TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2012 m. gruodžio 6 d.*

„Vienodas požiūris užimtumo ir profesinėje srityje — Direktyva 2000/78/EB — Diskriminacijos dėl amžiaus ir dėl negalios draudimas — Išeitinė išmoka — Socialinis planas, kuriame numatyta mažesnė išeitinė išmoka, mokama neįgaliems darbuotojams“

Byloje C-152/11

dėl *Arbeitsgericht München* (Vokietija) 2011 m. vasario 17 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2011 m. kovo 28 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Johann Odar

prieš

Baxter Deutschland GmbH

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kurį sudaro antrosios kolegijos pirmininko pareigas einantis A. Rosas, teisėjai U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (pranešėjas) ir C. G. Fernlund,

generalinė advokatė E. Sharpston,

posėdžio sekretorius K. Malacek, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2012 m. balandžio 18 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— J. Odar, atstovaujamo *Rechtsanwälte* S. Saller ir B. Renkl,

— *Baxter Deutschland GmbH*, atstovaujamos *Rechtsanwältin* C. Grundmann,

— Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos T. Henze, J. Möller ir N. Graf Vitzthum,

— Europos Komisijos, atstovaujamos J. Enegren ir V. Kreuschitz,

susipažinęs su 2012 m. liepos 12 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,

priima šį

* Proceso kalba: vokiečių.

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), 2 straipsnio ir 6 straipsnio 1 dalies antros pastraipos a punkto išaiškinimu.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant J. Odar ir jo buvusios darbdavės *Baxter Deutschland GmbH* (toliau – *Baxter*) ginčą dėl išeitinės išmokos sumos, kurią jis gavo pagal Prevencinį socialinį planą (toliau – PSP), sudarytą šios bendrovės ir jos darbo tarybos.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Direktyvos 2000/78 8, 11, 12 ir 15 konstatuojamosiose dalyse nustatyta:

„(8) 1999 m. gruodžio 10–11 d. Helsinkio Europos Vadovų Tarybos patvirtintose 2000 m. Užimtumo gairėse pabrėžiamas poreikis kurti darbo rinką, kuri būtų palanki socialinei integracijai, suformuluojant nuoseklų politinių nuostatų rinkinį, skirtą kovai su diskriminacija, nukreipta prieš tokias grupes, kaip neįgalieji. Jose taip pat pabrėžiamas poreikis ypač atkreipti dėmesį į paramą vyresnio amžiaus darbuotojams, kad jie taptų aktyvesne darbo jėga.

<…>

(11) Diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti EB sutarties tikslų įgyvendinimui, ypač siekti pakankamai didelio užimtumo ir socialinės apsaugos lygio, gerinti gyvenimo lygį ir gyvenimo kokybę, siekti ekonominės ir socialinės sanglaudos bei vienybės ir laisvo asmenų judėjimo.

(12) Dėl to visoje Bendrijoje šioje direktyvoje aptariamose srityse turėtų būti draudžiama bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. <...>

<…>

(15) Kadangi faktų, pagal kuriuos galima daryti prielaidą, jog buvo tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, įvertinimas yra nacionalinių teismų ar kitų kompetentingų institucijų reikalas pagal nacionalinę teisę ar praktiką. Tokiose taisyklėse visų pirma gali būti numatyta bet kokiomis priemonėmis, įskaitant statistiniais įrodymais paremtas, nustatyti netiesioginę diskriminaciją.“

4 Pagal šios direktyvos 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 Šios direktyvos 2 straipsnio „Diskriminacijos sąvoka“ 1 ir 2 dalyse numatyta:

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

„Neviršijant Bendrijai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas:

<…>

c) įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą;

<…>“

7 Tos pačios direktyvos 6 straipsnyje „Skirtingo požiūrio dėl amžiaus pateisinimas“ 1 dalyje numatyta:

„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 [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;

