta socialiniams partneriams⁴³.

74. Mano nuomone, remiantis tuo, daryti na išvada, kad 6 straipsnio 1 dalyje nurodomas sąrašas savaime nėra išsamus, t. y. jame neapsiribojama vien „užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo“ tikslais (vieninteliai nurodyti tiesiogiai), tačiau pagal savo apimtį jis negalėtų būti išplėstas ir taikomas siekiant ne tik socialinės politikos, kaip ji suprantama plačiąja arba bendrąja prasme, tikslų, iš kurių paminėtieji straipsnyje pateikti vien kaip nuorodos ar pavyzdžiai.

76. Remdamasis tuo, kas pasakyta, manau, kad tikslas, kaip antai oro eismo saugumas, atsižvelgiant į akivaizdaus ryšio su socialine politika arba darbo santykiais nebuvimą, negali būti laikomas „teisėtu tikslu“ pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį, kaip ji suprantama teismo praktikoje. Kaip jau minėjau, 2 straipsnio 5 dalis galėtų būti faktinis tokio tikslo, kaip oro eismo saugumas, pagrindas.

75. Šis aiškinimas atitinka teismo praktiką, pagal kurią socialiniams partneriams leidžiama veikti atsižvelgiant į specialų 6 straipsnio 1 dalies kontekstą⁴². Kadangi ši nuostata suformuluota taip, kad būtų taikoma priemonėms, pagrįstoms socialinės arba darbo politikos tikslais, patenkančiais į kolektyvinių

77. Kadangi *Bundesarbeitsgericht* tiesiogiai nurodė oro eismo saugumą kaip ginčijamos priemonės tikslą, galėtume baigti nagrinėti klausimą dėl 6 straipsnio 1 dalies. Žinoma, galiausiai būtų nacionalinis teismas, „vienintelis turintis kompetenciją įvertinti savo nagrinėjamos bylos faktus ir aiškinti taikytiną nacionalinę teisę, turi nustatyti, dėl kurios priežasties buvo palikta galioti atitinkama priemonė, ir kartu apibrėžti ją siekiamą tikslą“⁴⁴. Tačiau, neneigdamas šios prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo, kaip paskutinės instancijos, kompetencijos, manau, kaip jau pažymėjau, jog tam,

41 — Tuo pačiu klausimu žr. 2009 m. birželio 18 d. Sprendimo *Hütter* (C-88/08, Rink. p. I-5325) 41 punktą ir generalinio advokato Y. Bot išvada byloje *Küçükdeveci* (minėtos išvados 37 punktas) ir *Petersen* (pateikta 2009 m. rugsėjo 3 d., 55 punktas). Kiti, dar labiau netiesiogiai šią nuomonę paremiantys argumentai, matyti iš direktyvos 23 konstatuojamosios dalies bei minėtų sprendimų *Mangold* (63 punktas), *Palacios de la Villa* (68 punktas) arba *Petersen* (48–50 punktai).

42 — Žr. minėto Sprendimo *Palacios de la Villa* 68 punktą ir 2010 m. spalio 12 d. Sprendimo *Rosenblatt* (C-45/09, Rink. p. I-9391) 41 punktą.

43 — Žr. direktyvos 36 konstatuojamąją dalį, kurioje ši galimybė nurodyta tiesiogiai, kiek tai taikytina „kolektyvinių sutarčių taikymo sričiai“.

44 — Minėto Sprendimo *Petersen* 42 punktas.

kad būtų galima pateikti naudingą atsakymą, kuris jam leistų išspręsti nacionalinį ginčą, Teisingumo Teismui pateikto klausimo analizė neturi apsiriboti, bent kiek tai susiję su 6 straipsnio 1 dalimi, prielaida, kad ginčijama priemone siekiama oro eismo saugumo tikslo, bet turi būti aptartos ir kitos galimybės.

79. Pirmiausia reikia priminti, kad kolektyvinėms sutartims, kurios yra valstybių narių teisės sistemų sudedamosios dalys, pripažįstama savarankiška funkcija, susijusi su direktyvos tikslų įgyvendinimu (direktyvos 18 ir 36 konstatuojamosios dalys). Tačiau ne tai svarbu aptarti. Iš tiesų kyla klausimas, ar, nepaisant šios neginčijamos funkcijos, šios srities kolektyvinių derybų (t. y., nustatyti darbo santykių nutraukimo momentą, susijusių su teisės į senatvės pensiją įgijimu) sferos apsaugos tikslas negalėtų būti teisėtas socialinės politikos tikslas, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą.

b) Kolektyvinių derybų autonomijos apsauga kaip teisėtas socialinės politikos tikslas, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį.

