

TEISINGUMO TEISMO (DIDŽIOJI KOLEGIJA) SPRENDIMAS

2010 m. spalio 12 d.*

Byloje C-45/09

dėl *Arbeitsgericht Hamburg* (Vokietija) 2009 m. sausio 20 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2009 m. vasario 2 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Gisela Rosenblatt

prieš

Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH,

TEISINGUMO TEISMAS (didžioji kolegija),

kurį sudaro pirmininkas V. Skouris, kolegijų pirmininkai A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, teisėjai G. Arestis, A. Borg Bartlett, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, P. Lindh (pranešėja) ir T. von Danwitz,

* Proceso kalba: vokiečių.

generalinė advokatė V. Trstenjak,
posėdžio sekretorius K. Malacek, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2010 m. vasario 23 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— Gisela Rosenblatt, atstovaujamos advokato K. Bertelsmann,

— *Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH*, atstovaujamos advokato P. Sonne,

— Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos M. Lumma ir J. Möller,

— Danijos vyriausybės, atstovaujamos B. Weis Fogh,

— Airijos, atstovaujamos D. O'Hagan,

- Italijos vyriausybės, atstovaujamos I. Bruni, padedamos *avvocato dello Stato* W. Ferrante,

- Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos V. Jackson, padedamos baristerio T. Ward,

- Europos Komisijos, atstovaujamos J. Enegren ir V. Kreuzschitz,

susipažinęs su 2010 m. balandžio 28 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės 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 ginčą tarp G. Rosenblatt ir *Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH* (toliau – *Oellerking*) dėl darbo sutarties nutraukimo sąlygų.

Teisinis pagrindas

Sjungos teisės aktai

- 3 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.“

- 4 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“.

5 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. Šio straipsnio 1 dalyje:

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

- b) netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent:
 - i) tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis arba

 - ii) tam tikrą negalią turinčių asmenų atžvilgiu darbdavys, asmuo arba organizacija, kuriems yra taikoma ši direktyva, pagal nacionalinius teisės aktus yra įpareigoti imtis atitinkamų priemonių, atitinkančių 5 straipsnyje išdėstytus

principus, kad būtų pašalinti dėl tokių sąlygų, taikomų kriterijų ar praktikos susidarę nepatogumai.

<...>“

- 6 Pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnį, pavadintą „Skirtingo požiūrio dėl amžiaus pateisinimas“:

„1. Nepaisydamos 2 straipsnio 2 dalies, valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Toks skirtingas poveikis, be kitų dalykų, gali apimti:

- a) specialių sąlygų nustatymą siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui, įskaitant atleidimą iš darbo ir apmokėjimo sąlygas, jaunimui, pagyvenusio amžiaus asmenims ir už priežiūrą atsakingiems asmenims, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą;
- b) minimalaus amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo nustatymą siekiant įsidarbinti arba gauti tam tikrų su darbu susijusių privilegijų;

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

2. Nepaisydamos 2 straipsnio 2 dalies, valstybės narės gali numatyti, kad amžiaus, kurio sulaukus suteikiama arba įgyjama teisė gauti senatvės ar invalidumo pensiją, nustatymas pagal profesinės socialinės apsaugos sistemas, įskaitant pagal šias sistemas nustatomą skirtingą darbuotojų amžių arba sudaromas darbuotojų grupes arba nustatomas darbuotojų kategorijas, ir pagal tokias sistemas aktuariams apskaičiavimams taikomi su amžiumi susiję kriterijai nelaikomi diskriminacija dėl amžiaus, jei dėl to nepradedama diskriminuoti dėl lyties.“

- 7 Pagal Direktyvos 2000/78 16 straipsnį, pavadintą „Laikymasis“:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad:

- a) būtų panaikinti visi įstatymai ir kiti teisės aktai, kurie prieštarauja vienodo požiūrio principui;
- b) būtų panaikintos, paskelbtos negaliojančiomis arba iš dalies pakeistos visos vienodo požiūrio principui prieštaraujančios nuostatos, kurios yra ištrauktos į individualias darbo sutartis arba kolektyvines sutartis, įmonių vidaus taisykles bei į laisvoms profesijoms, darbuotojų ir darbdavių organizacijoms taikomas taisykles.“

Nacionalinės teisės aktai

Bendrasis įstatymas dėl vienodo požiūrio

- 8 Direktyva 2000/78 į Vokietijos teisę buvo perkelta 2006 m. rugpjūčio 14 d. Bendruoju įstatymu dėl vienodo požiūrio (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, BGB1. I, p. 1897, toliau – AGG). Šio įstatymo 1 straipsnyje, pavadintame „Įstatymo tikslas“, nustatyta:

„Šiuo įstatymu siekiama užkirsti kelią ar pašalinti bet kokią diskriminaciją dėl rasės arba etninės kilmės, lyties, religijos ar įsitikimų, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos.“

- 9 AGG 2 straipsnyje, pavadintame „Taikymo sritis“, nustatyta:

„1. Šiuo įstatymu draudžiama diskriminacija, vykdoma remiantis 1 straipsnyje nustatytais motyvais, kiek tai susiję su:

<...>

- 2) įdarbinimo ir darbo sąlygomis, įskaitant atlyginimo ir atleidimo iš darbo sąlygas, visų pirma tomis, kurios nustatytos kolektyvinėse bei individualiose darbo sutartyse, ir priemonėmis, kurių imamasi įgyvendinant ir nutraukiant darbo santykius, taip pat darant profesinę karjerą.

<...>

4. Atleidimui iš darbo taikomos tik bendrosios ir specialiosios apsaugos nuo atleidimo iš darbo nuostatos.

<...>“

¹⁰ AGG 7 straipsnyje, pavadintame „Diskriminacijos draudimas“, nustatyta:

„1. Darbuotojams negali būti sudaromos mažiau palankios sąlygos dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių; šis principas taikomas ir tuomet, kai vykdydamas diskriminaciją jos vykdytojas tik numano, kad egzistuoja viena kuri iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių.