<…>“

8 Šios direktyvos 16 straipsnyje nustatyta:

„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 įtrauktos į individualias arba kolektyvines sutartis <...>.“

Vokietijos teisė

Vokietijos įstatymai

9 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 „Įstatymo tikslas“ numatyta:

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

10 AGG 10 straipsnyje „Leidimas taikyti skirtingą požiūrį dėl amžiaus“ nustatyta:

„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:

<…>

6) išmokų diferencijavimą socialiniuose planuose, kaip jie suprantami pagal Įmonių organizavimo įstatymą [*Betriebsverfassungsgesetz*], jeigu šalys sukuria tokią amžiumi ar darbo įmonėje stažu grindžiamą diferencijuotą išeitinių išmokų sistemą, pagal kurią tiesiogiai atsižvelgiama į iš esmės nuo amžiaus priklausančias galimybes darbo rinkoje santykinai smarkiai pabrėžiant amžių, arba jeigu socialiniame plane numatyta neskirti išmokų darbuotojams, kurie yra ekonomiškai saugūs, nes po galimo nedarbo išmokos gavimo įgyja teisę į pensiją.“

11 2001 m. rugsėjo 25 d. redakcijos (*BGBl.*, 2001, I, p. 2518) Įmonių organizavimo įstatymo 111–113 straipsniuose reikalaujama įgyvendinti priemones, kad būtų sušvelninti dėl įmonės restruktūrizavimo veiklos darbuotojų patiriami neigiami padariniai. Taigi darbdaviai ir darbo tarybos privalo šiuo tikslu sudaryti socialinius planus.

12 Įmonių organizavimo įstatymo 112 straipsnio „Susitarimas dėl struktūrinių pakeitimų įmonėje ir socialinio plano“ 1 dalyje numatyta:

„Jei direktorius ir darbo taryba sudaro susitarimą dėl interesų pusiausvyros, kai įmonėje numatomi struktūriniai pakeitimai, šis susitarimas sudaromas raštu ir jį pasirašo abi šalys. Tas pats taikoma ir susitarimui kompensuoti arba sušvelninti ekonomines pasekmes, kurių darbuotojai patiria dėl numatomų struktūrinių pakeitimų įmonėje, (socialiniam planui). Socialinis planas yra kolektyvinė sutartis <…>.“

13 Pagal Socialinio kodekso 127 straipsnį, esantį šio kodekso III knygoje, standartinė nedarbo išmoka mokama ribotą laiką, kuris priklauso nuo darbuotojo amžiaus ir įmokų mokėjimo trukmės. Darbuotojas turi teisę gauti 12 mėnesių darbo užmokesčio dydžio nedarbo išmoką, jeigu jam dar nėra suėję 50 metų, 15 mėnesių – sulaukęs 50 metų, 18 mėnesių – sulaukęs 55 metų ir 24 mėnesių – sulaukęs 58 metų.

Prevencinis socialinis planas ir Papildomas socialinis planas

14 2004 m. balandžio 30 d. *Baxter* su centrine įmonės darbo taryba sudarė PSP. Šio plano 6 straipsnio 1 dalies 1.1–1.5 punktuose nustatyta:

„1. Išeitinės išmokos dėl nutrauktų darbo santykių (neįskaitant „ankstyvo išėjimo į pensiją“)

1.1 Darbuotojams, kuriems, nepaisant visų pastangų, negali būti pasiūlyta tinkama darbo vieta bendrovėje *Baxter* Vokietijoje, kurių darbo santykiai negali būti baigti anksčiau laiko pagal 5 straipsnį ir kurių darbo sutartis nutraukiama (juos atleidžiant dėl įmonės veiklos priežasčių arba abipusiu susitarimu), išmokama apmokestinama išeitinė išmoka eurais, apskaičiuojama pagal tokią formulę:

Išeitinė išmoka = amžiaus indeksas x darbo stažas x atlyginimas per mėnesį neatskaičius mokesčių (toliau – įprasta formulė).