78. Nagrinėjamas „paankstintas“ darbo santykių nutraukimas, kaip ir kitais Teisingumo Teismo nagrinėtais atvejais, į nacionalinę teisės sistemą buvo įtrauktas kaip ne bet kokia norma, o būtent kolektyvinė sutartis. Mano nuomone, ši aplinkybė leidžia kitais būdais nagrinėjant nustatyti teisėtą tikslą, kurio gali būti siekiama ginčijama priemone⁴⁵. Šis tyrimas iš pradžių galėtų būti paremtas tam tikrais Teisingumo Teismo sprendimais šioje srityje, kuriuos aptarsiu pagal jų „natūralią evoliuciją“.

80. Pažymėsiu, kad šis mano klausimas nėra nauja ginčų dėl, taip sakant, „pagrindinių teisių“ ir „pagrindinių laisvių“ pusiausvyros versija. Iškeltas kuklesnis klausimas, nes tik siekiu, kad kolektyvinės derybos būtų pripažintos „teisėtu [socialinės politikos] tikslu“, galinčiu atskirais atvejais apriboti bendrojo diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo apimtį. Manau, kad šiam pasiūlymui reiktų pritari, atsižvelgiant į naujausią teismo praktiką ir į paties nagrinėjamo atvejo aplinkybes. Pirma, dėl teismo praktikos pažymėtina, kad atrodo, jog nuo minėto Sprendimo *Palacios de la Villa* iki minėto Sprendimo *Rosenbladt* iš Teisingumo Teismo praktikos matyti, kad kolektyvinėse sutartyse numatytos darbo santykių nutraukimo nuostatos, kai

45 — Ši galimybė buvo tiesiogiai nurodyta per posėdį.

tuo pačiu metu įgyjama teisė į senatvės pensiją, priimtinos direktyvos atžvilgiu tiek, kiek jos netiesiogiai atitinka teisėtą tikslą, trumpai tariant, užleisti darbo vietą kitoms kartoms⁴⁶. Tai galima papildyti kolektyvinių derybų, kurios šiuo metu garantuojamos chartijoje, funkcijos ir sutarties „lankstumo“⁴⁷ analize.

kolektyvinių derybų rezultatas, o dėl to jos teisėtumas tik didesnis⁴⁸. Todėl, remdamasis šia teismo praktika, siūlau Teisingumo Teismui kolektyvinių derybų erdvės apsaugą tam tikromis aplinkybėmis pripažinti galimu teisėtu socialinės politikos tikslu⁴⁹.

81. Iš tikrųjų minėtame Sprendime *Rosenblatt* Teisingumo Teismas nusprendė, jog kolektyvinėje sutartyje gali būti numatyta, kad darbo santykiai nutrūksta savaime net ir tuo momentu, kai akivaizdu, jog tenkinami reikalavimai, leidžiantys dirbti toliau, bet atsiranda galimybė pradėti gauti senatvės pensiją. Jo nuomone, tokia nuostata atitinka teisėtą tikslą leisti į darbo rinką patekti jaunoms kartoms.

83. Antra, dabar reikia aptarti nagrinėjamo atvejo aplinkybes, t. y. piloto profesijos darbo sąlygas. Iš tikrųjų patenkinti ieškovų pagrindinėje byloje reikalavimus, t. y. leisti jiems toliau skraidyti, nors ir taikant vyresniems nei 60 metų pilotams nustatytas sąlygas, kol pagal JAR-FCL 1.060a leidimas skraidyti taps negaliojantis, reiškia atmesti bet kokio socialinių partnerių derybų konkrečiu klausimu teisėtumo prielaidą. Iš tikrųjų, aplinkybė, dėl

82. Manau, kad ši teismo praktika negali būti tiksliai ir visiškai suprantama, neatsižvelgiant į tai, kad aptariama priemonė buvo

48 — Spresdamas dėl bendrai draudžiamo skirtingo požiūrio Teisingumo Teismas išnagrinėjo, kokią reikšmę reikia suteikti aplinkybei, kad diskriminacija atsiranda dėl kolektyvinių derybų. Konkrečiau galima nurodyti Sprendimą *Royal Copenhagen*, kuriame jis nusprendė, kad, jeigu vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principas taip pat taikytinas tuomet, kai atlyginimas nustatomas kolektyvinėje sutartyje, nacionalinis teismas gali atsižvelgti į šią aplinkybę siekdamas „įvertinti, ar abiejų darbuotojų grupių atlyginimų vidurkių skirtumai susidaro dėl objektyvių ir su bet kokia diskriminacija dėl lyties nesusijusių veiksnių“ (1995 m. gegužės 31 d. sprendimo (C-400/93, Rink. p. I-1275) 45 ir 46 punktai).