<...>“

- 11 AGG 10 straipsnyje, pavadintame „Leidimas taikyti skirtingą požiūrį dėl amžiaus“, numatyta:

„1. Nepaisant 8 straipsnio, skirtingą požiūrį dėl amžiaus taikyti leidžiama, jeigu jis objektyviai ir tinkamai pateisinamas bei pagrįstas teisėtu tikslu. Šiam tikslui pasiekti taikomos priemonės turi būti tinkamos ir būtinos. Šis skirtingas požiūris gali, be kita ko, apimti:

<...>

5) sutartį, kurioje numatoma, jog darbo santykiai, neįskaitant atleidimo iš darbo ir atsistatydinimo, automatiškai nutraukiama tuo momentu, kai darbuotojas dėl savo amžiaus įgyja teisę į senatvės pensiją; tai neturi poveikio Socialinės apsaugos kodekso VI knygos 41 straipsnio taikymui <...>“

- 12 Laikotarpiu nuo 2006 m. rugpjūčio 18 d. iki gruodžio 11 d. AGG 10 straipsnyje, kaip leistino skirtingo požiūrio dėl amžiaus reguliavimo pavyzdys, taip pat buvo numatytos:

„7) individualios darbo arba kolektyvinės sutartys, kuriomis uždraudžiama atleisti iš darbo tam tikro amžiaus ir tam tikrą darbo stažą įmonėje turinčius darbuotojus, jei tai akivaizdžiai ir rimtai nesumažina kitų darbuotojų apsaugos taikant Apsaugos nuo atleidimo iš darbo įstatymo (*Kündigungsschutzgesetz*) 1 straipsnio 3 dalyje numatytus socialinius kriterijus.“

Socialinės apsaugos kodeksas

- ¹³ Vokietijos socialinės apsaugos kodekso redakcijos, galiojusios nuo 1992 m. sausio 1 d. iki 1994 m. liepos 31 dienos, VI knygos (*Sozialgesetzbuch VI*, toliau – SGB VI) 41 straipsnio 4 dalyje buvo numatyta:

„Apdraustojo asmens įgyta teisė į senatvės pensiją sulaukus pensinio amžiaus negali būti laikoma priežastimi, kuria vadovaudamasis darbdavys gali nutraukti darbo santykius pagal Apsaugos nuo atleidimo iš darbo įstatymą. Jeigu atleidžiama iš darbo dėl įmonę slegiančių didelių sunkumų, į darbuotojo teisę į senatvės pensiją dėl amžiaus neatsižvelgiama prieš jam sueinant 65 m. amžiui, kai atranka vykdoma remiantis socialiniais kriterijais. Sutartis, pagal kurią numatoma, kad darbo santykiai nutrūksta tą dieną, kai darbuotojas įgyja teisę į senatvės pensiją dėl amžiaus, turi teisinę galią tik tuomet, jei su darbuotoju buvo sudaryta ar jo patvirtinta per paskutinius trejus metus iki teisės į pensiją įgijimo.“

- ¹⁴ Remiantis šia paskutine nuostata, pagal nacionalinių teismų praktiką kolektyvinėse sutartyse nustatytos sąlygos, pagal kurias darbo santykiai su darbuotoju, kuriam suėjo 65 m. amžiaus, automatiškai nutraukiama, buvo laikomos niekinėmis ir negaliojančiomis (1993 m. gruodžio 1 d. *Bundesarbeitsgericht* sprendimas – 7 AZR 428/93 – BAGE 75, 166).

- 15 Vėliau įstatymų leidėjas, siekdamas išvengti, kad pagal minėtą teismų praktiką kolektyvinėse sutartyse nustatytos amžiaus ribos nebūtų laikomos negaliojančiomis, ėmėsi veiksmų. Laikotarpiu nuo 1994 m. rugpjūčio 1 d. iki 2007 m. liepos 31 d. SGB VI knygos 41 straipsnio 4 dalies trečias sakiny buvo suformuluotas taip:

„Sutartis, pagal kurią darbo santykiai automatiškai nutraukiama tuo momentu, kai darbuotojas įgyja teisę į senatvės pensiją dėl savo amžiaus, tačiau dar nesulaukęs 65 m., to darbuotojo atžvilgiu įsigalioja tada, kai jis pasiekia 65 m. amžių, nebent tokia sutartis su darbuotoju buvo sudaryta ar jo patvirtinta per pastaruosius trejus metus iki šios dienos.“

- 16 Nuo 2008 m. sausio 1 d. SGB VI knygos 41 straipsnyje nustatyta:

„Senatvės pensija ir apsauga nuo atleidimo iš darbo

Apdraustojo asmens teisė į senatvės pensiją sulaukus atitinkamo amžiaus negali būti laikoma priežastimi, kuria remdamasis darbdavys gali nutraukti darbo santykius pagal Apsaugos nuo atleidimo iš darbo įstatymą. Preziumuojama, kad sutartis, pagal kurią numatoma su darbuotoju nutraukti darbo santykius, neįskaitant atleidimo iš darbo ir atsistatydinimo, tą dieną, kai darbuotojas dėl savo amžiaus, tačiau prieš sulaukdamas įprasto pensinio amžiaus, įgyja teisę į senatvės pensiją, yra susijusi su įprasto pensinio amžiaus pradžios diena, nebent tokia sutartis su darbuotoju buvo sudaryta ar jo patvirtinta per pastaruosius trejus metus iki šios dienos.“

Kolektyvinių sutarčių įstatymas

- 17 Laikotarpiu nuo 2003 m. lapkričio 28 d. iki 2006 m. lapkričio 7 d. Kolektyvinių sutarčių įstatymo (*Tarifvertragsgesetz*, BGBl. 1969 I, p. 1323) 5 straipsnyje, pavadintame „Visuotinis privalomumas“, buvo nustatyta:

„1. Ekonomikos ir darbo ministras kolektyvinės sutarties šalies prašymu ir gavęs komiteto, kurį sudaro trys nacionalinių darbdavių organizacijų ir trys pagrindinių profesinių sąjungų atstovai, pritarimą, gali paskelbti kolektyvinę sutartį visuotinai privalomą, jei:

- 1) darbdaviai, kuriems taikoma minėta sutartis, įdarbina ne mažiau kaip 50% darbuotojų, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis; ir jei

- 2) panašu, kad visuotinį privalomumą pateisina bendrasis interesas.