1.2 Amžiaus indeksų lentelė

Amžius	Amžiaus indeksas	Amžius	Amžiaus indeksas	Amžius	Amžiaus indeksas	Amžius	Amžiaus indeksas	Amžius	Amžiaus indeksas
18	0,35	28	0,60	38	1,05	48	1,30	58	1,70
19	0,35	29	0,60	39	1,05	49	1,35	59	1,50
20	0,35	30	0,70	40	1,10	50	1,40	60	1,30
21	0,35	31	0,70	41	1,10	51	1,45	61	1,10
22	0,40	32	0,80	42	1,15	52	1,50	62	0,90
23	0,40	33	0,80	43	1,15	53	1,55	63	0,60
24	0,40	34	0,90	44	1,20	54	1,60	64	0,30
25	0,40	35	0,90	45	1,20	55	1,65		
26	0,50	36	1,00	46	1,25	56	1,70		
27	0,50	37	1,00	47	1,25	57	1,70		

<…>

1.5 Vyresniems nei 54 metų darbuotojams, kurie atleidžiami dėl įmonės veiklos priežasčių arba kurių darbo santykiai nutraukiami abipusiu susitarimu, pagal 6 straipsnio 1 dalies 1.1 punktą apskaičiuota išeitinė išmoka palyginama su išeitine išmoka, apskaičiuota pagal tokią formulę:

mėnesių, likusių iki anksčiausios galimos išėjimo į pensiją datos, skaičius x 0,85 x atlyginimas per mėnesį neatskaičius mokesčių [toliau – alternatyvi formulė].

Jei pagal [įprastą formulę] apskaičiuotos išeitinės išmokos suma didesnė negu pagal [alternatyvią formulę] apskaičiuotos išeitinės išmokos suma, išmokama mažesnė suma. Tačiau ši suma negali būti mažesnė negu pusė pagal [įprastą formulę] apskaičiuotos išeitinės išmokos.

Jei pagal [alternatyvią formulę] apskaičiuotas rezultatas lygus nuliui, išmokama pusė pagal [įprastą formulę] apskaičiuotos išeitinės išmokos sumos.“

15 2008 m. kovo 13 d. *Baxter* su centrine įmonės darbo taryba sudarė Papildomą socialinį planą. Šio plano 7 straipsnyje, kuriame reglamentuojamos išeitinės išmokos, nustatyta:

„Darbuotojams, kuriems taikomas šis socialinis planas ir kurių darbo santykiai nutraukiami dėl įmonės pokyčių, mokamos tokios išmokos:

7.1 Išeitinė išmoka: Darbuotojams išmokama vienkartinė išmoka, nustatyta [PSP] 6 straipsnio 1 dalyje.

7.2 Paaiškinimas: kalbant apie [PSP] 6 straipsnio 1.5 punktą, šalys sutaria dėl tokio patikslinimo: anksčiausias galimas išėjimas į pensiją suprantamas kaip momentas, nuo kurio darbuotojas pirmą kartą įgyja teisę gauti įstatyme nustatytą senatvės pensiją, taip pat sumažintą pensiją dėl to, kad pradeda ją gauti anksčiau laiko.

<…>“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

16 Ieškovas pagrindinėje byloje Austrijos pilietis J. Odar gimė 1950 m. liepos 25 d. Jis yra vedęs, turi du išlaikomus vaikus ir jam pripažinta sunki negalia – jo neįgalumas yra 50 %. Nuo 1979 m. balandžio 17 d. J. Odar dirbo *Baxter*, o prieš tai – jos pirmtakei; paskutinės jo pareigos buvo rinkodaros vadybininkas.