46 — Minėto Sprendimo *Rosenblatt* 43 ir 48 punktai.

47 — Minėto Sprendimo *Rosenblatt* 67 punkte įtvirtinta, jog „tai, kad socialiniams partneriams buvo patikėtas uždavinys suderinti jų atitinkamus interesus, suteikia nemažą lankstumą – kiekviena iš šalių prirėkus gali atsakyti sudaryti sutartį“.

49 — Dėl jos priskyrimo „socialinei politikai“ pažymėtina, kad SESV 151 straipsnyje, pirmame Sutarties X antraštinėje dalyje, būtent skirtoje Sąjungos „socialinei politikai“, kaip vienas iš jos tikslų nustatytas „administracijos ir darbuotojų dialogas“, o toje pačioje antraštinėje dalyje esančiame 155 straipsnyje taip pat nurodomas socialinių partnerių dialogas Sąjungos lygmeniu.

kurios šis atvejis išsiskiria iš kitų Teisingumo Teismo sprestų bylų, yra ta, kad norint užsiimti piloto profesija bendrai ir pagal tarptautinės teisės aktus nustatyta amžiaus riba, nuo kada nebegalima toliau dirbti. Tad, jei pritarėtume šiame procese pateiktiems vieniems arba kitiems argumentams, data, kada savaime nutrūksta darbo santykiai, nustatyta pilotų kolektyvinėse sutartyse, skirtingai nuo nustatytų kitų profesijų atstovų kolektyvinėse sutartyse, galėtų vien sutapti su momentu, kai licencija skraidyti tampa negaliojanti.

patenka į kolektyvinių derybų sritį ar erdvę, ir nebūtina tęsti samprotavimų šiuo klausimu. Vien aplinkybė, kad šie klausimai susiję su šių derybų erdve, yra pakankamai svarbi, kad užtikrintų per jas priimtų sprendimų teisėtumą, tačiau net ir šioje srityje jos negali veikti visiškai laisvai, nes nustačius, kad yra teisėtas tikslas, dėl kurio gali būti taikoma 6 straipsnio 1 dalis, dar reikia išnagrinėti, ar priemonė yra proporcinga, kaip nustatyta pagal šią nuostatą. Tai reiškia, kad, kalbant apie piloto profesiją, prielaida dėl laikotarpio iki 65 metų amžiaus, dėl kurio gali būti vedamos kolektyvinės derybos, iš esmės nėra nesuderinama su Direktyva 2000/78, jeigu ji atitinka proporcingumo reikalavimą.

84. Nesant būtinybės kelti klausimo, ar taip nesukurtume nepateisinamo diskriminacinio veiksnio tarp piloto ir daugybės kitų profesijų, ar dėl pusiausvyros tarp šių dviejų teisių, bent, atrodo, aišku, kad iš principo kolektyvinių derybų veikimo erdvės šioje srityje apsauga gali būti pripažinta teisėtu socialinės politikos tikslu, kaip tai suprantama pagal direktyvos 6 straipsnio 1 dalį.

2. Priemonės proporcingumas

85. Tad manau, kad egzistuoja atskira kolektyvinių sutarčių veikimo sritis, t. y. speciali erdvė, kurioje jos gali teisėtai veikti, o darbo santykių nutrūkimo taisyklės neabejotinai

86. Prieš analizuojant priemonės proporcingumą, vis dėlto reikia atmesti kaltinimą, kad priemonė nėra nuosekli, nes ji taikytina tik bendrovės *Deutsche Lufthansa* pilotams, o ne