Į 1 ir 2 punkte nustatytas sąlygas gali būti neatsižvelgiama, jei visuotinai privalomą sutartį būtina paskelbti, siekiant ištaisyti socialinius sunkumus.

<...>“

Pagrindų kolektyvinė sutartis patalpų valymo sektoriaus darbuotojams

- 18 Nuo 1987 m. Pagrindų kolektyvinės sutarties patalpų valymo sektoriaus darbuotojams (*Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung*, toliau – RTV) 19 straipsnio 8 punkte nustatyta:

„Jei darbo sutartyje nenustatyta kitaip, darbo santykiai nutrūksta pasibaigus tam kalendoriniam mėnesiui, kurį darbuotojas (darbuotoja) įgyja teisę į senatvės pensiją <...>, bet ne vėliau kaip pasibaigus mėnesiui, kurį darbuotojui (darbuotojai) sueina 65 metai.“

- 19 2004 m. balandžio 3 d. pranešimu Ekonomikos ir darbo ministras paskelbė šią kolektyvinę sutartį visuotinai privalomą nuo 2004 m. sausio 1 dienos.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 20 G. Rosenblatt jau 39 metus valo Vokietijos kariuomenės kareivines, esančias Hamburgo miesto Blankenese rajone.
- 21 Nuo 1994 m. lapkričio 1 d. G. Rosenblatt buvo priimta į darbą valymo įmonėje *Oelkerking* pagal ne viso darbo laiko sutartį (dvi valandos per dieną; dešimt valandų per savaitę), kurioje numatytas 307,48 EUR mėnesinis darbo užmokestis, neatskaičius mokesčių.

- 22 Šioje sutartyje nustatyta, kad pagal RTV 19 straipsnio 8 punktą darbo santykiai nutrūksta pasibaigus tam kalendoriniam mėnesiui, kurį darbuotoja įgyja teisę į senatvės pensiją, bet ne vėliau kaip pasibaigus mėnesiui, kurį jai sueina 65 metai.
- 23 Pagal šią sąlygą 2008 m. gegužės 14 d. *Oellerking* pranešė G. Rosenblatt apie darbo sutarties nutraukimą nuo 2008 m. gegužės 31 d., nes ji sulaukė pensinio amžiaus.
- 24 2008 m. gegužės 18 d. laišku G. Rosenblatt pranešė savo darbdaviui, kad nori likti dirbti. Nepaisant šio pageidavimo, suinteresuoto asmens darbo sutartis pasibaigė nuo 2008 m. gegužės 31 dienos. Tačiau *Oellerking* pasiūlė G. Rosenblatt sudaryti naują darbo sutartį nuo 2008 m. birželio 1 d., kuri galiotų tol, kol bus baigta nagrinėti pagrindinė byla.
- 25 2008 m. gegužės 28 d. G. Rosenblatt kreipėsi į *Arbeitsgericht Hamburg* su ieškiniu prieš savo darbdavį. Ji teigia, kad jos darbo sutartis buvo nutraukta neteisėtai, nes šis nutraukimas sudaro diskriminaciją dėl amžiaus. Jos nuomone, tokia amžiaus riba, kokia nustatyta RTV 19 straipsnio 8 punkte, yra nepateisinama atsižvelgiant tiek į Direktyvos 2000/78 4 straipsnį, tiek į šios direktyvos 6 straipsnį.
- 26 Nuo 2008 m. birželio 1 d. G. Rosenblatt iš privalomojo pensijų draudimo sistemos gauna senatvės pensiją, kurios mėnesinė suma neatskaičius mokesčių yra 253,19 euro, o atitinkamai neto – 228,26 euro.
- 27 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas abejoja dėl RTV 19 straipsnio 8 punkte nustatytos automatiško darbo santykių pasibaigimo sąlygos atitikties vienodo požiūrio principui užimtumo ir profesinėje srityje, įtvirtintam Sąjungos pirminėje teisėje ir Direktyvoje 2000/78.

28 Šiomis aplinkybėmis *Arbeitsgericht Hamburg* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

- „1. Ar įsigaliojus (AGG) kolektyvinės sutarties nuostatos, įtvirtinančios skirtingą poziciją dėl amžiaus, nors AGG aiškiai to ir neleidžia, atitinka Direktyvos (2000/78) 1 straipsnyje ir 2 straipsnio 1 dalyje nustatytą diskriminavimo dėl amžiaus draudimą?

2. Ar nacionaline taisykle, pagal kurią valstybei, kolektyvinės sutarties ir individualių darbo sutarčių šalims leidžiama nustatyti automatinį darbo santykių pasibaigimą pasiekus atitinkamą amžių (šiuo atveju 65 m.), pažeidžiamas Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje ir 2 straipsnio 1 dalyje nustatytas diskriminavimo dėl amžiaus draudimas, jei pagal atitinkamoje valstybėje narėje nusistovėjusią ir jau kelerius dešimtmečius taikomą praktiką tokio pobūdžio sąlygos taikomos darbo santykiuose beveik visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į vyraujančią ekonominę, socialinę, demografinę ir konkrečios darbo rinkos padėtį?

3. Ar kolektyvine sutartimi, pagal kurią darbdaviui leidžiama nutraukti darbo santykius suėjus tam tikram nustatytam amžiui (šiuo atveju 65 m.), pažeidžiamas Direktyvos 2000/78/EB 1 straipsnyje ir 2 straipsnio 1 dalyje nustatytas diskriminavimo dėl amžiaus draudimas, jei pagal atitinkamoje valstybėje narėje nusistovėjusią ir jau kelerius dešimtmečius taikomą praktiką tokio pobūdžio sąlygos taikomos darbo santykiuose beveik visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į vyraujančią ekonominę, socialinę, demografinę ir konkrečios darbo rinkos padėtį?