17 2008 m. balandžio 25 d. laišku *Baxter* nutraukė darbo santykius su J. Odar ir pasiūlė jam tęsti darbą Miuncheno-Unteršleisheimo (Vokietija) padalinyje. J. Odar priėmė šį pasiūlymą ir nutraukė darbo sutartį nuo 2009 m. gruodžio 31 d. šalims sutarus, kad dėl šio nutraukimo jo iniciatyva nebus apribota jo teisė į išeitinę išmoką.

18 Kaip matyti iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą, J. Odar turi teisę iš Vokietijos pensijų draudimo gauti įprastą senatvės pensiją sulaukęs 65 metų, t. y. nuo 2015 m. rugpjūčio 1 d., ir teisę gauti senatvės pensiją sunkią negalią turintiems asmenims sulaukęs 60 metų, t. y. nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d.

19 *Baxter* išmokėjo J. Odar 308 253,31 EUR neatskaičius mokesčių išeitinę išmoką, numatytą PSP. Skaičiuojant pagal įprastą formulę, mokėtina išeitinė išmoka būtų buvusi 616 506,63 EUR neatskaičius mokesčių. Remdamasi anksčiausia galima išėjimo į pensiją data, t. y. nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d., *Baxter* pagal alternatyvią formulę apskaičiavo 197 199,09 EUR dydžio išeitinę išmoką neatskaičius mokesčių. Taigi bendrovė jam išmokėjo mažiausią garantuojamą sumą, lygią pusei 616 506,63 EUR sumos.

20 2010 m. birželio 30 d. J. Odar pareiškė ieškinį *Arbeitsgericht München*. Jis prašė priteisti iš *Baxter* sumokėti jam 271 988,22 EUR dydžio papildomą išeitinę išmoką neatskaičius mokesčių. Ši suma yra skirtumas tarp jam sumokėtos išeitinės išmokos ir sumos, kurią jis būtų gavęs, jei darbo santykių nutrūkimo momentu, turėdamas tokį patį darbo įmonėje stažą, būtų buvęs 54 metų amžiaus. J. Odar mano, kad skaičiuojant PSP numatytą išeitinę išmoką jo padėtis pablogėja dėl jo amžiaus ir negalios.

21 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas dėl AGG 10 straipsnio trečio sakinio 6 punkto ir PSP 6 straipsnio 1 dalies 1.5 punkte įtvirtintos taisyklės suderinamumo su Direktyva 2000/78. Jis nurodo, kad jei pirmoji iš šių dviejų nacionalinės teisės nuostatų nesuderinama su Sąjungos teise ir dėl to netaikoma, reikia patenkinti J. Odar ieškinį. Antrojoje nuostatoje įtvirtinta taisyklė negali būti grindžiama su šia direktyva nesuderinama teisės norma.

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

„1. Ar nacionalinės teisės aktais, kuriuose numatyta, kad nevienodas požiūris dėl amžiaus gali būti teisėtas, jei vadovybė ir darbo taryba socialiniame plane numatytų išmokų pagal profesinę socialinio draudimo sistemą neskyrė tiems darbuotojams, kurie yra ekonomiškai saugūs, nes po galimo nedarbo išmokos gavimo įgyja teisę į pensiją, pažeidžiamas diskriminacijos dėl amžiaus draudimas, nustatytas direktyvos [2000/78] 1 ir 16 straipsniuose, ar vis dėlto toks nevienodas požiūris pateisinamas pagal [šios direktyvos] 6 straipsnio 1 dalies [antros pastraipos] a punktą?

2. Ar nacionalinės teisės aktais, kuriuose numatyta, kad nevienodas požiūris dėl amžiaus gali būti teisėtas, jeigu vadovybė ir darbo taryba socialiniame plane numatytų išmokų pagal profesinę socialinio draudimo sistemą neskyrė tiems darbuotojams, kurie yra ekonomiškai saugūs, nes po galimo nedarbo išmokos gavimo įgyja teisę į pensiją, pažeidžiamas diskriminacijos dėl negalios draudimas, nustatytas direktyvos [2000/78] 1 ir 16 straipsniuose?