visiems Vokietijos pilotams⁵⁰ ar net visiems *Lufthansa* koncernui priklausančių bendrovių pilotams. Mano nuomone, kadangi autonomija neatsiejama nuo kolektyvinių derybų, reikalavimas, kad atskiros kolektyvinės sutartys būtų nuoseklios, yra gan problemiškas. Neatsitiktinai būtent dėl to konstatavau, kad kolektyvinė sutartis nėra tinkamas būdas siekti visuomenės saugumo tikslų. Tačiau vis dėlto šiam klausimui reikšminga ir tai, kad teigiama, jog dėl įvairių susijusių sutarčių derėjosi tie patys derybininkai, o Sprendime *Enderby* jau buvo įrodyta, kad, esant tai pačiai įmonei ir tai pačiai profesinei sąjungai, negalima remtis kolektyvinių derybų autonomija, kad būtų išvengta dviejų skirtingų sutarčių nuoseklumo reikalavimo⁵¹. Tačiau nagrinėjama atveju neatrodo, kad šalys sutampa: pirma, nors buvo nurodyta, kad profesinė sąjunga „Cockpit“ derėjosi dėl visų nagrinėjamam atvejui reikšmingų koncernui *Lufthansa* priklausančių bendrovių kolektyvinių sutarčių, tai nereiškia, kad nesiskyrė bendrovių derybininkai, paskirti sudaryti kiekvieną sutartį atskirai; antra, dėl aptariamos įmonės pažymėtina, kad tai, jog *Deutsche Lufthansa* kartu su kitomis oro bendrovėmis priklauso

Lufthanza koncernui, reiškia, kad ne pats koncernas derėjosi dėl sutarčių, o kiekviena iš jam priklausančių įmonių atskirai.

87. Tad, atmetus kaltinimą dėl nenuoseklumo, reikia išnagrinėti priemonės proporcingumą. Tam reikia atsižvelgti į kelias skirtingas su tuo susijusias aplinkybes.

88. Pirma, reikia priminti, kad nuo „pankstinio“ darbo santykių nutūkimo sulaukus 60 metų amžiaus iki datos, kai sulaukus 63 metų įgyjama teisė gauti senatvės pensiją, oro bendrovės pilotams mokamas pereinamojo laikotarpio darbo užmokestis, apytiksliai atitinkantis 60% pensinių įmokų⁵².

89. Antra, reikia atsižvelgti į priemonės trukmę, turint omenyje, kad kitoje oro bendrovėje atitinkamas pilotas galėtų dirbti (su tam tikrais apribojimais) iki 65 metų. Būtent dėl to, mano nuomone, ginčijama priemonė, pagal kurią ne tik nustatomas laiko tarpas iki momento, kai nebeleidžiama skraidyti (65

50 — Pagal bendrąją Vokietijos normą vyresnis nei 60 metų, bet jaunesnis nei 65 metų amžiaus pilotas gali skraidyti komercinės aviacijos orlaivuose, tačiau tik Vokietijos Federacinės Respublikos teritorijoje, tol, kam sukanka 65 metai ir jis išeina į pensiją (*Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal* 4 straipsnis).

51 — 1993 m. spalio 27 d. sprendimas (C-127/92, Rink. p. I-5535). Pagal jo 22 punktą, „jeigu tam, kad pateisintų skirtingą darbo užmokestį, darbdaviui pakaktų remtis tuo, kad nebuvo diskriminacijos kiekvienu atskiru derybų atveju, pasinaudodamas atskiromis derybomis jis galėtų, kaip nurodo ir Vokietijos vyriausybė, lengvai apeiti vienodo užmokesčio principą“.

52 — Pagal per posėdį pateiktą informaciją.

metų), bet ir sutartis savaime nutrūksta anksčiau, t. y. sulaukus 60 metų, prieštarauja proporcingumo reikalavimui.

90. Žinoma, negalima teigti, kad momentas pasirinktas neobjektyviai. Nuo 60 metų nustatoma atsargumo priemonė (dar vieno įgulos nario buvimas), kuria siekiama atkreipti dėmesį į žmogaus organizmo senėjimo procesą. Tačiau, kaip jau aptarėme, šiai atsargumo priemonei negalima suteikti lemiamos reikšmės.

91. Kadangi visuomenės saugumas nėra priežastis, nulėmusi socialinių partnerių sutarimą dėl šios priemonės (nors ir logiškai numanoma), reikia išnagrinėti, ar toks ilgas (penkeri metai) asmens profesinės veiklos laikotarpis proporcingas siekiamam kolektyvinių derybų veikimo sferos apsaugos tikslui.

92. Šiuo klausimu manau, kad taisyklė, bent tiek, kiek ji susijusi su piloto profesija, yra neproporcinga. Pirmiausia pažymėtina, kad penkerių metų profesinės karjeros, kuri turėtų nutrūkti 65 metų, praradimas daro

asmeniui didelę skriaudą. Be to, diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo pozicija Sąjungos teisėje šiuo metu yra pakankamai tvirta, kad kilus šio draudimo ir kolektyvinių derybų prieštaravimui tam tikru klausimu, jam būtų suteikiamas prioritetas. Noriu tik pasakyti, kad negali būti neatsižvelgiama į diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo standartus labiau, nei tai būtina tam tikro atvejo aplinkybėmis. Galiausiai, nors šis aspektas nebuvo nagrinėjamas šioje byloje, nuostatos dėl paankstinto darbo santykių nutrūkimo turi įtakos teisei į darbą, ypač kalbant apie šioje byloje nagrinėjamus amžiaus laikotarpius.