4. Ar valstybė, kuri paskelbia, kad kolektyvinė sutartis, pagal kurią darbdaviui leidžiama nutraukti darbo santykius sulaukus tam tikro nustatyto amžiaus (šiuo atveju 65 m.), yra visuotinai taikytina, ir remia tokį jos taikymą, pažeidžia Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje ir 2 straipsnio 1 dalyje nustatytą diskriminavimo dėl amžiaus draudimą, jei tai daro neatsižvelgdama į vyraujančią ekonominę, socialinę, demografinę ir konkrečios darbo rinkos padėtį?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl priimtinumų

- ²⁹ Airija teigia, kad pateikti klausimai iš esmės yra tapatūs tiems klausimams, į kuriuos Teisingumo Teismas pateikė atsakymus 2009 m. kovo 5 d. Sprendime *Age Concern England* (C-388/07, Rink. p. I-1569). Be to, 2–4 klausimai susiję ne tiek su Sąjungos teisės aiškinimu, kiek su jos taikymu. Todėl dėl kompetencijos stokos Teisingumo Teismas turėtų atsisakyti juos nagrinėti.
- ³⁰ Tiek pagrindinės bylos šalys, tiek Vokietijos vyriausybė ginčija pirmojo klausimo priimtinumą. Jos iš esmės teigia, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas rėmėsi AGG nuostata, kuri pagrindinėje byloje netaikytina, todėl šis klausimas nėra svarbus.
- ³¹ Šie argumentai nepagrįsti. Neatsižvelgiant į tai, kad klausimai, į kuriuos Teisingumo Teismas atsakė minėtame Sprendime *Age Concern England*, nėra tapatūs tiems, kurie pateikti šioje byloje, primintina, kad pagal SESV 267 straipsnį nacionaliniam teismui

visada leidžiama pateikti Teisingumo Teismui svarstyti klausimus dėl išaiškinimo dar kartą, jeigu jis mano, kad tai yra pageidautina (1963 m. kovo 27 d. Sprendimas *Da Costa ir kt.*, 28/62–30/62, Rink. p. 59, 76). Be to, iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą teksto aiškiai matyti, kad šį prašymą pateikęs teismas prašo išaiškinti Sąjungos teisę ir, konkrečiai kalbant, Direktyvą 2000/78, kad galėtų išspręsti ginčą pagrindinėje byloje.

- 32 Be to, primintina, kad vykstant SESV 267 straipsnyje numatytam procesui tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, atsakingas už sprendimo priėmimą, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes, turi įvertinti, ar reikia pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą, kad galėtų priimti savo sprendimą, ir Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarbą. Todėl iš principo Teisingumo Teismas turi priimti sprendimą tuo atveju, kai pateikiami klausimai susiję su Sąjungos teisės išaiškinimu (žr., be kita ko, 2007 m. liepos 18 d. Sprendimo *Lucchini*, C-119/05, Rink. p. I-6199, 43 punktą ir 2008 m. gruodžio 22 d. Sprendimo *Magoora*, C-414/07, Rink. p. I-10921, 22 punktą).
- 33 Pagal nusistovėjusią teismo praktiką nacionalinio teismo pateikiamiems klausimams, keliamiems dėl Sąjungos teisės išaiškinimo, kurių teisinės ir faktinės aplinkybės savo atsakomybe apibrėžia nacionalinis teismas ir šių aplinkybių tikslumo Teisingumo Teismui tikrinti nereikia, taikoma reikšmingumo prezumpcija. Teisingumo Teismas gali atsisakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto prejudicinio klausimo, tik jeigu akivaizdu, kad prašomas Sąjungos teisės išaiškinimas neturi jokio ryšio su pagrindinės bylos faktais arba dalyku, jeigu problema hipotetinė arba jeigu Teisingumo Teismas neturi faktinės ir teisinės informacijos, būtinos naudingai atsakyti į jam pateiktus klausimus (šiuo klausimu žr. 2007 m. birželio 7 d. Sprendimo *van der Weerd ir kt.*, C-222/05–C-225/05, Rink. p. I-4233, 22 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).

- 34 Ši pagrindinė byla yra susijusi su galimu sąlygos, pagal kurią darbo santykiai su darbuotoju, jam suėjęs 65 m. amžiui, automatiškai nutraukiami dėl to, kad darbuotojas įgyja teisę į senatvės pensiją pagal RTV 19 straipsnio 8 punktą, diskriminaciniu pobūdžiu. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas abejoja pirmiausia dėl tokios taisyklės atitikties Direktyvai 2000/78. Pateikti klausimai yra pakankamai konkretūs, kad Teisingumo Teismas galėtų į juos naudingai atsakyti.
- 35 Todėl prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra priimtinas.

Dėl esmės

Dėl antrojo klausimo

- 36 Savo antruoju klausimu, kurį reikia nagrinėti pirmiausia, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja draudžiama tokia nacionalinės teisės nuostata, kaip antai AGG 10 straipsnio 5 punktas, kai joje nustatoma, jog sąlygoms, pagal kurias darbo santykiai automatiškai pasibaigia tuo momentu, kai darbuotojas įgyja teisę į senatvės pensiją, gali būti netaikomas diskriminacijos dėl amžiaus draudimas.
- 37 Pirmiausia pažymėtina, kad AGG 10 straipsnio 5 punkte įtvirtintas skirtingas požiūris, kuris tiesiogiai grindžiamas amžiumi Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies a punkto prasme (šiuo klausimu žr. 2007 m. spalio 16 d. Sprendimo *Palacios de la Villa*, C-411/05, Rink. p. I-8531, 51 punktą).

- 38 Šiuo klausimu Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje įtvirtinta, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę ji objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtus užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Tos pačios dalies antroje pastraipoje nurodomi keli skirtingo požiūrio reguliavimo pavyzdžiai, kuriems būdingi pirmoje pastraipoje nurodyti požymiai.
- 39 AGG 10 straipsnis iš esmės pakartoja šiuos principus. Šios nuostatos 5 punkte tarp skirtingo požiūrio dėl amžiaus reguliavimo pavyzdžių, kurie gali būti pateisinami, nurodomos sutartys, pagal kurias darbo santykiai pasibaigia, neįskaitant atleidimo iš darbo ir atsistatydinimo, tą dieną, kai darbuotojas dėl savo amžiaus igyja teisę į senatvės pensiją. Taigi ši priemonė ne nustato imperatyvią privalomo išėjimo į pensiją tvarką, bet leidžia darbdaviams ir darbuotojams susitarti, sudarant individualias darbo arba kolektyvines sutartis dėl darbo santykių nutraukimo būdo, pagrįsto amžiumi, nuo kurio galima pasinaudoti teise į senatvės pensiją, neatsižvelgiant į atsistatydinimo ar atleidimo iš darbo prielaidas.
- 40 Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies a punktu sąlygos, pagal kurias darbo santykiai pasibaigia automatiškai, neįtraukiamos į skirtingo požiūrio dėl amžiaus reguliavimo pavyzdžių, kurie gali būti pateisinami ir todėl nelaikomi diskriminaciniais, sąrašą. Tačiau ši aplinkybė pati savaime nėra lemiamą. Iš tiesų šis sąrašas tėra pavyzdinis. Įgyvendindamos šią direktyvą valstybės narės nėra įpareigojamos parengti specifinį skirtingo požiūrio priemonių, kurios galėtų būti pateisinamos teisėtu tikslu, sąrašą (minėto Sprendimo *Age Concern England* 43 punktas). Jeigu jos nuspręstų taip pasielgti, neperžengdamos savo diskrecijos ribų į šį sąrašą galėtų įtraukti kitus skirtingo požiūrio reguliavimo pavyzdžius ir tikslus nei tie, kurie aiškiai apibrėžti minėtoje direktyvoje, jei šie tikslai yra teisėti minėtos direktyvos 6 straipsnio 1 dalies prasme ir

