

ES nediskriminavimo dėl amžiaus teisė

dr. Beryl ter Haar

Haga, 2020 m. birželio 5 d.



**Universiteit
Leiden**
The Netherlands

Finansuojama pagal Europos Komisijos 2014-2020 m. programą „Teisės, lygybė ir pilietybė“

Discover the world at Leiden University

1

Darbotvarkė

1. Amžius kaip diskriminavimo pagrindas
2. ES požiūris
 - Politika
 - Teisės aktai
3. Direktyvos 2000/78 6 straipsnis
4. Trys požiūriai (teorija)
5. Teismų praktika
6. Išvados
7. Klausimai



Discover the world at Leiden University

2

1. Amžius kaip diskriminavimo pagrindas

Ne toks akivaizdus, kaip gali atrodyti

1. Yra daug situacijų, kuriose „normalu“ daryti skirtumą dėl amžiaus

- Minimalus amžius, nuo kurio galima vartoti alkoholį, vairuoti automobilį, balsuoti ir kt.
- Maksimali amžius riba darbui, sportui, modelio veiklai



1. Amžius yra kintama asmeninė savybė

- Visi buvome jauni
- Visi senstame

3. Argumentai, dėl kurių diskriminavimas dėl amžiaus skiriasi nuo kitų diskriminavimo priežasčių

2. ES požiūris: politika jaunimui

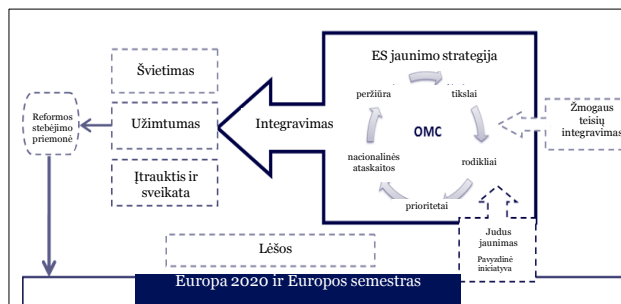
- **Investicijos į jaunimą:** didesnių išteklių sutelkimas siekiant plėtoti politikos sritis, susijusias su jaunimo kasdieniu gyvenimu, ir didinti jų gerovę.
- **Galimybių suteikimas jaunimui:** jaunimo galimybių skatinimas, siekiant atnaujinti visuomenę, stiprinti ES vertybes ir prisidėti siekiant jos tikslų.

• Europos 2020 m. **pavyzdinė iniciatyva „Judus jaunimas“:**

1. pagerinti jaunimo švietimą ir galimybes įsidarbinti
2. padidinti jaunimo užimtumą

• Jaunimo užimtumo paketas nesimokančiam, nedirbančiam ir mokymuose nedalyvaujančiam jaunimui

1. Mokyklos nebaigiančiųjų skaičiaus sumažinimas;
2. Darbo rinkai svarbių gebėjimų ugdymas;
3. Pagalba įsidarbinus pirmą kartą ir mokantis darbo vietoje;
4. Lengvesnių galimybių patekti į darbo rinką ir gauti (pirmąjį) darbą sudarymas.



2. ES požiūris: politika pagyvenusiesiems

- ES Pagrindinių teisių chartijos 25 straipsnis
Pagyvenusių žmonių teisės

Sąjunga pripažįsta ir gerbia pagyvenusių žmonių teisę gyventi oriai ir nepriklausomai bei dalyvauti visuomeniniame ir kultūriniame gyvenime.