93. Atsižvelgiant į visa tai, konstatuotina, kad šia kolektyvine sutartimi, kurioje nustatyta, kad darbo sutartis nutrūksta anksčiau, t. y. sulaukus 60 metų, iš principo buvo peržengta jos veikimo riba. Todėl ginčijamos priemonės teisėtumas taip pat negali būti pateisintas remiantis Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalimi.

VII — Santrauka

94. Nacionalinė nuostata, kaip antai nagrinėjamoji šiuo atveju, tiek, kiek joje numatyta, kad oro linijų pilotų darbo santykiai savaime nutrūksta sulaukus 60 metų amžiaus, jeigu ji nustatyta kolektyvinėje sutartyje, nėra

priemonė, numatyta nacionalinės teisės aktuose, kuri demokratinėje visuomenėje būtina visuomenės saugumui ar sveikatos apsaugai, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 5 dalį.

95. Nagrinėjamo atvejo aplinkybėmis pilotų darbo santykių nutrūkimas savaime dėl to, kad jie sulaukė 60 metų, negali būti pateisintas ir Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalimi pirmiausia todėl, kad reikalavimai, keliami norint dirbti pagal šią profesiją, nuo šio amžiaus negali būti suprantami plačiau, nei yra suformuluoti. Atvirkščiai, vyresnių nei 65 metų amžiaus asmenų darbo pagal piloto profesiją ribojimą atsižvelgiant į dabar galiojančius tarptautinės teisės aktus reikia suprasti kaip esminio ir lemiamo profesinio reikalavimo, kaip tai suprantama pagal minėtą nuostatą, išraišką ir pasekmę.

96. Todėl, kalbant apie profesiją, kaip antai komercinių oro linijų piloto profesiją, kuria norint užsiimti nustatyta su amžiaus riba susijusi sąlyga, kuri yra esminis ir lemiamas

profesinis reikalavimas, pagal Direktyvą 2000/78 ir pirmiausia jos 6 straipsnio 1 dalį nedraudžiama, kad siekiant socialinės politikos tikslo apsaugoti kolektyvinių derybų veikimo sferą ir vadovaujantis proporcingumo principu kolektyvinėje sutartyje būtų leidžiama numatyti, kad darbo santykiai nutrūksta darbuotojui sulaukus amžiaus, kuris yra mažesnis nei tas, kuris yra nustatytas kaip esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas. Tai, kad šiuo momentu darbuotojas įgytų teisę gauti senatvės pensiją arba kad laikotarpiu, kol jis įgis šią teisę, jam būtų mokama pereinamojo laikotarpio kompensacija, tokiu atveju taip pat yra būtina sąlyga. Nacionalinis teismas turi nuspręsti, ar ginčijama sutarties nuostata yra proporcinga nurodyto tikslo atžvilgiu, kiek tai susiję su paankstintu darbo santykių nutrūkimo laikotarpiu ir prireikus su pereinamojo laikotarpio kompensacijos dydžiu.

97. Bet kuriuo atveju, ypač atsižvelgiant į nustatytą darbo pagal profesiją ribotą trukmę, nuostata, kaip antai nagrinėjamoji šiuo atveju, pagal kurią nutraukti darbo santykius leidžiama penkeriais metais anksčiau nei amžiaus riba, nustatyta išreiškiant esminį ir lemiamą profesinį reikalavimą oro linijų pilotams, draudžiama pagal Direktyvą 2000/78 kaip pažeidžianti proporcingumo principą.

VIII — Išvada

98. Siūlau Teisingumo Teismui į *Bundesarbeitsgericht* (Vokietija) pateiktą klausimą atsakyti taip:

„Pagal 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvą 2000/78/EB, nustatančią vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, aiškintiną atsižvelgiant į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnį, ir būtent šios direktyvos 2 straipsnio 5 dalį, 4 straipsnio 1 dalį ir 6 straipsnio 1 dalį kolektyvinėje sutartyje draudžiama numatyti, kad komercinės oro transporto bendrovės pilotų darbo santykiai savaime nutrūksta sulaukus 60 metų amžiaus.“