jei šie skirtingo požiūrio reguliavimo pavyzdžiai yra tinkami ir būtini, kad šie tikslai būtų pasiekti.

- 41 Šiuo klausimu reikia priminti, kad valstybės narės ir prireikus socialiniai partneriai nacionaliniu lygmeniu turi didelę diskreciją nustatyti ne tik konkretų socialinės ir užimtumo politikos tikslą, bet ir priemones, kurios būtų tinkamos jį pasiekti (žr. 2005 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *Mangold*, C-144/04, Rink. p. I-9981, 63 punktą ir minėto Sprendimo *Palacios de la Villa* 68 punktą).
- 42 Iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo paaiškinimų matyti, kad priimdamas AGG 10 straipsnio 5 punktą įstatymų leidėjas, kovodamas prieš diskriminaciją dėl amžiaus, siekė nepažeisti esamos padėties, kurioje buvo visuotinai taikomos automatiško darbo sutarčių nutraukimo darbuotojui sulaukus pensinio amžiaus sąlygos. Jis pažymi, kad šios sąlygos jau kelerius dešimtmečius dažnai taikomos, natsižvelgiant į vyraujančias socialines, demografines ir darbo rinkos padėties sąlygas.
- 43 Vykstant procesui Teisingumo Teisme, Vokietijos vyriausybė visų pirma pažymėjo, kad sąlygų, pagal kurias darbo santykiai automatiškai pasibaigia, kai darbuotojas įgyja teisę į senatvės pensiją, leistinumą – jis taip pat pripažįstamas daugelyje valstybių narių – atspindi politinį ir socialinį konsensusą, kuris jau daugelį metų galioja Vokietijoje. Šis konsensusas pirmiausia grindžiamas kartu darbo pasidalijimo idėja. Darbo sutarčių su minėtais darbuotojais nutraukimas suteiktų tiesioginį pranašumą jauniems darbuotojams, taip palengvinant jų profesinę integraciją, kuri yra gan sudėtinga atsižvelgiant į augantį nedarbą. Taip pat pakankamai apsaugomos vyriausiųjų darbuotojų teisės. Iš tikrųjų dauguma iš jų pageidautų nustoti dirbti tik įgiję teisę į

pensiją, nes netekus atlyginimo pensija jiems suteiktų pakeičiamąsias pajamas. Automatinis darbo santykių nutraukimas taip pat suteikia galimybę darbdaviams neatleisti darbuotojų nurodant, kad jie nebetinkami darbui, o tai galėtų pažeminti pagyvenusius darbuotojus.

- 44 Pažymėtina, kad automatinis darbo santykių nutraukimas su darbuotojais, kurie atitinka visas amžiaus ir įmokų mokėjimo sąlygas, kad galėtų pasinaudoti teisėmis į pensiją, jau nuo seno daugelyje valstybių narių sudaro sudėtinę darbo teisės dalį ir plačiai taikomas darbo santykiuose. Ši tvarka grindžiama politinių, ekonominių, socialinių, demografinių ir (arba) biudžeto interesų pusiausvyra ir priklauso nuo to, ar būtų nuspręsta prailginti darbuotojų aktyvaus gyvenimo trukmę, ar, priešingai, nustatyti jų priešlaikinį išleidimą į pensiją (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Palacios de la Villa* 69 punktą).
- 45 Todėl tokie tikslai, kokius nurodė Vokietijos vyriausybė, iš esmės „pagal nacionalinę teisę“ turi būti laikomi „objektyviai ir tinkamai“ pateisinančiais AGG 10 straipsnio 5 punkte įtvirtintą skirtingą požiūrį dėl amžiaus, kaip tai numatyta Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalyje.
- 46 Reikia dar patikrinti, ar tokia priemonė yra tinkama ir būtina Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies prasme.
- 47 Leidimas taikyti sąlygas, pagal kurias darbo santykiai automatiškai pasibaigia, kai darbuotojas sulaukia išėjimo į senatvės pensiją amžiaus, iš esmės negali būti laikomas darančiu pernelyg didelę žalą suinteresuotų darbuotojų teisėtiems interesams.