- **Aktyvus senėjimas ir kartų solidarumas**

1. Mokymasis visą gyvenimą

2. Sveikos darbo sąlygos

3. Amžiaus valdymo strategijos

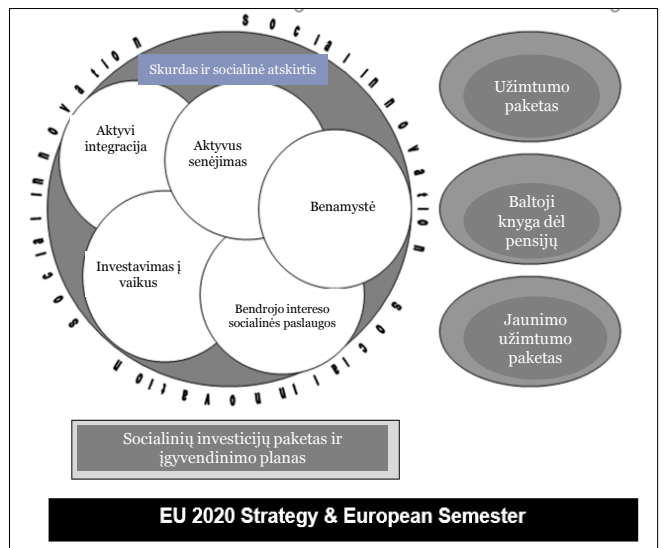
4. Įdarbinimo paslaugos vyresnio amžiaus darbuotojams

5. Diskriminacijos dėl amžiaus prevencija

6. Užimtumą skatinančios apmokestinimo / išmokų sistemos

7. Patirties perdavimas

8. Darbo ir priežiūros derinimas



2. ES požiūris: politikos jaunimui ir pagyvenusiesiems palyginimas

Jaunimas

- Investicijos
- Galimybės
- Parama



Pagyvenusieji

- Gyvenimo ciklo požiūris
- Parama

3. Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnis

Preambulės 25 dalis

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 įžvelgti skirtingo požiūrio, kurį pateisina teisėta užimtumo politika, darbo rinka ir profesinio mokymo tikslai, ir diskriminacijos, kuri turi būti uždrausta, skirtumus.



3. Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnis

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

2. 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 aktuariniams apskaičiavimams taikomi su amžiumi susiję kriterijai nelaikomi diskriminacija dėl amžiaus, jei dėl to nepradedama diskriminuoti dėl lyties.

3. Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnis

Toks skirtingas požiūris, be kitų dalykų gali apimti:

a) specialių sąlygų nustatymą siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui, įskaitant atleidimą iš darbo ir apmokėjimo sąlygas, jaunimui, 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.

3. Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnis

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.

Bendras ESTT požiūris

- Negriežtas pripažįstant tikslo teisėtumą
 - Ypač, kai dalyvauja socialiniai partneriai
- Griežtas vertinant tinkamumą ir būtinumą



3. Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnis

Teisėto tikslo pavyzdžiai

- Vyresnio amžiaus bedarbių profesinė integracija (sprendimas *Mangold*)
- Optimalus dėstytojų pareigybės sukuriant balansą tarp kartų paskirstymas (sprendimas *Georgiev*)
- Siekama atsižvelgti į tai, kad skirtingoms darbo užmokesčio dalims – iki įmokoms apskaičiuoti taikomos ribos ir virš šios ribos – reikalinga nevienoda draudimo apsauga (antrosios pakopos pensijų sistema) (sprendimas *Kelinsteuber*)
- Ne sudaryti jaunimui galimybę įsitvirtinti darbo rinkoje, o tik suteikti pirmą galimybę patekti į darbo rinką (sprendimas *Abercrombie & Fitch*)
- Kad nebūtų įskaitoma profesinė patirtis, kol bus pripažintas visiškas teisinis veiksnumas suėjus 18 metų, kad nebūtų sudaromos palankesnės sąlygos bendrąjį vidurinį išsilavinimą įgijusiems asmenims, palyginti su profesinį išsilavinimą įgijusiais asmenimis (sprendimas *Hütter*)
- Siekama užtikrinti profesionalios priešgaisrinės apsaugos pajėgų operatyvumą ir sklandžią veiklą (sprendimas *Wolf*)
- Siekiant skatinti galimybę jauniems žmonėms mokytis ir taip užtikrinti jų padėtį darbo rinkoje (sprendimas *De Lange*)

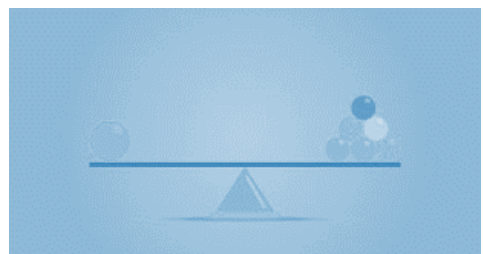
3. Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnis

Tinkamas = tinkamas tikslui pasiekti

Būtinas = nėra kitų / nėra mažiau žalingų priemonių tikslui pasiekti

Kaip tai įvertinti?