- 48 Iš tikrųjų aptariamuose teisės aktuose nesiremiam tik apibrėžtu amžiumi, bet taip pat atsižvelgiama į aplinkybę, jog suinteresuotieji asmenys, pasibaigus jų profesinei karjerai, turi teisę kaip piniginę kompensaciją senatvės pensijos forma gauti pakeičiamąsias pajamas (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Palacios de la Villa* 73 punktą).
- 49 Be to, automatinio darbo sutarčių nutraukimo tvarka, nustatyta tokioje nuostatoje, kokia yra AGG 10 straipsnio 5 punktą, neleidžia darbdaviams vienašališkai nutraukti darbo santykių, kai darbuotojams sueina amžius, nuo kurio jie gali pasinaudoti teise į senatvės pensiją. Ši tvarka, kuri skiriasi nuo atleidimo iš darbo ir atsistatydinimo, grindžiama sutartimi. Ji leidžia darbuotojams ir darbdaviams sudarant individualias darbo sutartis, taip pat socialiniams partneriams sudarant kolektyvines sutartis gana lanksčiai pasinaudoti šia tvarka, kad būtų tinkamai atsižvelgta ne tik į bendrą atitinkamos darbo rinkos padėtį, bet ir į atitinkamos profesinės veiklos ypatybes (minėto Sprendimo *Palacios de la Villa* 74 punktą).
- 50 Be to, pagrindinėje byloje nagrinėjamuose teisės aktuose nustatomas papildomas apribojimas, kuriuo siekiama užsitikrinti darbuotojo sutikimą, kai automatiško darbo sutarčių nutraukimo sąlygos galėtų būti taikomos anksčiau, nei jam sueina įprastas pensinis amžius. Iš tiesų AGG 10 straipsnio 5 punktą leidžia darbuotojų, kuriems suejo pensinis amžius, atžvilgiu nustatyti automatiško darbo sutarčių nutraukimo sąlygas „nepažeidžiant Socialinės apsaugos kodekso VI knygos 41 straipsnio“. Ši nuostata iš esmės įpareigoja darbdavius gauti darbuotojų sutikimą arba patvirtinimą dėl kiekvieno automatiško darbo sutarčių nutraukimo, kai darbuotojui sueina pensinis amžius ir kai šis amžius yra mažesnis nei įprastas pensinis amžius.

- 51 Atsižvelgiant į šiuos elementus, neatrodo, kad valstybės narės valdžios institucijos neturėtų pagrindo manyti, jog tokia priemonė, kokia yra leidimas pagal AGG 10 straipsnio 5 punktą automatiškai nutraukti darbo sutartis, nes darbuotojui suėjo pensinis amžius, yra tinkama ir būtina įgyvendinant teisėtus nacionalinės užimtumo politikos ir įdarbinimo tikslus, kuriuos nurodė Vokietijos vyriausybė (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Palacios de la Villa* 72 punktą).
- 52 Tačiau tokia išvada nereiškia, kad tokioms kolektyvinėje sutartyje nustatytiems sąlygoms netaikoma jokia veiksminga teisminė priežiūra, atsižvelgiant į Direktyvos 2000/78 nuostatas ir vienodo požiūrio principą. Tokia priežiūra vykdoma atsižvelgiant į tiriamos sąlygos specifinius bruožus. Iš tikrųjų reikia užsitikrinti, kad kiekvienoje sutartyje, kurioje nustatoma automatiško darbo santykių nutraukimo tvarka, būtų laikomasi pirmiausia šios direktyvos 6 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje nustatytų sąlygų. Be to, pagal šios direktyvos 16 straipsnio b punktą valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad „būtų panaikintos, paskelbtos negaliojančiomis arba iš dalies pakeistos visos vienodo požiūrio principui prieštaraujančios nuostatos, kurios įtrauktos į individualias darbo arba kolektyvines sutartis“.
- 53 Taigi į antrąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja nedraudžiama tokia nacionalinė nuostata, kokia yra AGG 10 straipsnio 5 punktas, kuria remiantis automatiško darbo sutarčių nutraukimo, kai darbuotojui sueina pensinis amžius, sąlygos laikomos teisėtomis, jei, pirma, minėtą nuostatą objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, susijęs su užimtumo politika ir darbo rinka, ir, antra, šiam tikslui pasiekti naudojamos priemonės yra tinkamos ir būtinos. Šis leidimas, kuris įgyvendinamas sudarant kolektyvinę sutartį, savaime nėra atleidžiamas nuo bet kokios teisminės priežiūros, bet jis, atsižvelgiant į minėtos

direktyvos 6 straipsnio 1 dalies reikalavimus, taip pat turi būti tinkamas ir būtinas siekiant teisėto tikslo.

Dėl pirmojo ir trečiojo klausimų

- 54 Pirmuoju ir trečiuoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti pre-judicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvos 2000/78 6 straips-nio 1 dalimi draudžiama RTV 19 straipsnio 8 punkte nustatyta sąlyga, pagal kurią darbo santykiai automatiškai pasibaigia darbuotojui suėjus nustatytam pensiniam amžiui, t. y. 65 metams.
- 55 Atsakymas į šį klausimą priklauso nuo to, ar, pirma, ši priemonė pateisinama teisėtu tikslu, ir, antra, ar ji yra tinkama ir būtina Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies prasme.
- 56 Prašymą priimti pre-judicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, kad *Bundesarbeitsge-richt* savo 2008 m. birželio 18 d. sprendime (7 AZR 116/07) nusprendė, kad ši RTV nuostata atitinka Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį. Tačiau jis abejoja, ar šis sprendimas gali būti analogiškai taikomas šioje pagrindinėje byloje susidariusioje pa-dėtyje, nes ji susiklostė po to, kai įsigaliojo AGG.
- 57 Prašymą priimti pre-judicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad siekiami tikslai nėra įvardyti pagrindinėje byloje nagrinėjamoje kolektyvinėje sutartyje.

- 58 Primintina, kad nagrinėjamuose nacionalinės teisės aktuose nenurodžius aiškaus siekiamo tikslo, svarbu, jog kiti su atitinkamos priemonės bendru kontekstu susiję elementai leistų identifikuoti ja siekiama tikslą, kad būtų galima vykdyti teisminę priežiūrą, norint išsiaiškinti, ar šis tikslas yra teisėtas ir ar jam įgyvendinti imtasi tinkamų ir būtinų priemonių (žr. minėtų sprendimų *Palacios de la Villa* 57 punktą ir *Age Concern England* 45 punktą).
- 59 Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas patikslina, kad, organizacijos, atstovavusios darbdavių interesams derybose dėl RTV teigimu, šios kolektyvinės sutarties 19 straipsnio 8 punktu siekiama teikti pirmenybę adekvaciai ir prognozuojamam personalo valdymo ir atrankos planavimui, palyginti su darbuotojų interesais išsaugoti savo ekonominę padėtį.
- 60 Šis teismas taip pat rėmėsi minėtu 2008 m. birželio 18 d. *Bundesarbeitsgericht* sprendimu, kuriame nurodoma, kad RTV 19 straipsnio 8 punktu siekiama sudaryti geresnes sąlygas priimti į darbą jaunimą, planuoti naujų darbuotojų atranką ir įgyvendinti tinkamą personalo valdymą, kuris būtų subalansuotas atsižvelgiant į darbuotojų amžių.
- 61 Reikia išnagrinėti, ar tokio pobūdžio tikslai gali būti laikomi teisėtais Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies prasme.
- 62 Teisingumo Teismas jau buvo nusprendęs, kad sąlygos, pagal kurias darbo santykiai automatiškai pasibaigia, kai darbuotojas įgyja teisę į senatvės pensiją, gali būti pateisinamos įgyvendinant nacionalinę politiką, kuria siekiama skatinti užimtumą, kuo geriau padalijant darbo rinką tarp kartų – tokie tikslai, atsižvelgiant į nacionalinės teisės reikalavimus, kaip tai numatyta Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje, iš esmės turi būti laikomi objektyviai ir tinkamai pateisinančiais valstybių narių nustatytą skirtingą požiūrį dėl amžiaus (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo

Palacios de la Villa 53, 65 ir 66 punktus). Todėl tokie tikslai, kokius nurodė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, yra „teisėti“ šios nuostatos prasme.

- 63 Atsižvelgiant į tai, dar reikia patikrinti, ar priemonės, kurios buvo įgyvendintos siekiant šio tikslo, yra „tinkamos ir būtinos“.
- 64 Kiek tai susiję su, pirma, RTV nustatytos sąlygos dėl automatinio darbo santykių pasibaigimo tinkamumu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, jog tokio pobūdžio sąlygos dėl neveiksmingumo neleidžia pasiekti užsibrėžtų tikslų.
- 65 Kalbant apie tikslą, susijusį su užimtumo skatinimu, pažymėtina, jog šis teismas nurodo, kad sąlygos, pagal kurias darbuotojo, kuriam suėjo 65 m. amžius, darbo sutartis automatiškai pasibaigia, jau nuo seno ir dažnai taikomos Vokietijoje, tačiau nepadarė jokie poveikio užimtumo lygiui. Be to, jis pažymi, kad RTV 19 straipsnio 8 punktu darbdaviui nedraudžiama priimti į darbą vyresnių nei 65 m asmenų, taip pat darbdavys neįpareigojamas pakeisti darbuotoją, kuriam suėjo 65 m. amžius, jaunesniu darbuotoju.
- 66 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas abejoja dėl tikslo užtikrinti suderintą amžiaus piramidės struktūrą valymo darbų sektoriuje svarbos, nes šiame sektoriuje nėra jokio konkretaus darbo jėgos senėjimo pavojaus.
- 67 Atsižvelgiant į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo vertinimus, pažymėtina, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama sąlyga dėl automatinio darbo santykių pasibaigimo yra darbuotojų ir darbdavių atstovų, jiems įgyvendinant savo teisę

į kolektyvines derybas – o tai yra pagrindinė teisė, – suderėtos sutarties rezultatas (Šiuo klausimu žr. 2010 m. liepos 15 d. Sprendimo *Komisija prieš Vokietiją*, C-271/08, Rink. p. I-7091, 37 punktą). Tai, kad socialiniams partneriams buvo patikėtas uždavinys suderinti jų atitinkamus interesus, suteikia nemažą lankstumą – kiekviena iš šalių prireikus gali atsisakyti sudaryti sutartį (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Palacios de la Villa* 74 punktą).

- 68 Užtikrindama darbuotojams tam tikrą užimtumo stabilumą ir ilgalaikį pažadą, kad aiškiai nustatytu laiku jie bus išleisti į pensiją, tačiau palikdama darbdaviams tam tikrą lankstumą valdant personalą, darbo sutarčių automatiško pasibaigimo sąlyga atspindi skirtingų, bet teisėtų interesų pusiausvyrą ir atitinka sudėtingą darbo santykių kontekstą, glaudžiai susijusį su politiniais sprendimais pensijų ir užimtumo srityse.
- 69 Taigi atsižvelgiant į socialiniams partneriams nacionaliniu lygmeniu suteiktą didelę diskreciją ne tik nuspręsti, kokio konkretaus tikslo siekti socialinės politikos ir užimtumo srityse, bet taip pat nustatyti priemones, kuriomis šio tikslo būtų siekiama, nepanašu, kad socialiniai partneriai neturėtų pagrindo manyti, jog tokia priemonė, kokia yra RTV 19 straipsnio 8 punktą, galėtų būti tinkama siekiant nurodytų tikslų.
- 70 Antra, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas abejoja dėl darbo sutarčių automatiško pasibaigimo sąlygos, kokia nustatyta RTV 19 straipsnio 8 punkte, būtinumo.
- 71 Pirmiausia automatiškai nutraukiant darbo sutartis būtų padaryta didelė finansinė žala visiems darbuotojams pramoninio valymo srityje ir, konkrečiai kalbant, G. Rosenbladt. Kadangi šiame sektoriuje mokami maži atlyginimai ir dirbama ne visą darbo

dieną, mėnesinės įstatyminės senatvės draudimo sistemos pensijos neleidžia darbuotojams patenkinti savo gyvybinių poreikių.

- 72 Antra, yra ne tokių griežtų priemonių kaip automatinis darbo sutarčių nutraukimas. Dėl darbdavių interesų planuoti savo personalo valdymo politiką prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, jog pakanka, kad jie atsiklaustų savo darbuotojų, ar šie planuoja dirbti ilgiau nei nustatyta pensinio amžiaus riba.
- 73 Siekiant išnagrinėti, ar nagrinėjama priemonė viršija tai, kas būtina, kad būtų pasiekti užsibrėžti tikslai, ir ar daro pernelyg didelę žalą darbuotojų, kuriems suėjo 65 m., – nuo šio amžiaus jie gali pasinaudoti teisėmis į pensiją – interesams, šią priemonę reikia vertinti atsižvelgiant į teisės aktų sistemą, kurioje ji taikoma, ir įvertinti tiek galimą žalą asmenims, kuriems ji taikoma, tiek naudą, kurią bendrai gauna visuomenė ir pavieniai jos nariai.
- 74 Iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo paaiškinimų ir Teisingumo Teismui pateiktų pastabų matyti, kad pagal Vokietijos darbo teisę asmeniui, kuriam suėjo amžius, nuo kurio jis gali pasinaudoti teisėmis į pensiją, nedraudžiama toliau užsiimti profesine veikla. Be to, iš šių paaiškinimų matyti, kad tokioje padėtyje esantis darbuotojas toliau saugomas nuo diskriminacijos dėl amžiaus pagal AGG. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas šiuo klausimu patikslino, kad pagal AGG ankstesniam darbdaviui ar trečiajam asmeniui draudžiama dėl amžiaus atsisakyti įdarbinti asmenį, esantį tokioje padėtyje, kaip antai G. Rosenblatt, kurios darbo sutartis pasibaigė dėl to, kad jai suėjo pensinis amžius.