- Amžius yra nepastovus
- Trys požiūriai



4. Trys požiūriai (teorija)

1. Viso gyvenimo požiūris

- Per (darbinį) gyvenimą pasiektas vidurkis /galimybės
- Mažiau palankaus požiūrio tam tikrais amžiaus tarpsniais pripažinimas
- Darbinio gyvenimo pabaigos (išėjimo į pensiją) pripažinimas

2. Sąžiningai perduodamos galimybės

- Vienodų galimybių visiems sudarymas
- Visas kartas apimantis požiūris
- Pripažinimas, kad senimas turėtų užleisti vietą jaunimui

3. Tradicinis žmogaus teisių požiūris

- Žmogaus orumas
- Autonomija



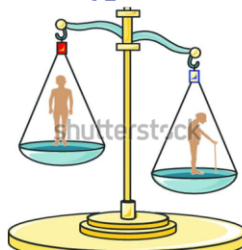
ESTT neapsisprendė, kurį požiūrį taikyti

4. Trys požiūriai (teorija)

2. ES požiūris: jaunimo ir vyresnio amžiaus žmonių politika

Jaunimas

- Investicijos
- Galimybės
- Parama



Vyresnio amžiaus žmonės

- Gyvenimo ciklo požiūris
- Parama

Problema

Sąžiningai perduodamos galimybės
Visas gyvenimas

Sąžiningai perduodamos galimybės = palanku jauniems darbuotojams – vyresnio amžiaus darbuotojai turi sutikti su mažiau palankiu požiūriu, kad jauniems darbuotojams suteiktų tokias pačias galimybes, kokias patys turėjo

Visas gyvenimas = nepalanku vyresnio amžiaus darbuotojams – pripažįstama darbinio gyvenimo pabaiga ir vidutiniai gyvenimo pasiekimai, įskaitant ir mažiau palankų požiūrį jauname amžiuje

4. Trys požiūriai (teorija)

Problema (tęsinys)

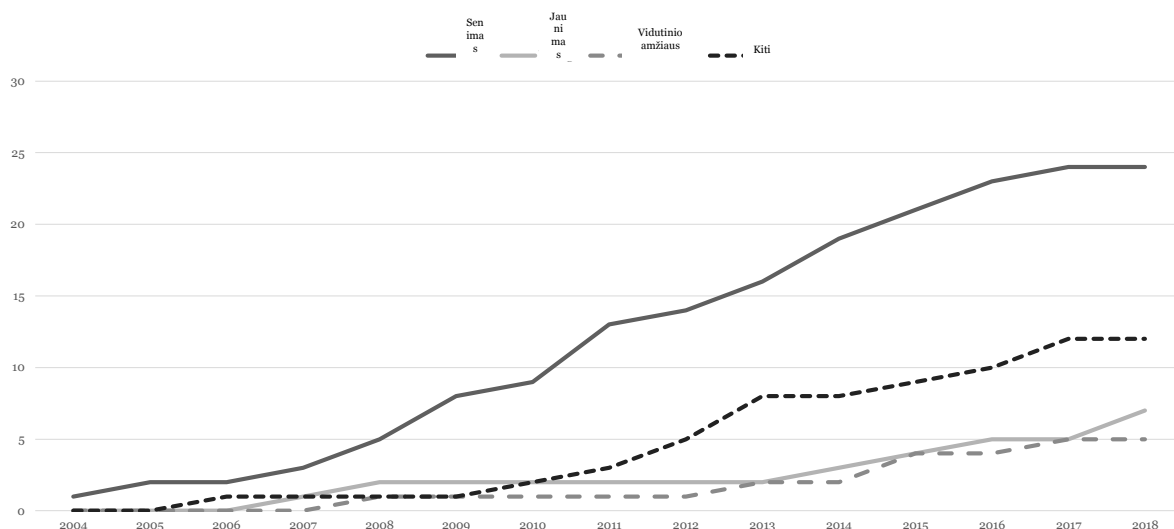
Kai pagal viso gyvenimo požiūrį yra sutinkama su didesniu skaičiumi priemonių, tai turi didesnės neigiamos įtakos vyresnio amžiaus, o ne jauniems darbuotojams