- 75 Atsižvelgiant į tai teisinis darbo sutarties nutraukimas remiantis tokia priemone, kokia yra RTV 19 straipsnio 8 punktas, automatiškai nepriverčia asmenų, kuriems ji taikoma, galutinai pasitraukti iš darbo rinkos. Taigi minėtoje nuostatoje nenustatyta privaloma automatinio išėjimo į pensiją tvarka (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Age Concern England* 27 punktą). Juo nedraudžiama, kad darbuotojas, norintis toliau dirbti, pavyzdžiui, dėl finansinių priežasčių, toliau tęstų profesinę veiklą ir suėjus pensiniam amžiui. Ja nepanaikinama darbuotojų, kuriems suėjo pensinis amžius, apsauga nuo diskriminacijos dėl amžiaus, kai jie nori toliau dirbti ir ieško naujo darbo.
- 76 Atsižvelgiant į šiuos elementus, darytina išvada, jog tokia priemonė, kokia yra RTV 19 straipsnio 8 punktas, neviršija to, kas būtina, kad būtų pasiekti užsibrėžti tikslai, atsižvelgiant į valstybėms narėms ir socialiniams partneriams suteiktą didelę diskreaciją socialinės politikos ir užimtumo srityje.
- 77 Todėl į pirmąjį ir trečiąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja nedraudžiama tokia priemonė, kokia yra darbuotojų, kuriems suėjo nustatytas pensinis amžius (65 m.), darbo sutarčių automatiško pasibaigimo sąlyga, nustatyta RTV 19 straipsnio 8 punkte.

Dėl ketvirtojo klausimo

- 78 Ketvirtuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar toks diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principas, koks nustatytas Direktyvos 2000/78 1 ir 2 straipsniuose, draudžia valstybei narei paskelbti visuotinai

taikoma kolektyvinę sutartį, kurioje nustatyta tokia darbo sutarčių automatiško pasibaigimo sąlyga, kokia įtvirtinta RTV 19 straipsnio 8 punkte, neatsižvelgiant į vyraujančią ekonominę, socialinę, demografinę ir konkrečios darbo rinkos padėtį.

- 79 Pačioje Direktyvoje 2000/78 nereglamentuojamos sąlygos, kuriomis valstybės narės gali paskelbti tokią kolektyvinę sutartį visuotinai taikoma. Tačiau valstybės narės privalo atitinkamais įstatymais ir kitais teisės aktais užtikrinti, kad visi darbuotojai galėtų naudotis Direktyvos 2000/78 teikiama apsauga nuo diskriminacijos dėl amžiaus. Pagal šios direktyvos 16 straipsnio b punktą valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad būtų „panaikintos, paskelbtos negaliojančiomis arba iš dalies pakeistos visos vienodo požiūrio principui prieštaraujančios nuostatos, kurios yra įtrauktos į individualias darbo sutartis arba kolektyvines sutartis“. Kadangi kolektyvinė sutartis neprieštaruja Direktyvos 2000/78 1 ir 2 straipsniams, atitinkama valstybė narė gali savo nuožiūra nuspręsti šią sutartį privalomai taikyti asmenims, su kuriais ji nėra susijusi (pagal analogiją žr. 1999 m. rugsėjo 21 d. Sprendimo *Albany*, C-67/96, Rink. p. I-5751, 66 punktą).

- 80 Atsižvelgiant į šiuos svarstymus, į ketvirtąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 2000/78 1 ir 2 straipsniai turi būti aiškinami taip, kad jais nedraudžiama valstybei narei paskelbti visuotinai taikoma tokią kolektyvinę sutartį, kokia nagrinėjama šioje pagrindinėje byloje, jei ši sutartis iš darbuotojų, kuriems ji taikoma, neatima apsaugos nuo diskriminacijos dėl amžiaus, jiems suteiktos minėtomis nuostatomis.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 81 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 (didžioji kolegija) nusprendžia:

1. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja nedraudžiama tokia nacionalinė nuostata, kokia yra Bendrojo įstatymo dėl vienodo požiūrio (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*) 10 straipsnio 5 punktą, kuriuo remiantis automatiško darbo sutarčių nutraukimo, kai darbuotojui sueina pensinis amžius, sąlygos laikomos teisėtomis, jei, pirma, minėtą nuostatą objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, susijęs su užimtumo politika ir darbo rinka, ir, antra, šiam tikslui pasiekti naudojamos priemonės yra tinkamos ir būtinos. Šio leidimo įgyvendinimas sudarant kolektyvinę sutartį savaime nėra atleidžiamas nuo bet kokios teisminės priežiūros, bet jis, atsižvelgiant į minėtos direktyvos 6 straipsnio 1 dalies reikalavimus, taip pat turi būti tinkamas ir būtinas siekiant teisėto tikslo.
2. Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja nedraudžiama tokia priemonė, kokia yra darbuotojų, kuriems suėjo nustatytas pensinis amžius (65 m.), darbo sutarčių automatiško pasibaigimo sąlyga, nustatyta Pagrindų kolektyvinės sutarties patalpų valymo sektoriaus

darbuotojams (*Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung*) 19 straipsnio 8 punkte.

- 3. Direktyvos 2000/78 1 ir 2 straipsniai turi būti aiškinami taip, kad jais nedraudžiama valstybei narei paskelbti tokią kolektyvinę sutartį, kokia nagrinėjama šioje pagrindinėje byloje, visuotinai taikoma, jei ši sutartis iš darbuotojų, kuriems ji taikoma, neatima apsaugos nuo diskriminacijos dėl amžiaus, jiems suteiktos minėtomis nuostatomis.**

Parašai.