ir

remiantis sąžiningai perduodamų galimybių argumentu yra daugiau priemonių, kurios vyresnio amžiaus darbuotojų sąskaita turi teigiamos įtakos jauniems darbuotojams,

bendrai paėmus, požiūris į jaunos darbuotojus yra palankesnis nei į vyresnio amžiaus darbuotojus

5. ESTT praktika



5. ESTT praktika

Kategorija	Tema	ESTT sprendimai – pažeidimas	
		Taip	ne
Pagyvenusieji	Privalomas išėjimas į pensiją; fiksuotas pensinis amžius; automatinis nutraukimas	Komisija v Vengrija	Palacios de la Villa; Age Concern; Petersen; Rosenblatt; Georgiev; Fuchs & Köhler; Hörnveldt
	Išeitinių ir kitų išmokų mokėjimas sulaukus pensinio amžiaus	Ingeniørforeningen i Danmark; Dansk Jurist; Rasmussen	Odar; Ingeniørforeningen i Danmark v Tekniq
	Išėjimas į pensiją ir fiziniai reikalavimai / gebėjimai	Prigge	
	Su amžiumi susiję pensiniai įnašai / ribotos teisės į pensijas / kiti su pensijų sistemomis susiję apribojimai		HK Denmark; Parris; Kleinstauber; Felber
	Draudimas derinti senatvės pensiją su kitomis pajamomis		Florescu; SCMD
Jaunimas	Vyresnio amžiaus darbuotojai ir terminuotos sutartys	Mangold	Hubertus
	Amžiaus ribojimas skaičiuojant patirties metus / atlyginimų lygiai / darbo užmokesčio sumažinimai	Kücükdeveci; Hütter	Lesar; Escribano Vindel; Horgan and Keegan
	Teisė į išeitines / kompensacines išmokas		O.
Vidutinis amžius	Specialių rūšių pagal amžių ribojamos darbo sutartys		Abercrombie
	Maksimali amžiaus riba įdarbinant	Vital Pérez	Wolf; Salaberria Sorondo
	Pagal amžių ribojamos teisės		De Lange
Kiti	Perklasifikavimo priemonės ištaisančios ankstesnes diskriminuojančias priemones / pereinamosios sistemos įtvirtintiems privalumams apsaugoti	Starjakob; Schmitzer; Leitner	Hennings and Mai; Specht e.o.; Stollwitzer; Unland; Österreichischer Gewerkschaftsbund
	Su amžiumi susiję klausimai		Bartsch
	Nespecifiniai su amžiumi ir patirtimi susiję klausimai		Tyrolean Airways; Bowman
	Įvairūs klausimai		Pohl

5. ESTT praktika

Nepažeista	Pagyvenusieji	Jaunimas	Vidutinis amžius	Kiti	Pažeista	Pagyvenusieji	Jaunimas	Vidutinis amžius	Kiti
Nepatenka į taikymo sritį / ne dėl amžiaus	C			Bartch; Pohl					
Nėra diskriminacijos dėl amžiaus	SCMD; Florescu	O; Escribano Vindel; Horgan & Keegan		Tyrolean airlines; Bowman					
Išimtis Direktyvos 6 str. 2 d.	Parris	Lesar							
Teisė į alternatyvias pajamas / pajamų saugumas	Palacios de la Villa; Age Concern; Rosenblatt; Georgiev; Hörnveldt; Hubertus; Odar; Tekniq	Horgan and Keegan			Nepakankamai atsižvelgta į (alternatyvių) pajamų sumažėjimą / suinteresuotus asmenis	Ingeniørforeningen i Danmark; Rasmussen; Dansk Jurist; Commission v Hungary			
Atsižvelgta į darbo rinkos padėtį	Petersen; Felber	Abercrombie	De Lange		Priemonė lemia nevienodą požiūrį į tos pačios amžiaus grupės asmenis		Kücükdeveci; Hütter		
Amžius netiesiogiai - stažas (pro rata temporis)	HK Denmark; Kleinstauber				Amžius kaip vienintelis kriterijus	Mangold			
Amžius kaip darbinis reikalavimas / subalansuota amžiaus struktūra	Fuchs & Köhler; Werner Fries		Wolf; Salaberria Sorondo		Amžius kaip darbinis reikalavimas yra netinkamas	Prigge		Vital Pérez	
Pakankamai neutralizuotas ankstesnis diskriminacinis poveikis, įsk. nustatytų privalomų apsauga				Hennings & May; Specht e.o.; Stollwitzer; Unland; Österreichischer Gewerkschaftsbund	Nepakankamai neutralizuotas ankstesnis diskriminavimo poveikis				Starjakob; Schmitzer ; Leitner

5. ESTT praktika

	Nepažeista				Pažeista			
	Pagyvenusieji	Jaunimas	Vidutinis amžius	Kita	Pagyvenusieji	Jaunimas	Vidutinis amžius	Kita
Viso gyvenimo požiūris	Palacios de la Villa; Age Concern; Hubertus; Petersen; Kleinstaubert; Rosenblatt; Hörnveltdt; Odar; HK Denmark; Ingeniørforeningen i Danmark v Teknik-; Feytaer; Boudier	Lesar; Escribano Vindel; Horgan and Keegan		Tyrolean Airlines; Bowman	Mangold; Ingeniørforeningen i Danmark; Rasmussen; Dansk Jurist			
Sąžiningai perduodamų galimybių argumentas	Georgiev; Fuchs & Kohler; Florescu; SCMD	O; Abercrombie	De Lange	Pohl; Hennings & May; Specht e.o.; Unland; Stollwitzer; Österreichischer Gewerkschaftsbund	Commission v Hungary	Hütter; Kükükdereci		Starjakob; Schmitzer; Leitner
Tradicinis nediskriminavimo požiūris	Werner Fries		Salaberria Sorondo; Wolf		Prigge		Vital Pérez	

6. Išvados

1. Diskriminavimas dėl amžiaus yra kitoks palyginti su kitomis diskriminavimo priežastimis

2. Tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija gali būti pateisinama

3. ESTT negriežtai vertina teisėtus tikslus, susijusius su užimtumu, darbo rinka, švietimo ir mokymo politikomis

4. ESTT griežtai vertina priemonės tinkamumą ir būtinybę

5. Trys būdai tinkamumui ir būtinybei įvertinti

- Viso gyvenimo požiūris
- Sąžiningai perduodamų galimybių argumentas
- Žmogaus teisių požiūris

6. ESTT neapsisprendė

7. Viso gyvenimo požiūris dažnai taikomas byloje, susijusiose su vyresnio amžiaus darbuotojais

8. Sąžiningai perduodamų galimybių argumentas dažnai taikomas jaunų darbuotojų apsaugai (vyresnio amžiaus darbuotojų sąskaita)

Pasekmė: ESTT diskriminuoja diskriminavimo dėl amžiaus byloje

Klausimai



Pasaulinės ir Europos darbo teisės magistras (*Advanced LLM*)

Ačiū už dėmesį



Universiteit
Leiden
The Netherlands

b.p.ter.haar@law.leidenuniv.nl