3. Ar profesinės socialinės apsaugos sistemos norma, kurioje numatyta, kad dėl įmonės veiklos priežasčių atleistiems vyresniems kaip 54 metų darbuotojams išeitinė išmoka alternatyviai skaičiuojama remiantis anksčiausia galima išėjimo į pensiją data ir išmokama mažesnė suma, palyginti su apskaičiuojama įprastu būdu, kai pirmiausia remiamasi darbo įmonėje stažu, tačiau išmokama bent pusė įprastos išmokos sumos, pažeidžiamas diskriminacijos dėl amžiaus draudimas, nustatytas direktyvos [2000/78] 1 ir 16 straipsniuose, ar vis dėlto toks nevienodas požiūris pateisinamas pagal direktyvos [2000/78] 6 straipsnio 1 dalies [antros pastraipos] a punktą?

4. Ar profesinės socialinės apsaugos sistemos norma, kurioje numatyta, kad dėl įmonės veiklos priežasčių atleistiems vyresniems kaip 54 metų darbuotojams išeitinė išmoka alternatyviai skaičiuojama remiantis anksčiausia galima išėjimo į pensiją data ir išmokama mažesnė suma, palyginti su apskaičiuojama įprastu būdu, kai pirmiausia remiamasi darbo įmonėje stažu, tačiau išmokama bent pusė įprastos išmokos sumos ir taikant alternatyvų apskaičiavimo metodą atsižvelgiama į senatvės pensiją dėl negalios, pažeidžiamas diskriminacijos dėl negalios draudimas, nustatytas direktyvos [2000/78] 1 ir 16 straipsniuose?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmųjų dviejų prejudicinių klausimų

23 Užduodamas pirmuosius du klausimus, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalis ir 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinamos taip, kad joms prieštarauja nacionalinės teisės aktai, kuriuose numatyta, jog nevienodas požiūris dėl amžiaus gali būti teisėtas, jei socialiniai partneriai socialiniame plane numatytų išmokų pagal profesinę socialinio draudimo sistemą neskyrė tiems darbuotojams, kurie yra ekonomiškai saugūs, nes po galimo nedarbo išmokos gavimo įgyja teisę į pensiją.

24 Šiuo klausimu reikia priminti nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką, pagal kurią nacionalinio teismo pateiktiems klausimams dėl Sąjungos teisės aiškinimo, atsižvelgiant į jo paties nurodytas faktines aplinkybes ir teisinius pagrindus, kurių tikslumo Teisingumo Teismas neprivalo tikrinti, taikoma reikšmingumo prezumpcija. Nacionalinio teismo pateiktą prašymą priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismas gali atmesti, tik jei yra akivaizdu, jog prašymas išaiškinti Sąjungos teisę visiškai nesusijęs su pagrindinės bylos faktais ar dalyku, kai problema hipotetinė arba kai Teisingumo Teismui nežinomos faktinės aplinkybės ar teisiniai pagrindai, būtini, kad jis galėtų naudingai atsakyti į jam pateiktus klausimus (žr., be kita ko, 2010 m. birželio 22 d. Sprendimo *Melki ir Abdeli*, C-188/10 ir C-189/10, Rink. p. I-5667, 27 punktą; 2012 m. kovo 29 d. Sprendimo *SAG ELV Slovensko ir kt.*, C-599/10, 15 punktą ir 2012 m. liepos 12 d. Sprendimo *VALE Építési kft*, C-378/10, 18 punktą).

25 Konstatuotina, kad šiuo atveju būtent taip ir yra.

26 Pirmieji du klausimai grindžiami AGG 10 straipsnio trečio sakinio 6 punkto formuluote, pagal kurią socialiniai partneriai socialiniame plane numatytų išmokų neskiria tiems darbuotojams, kurie yra ekonomiškai saugūs, nes po galimo nedarbo išmokos gavimo įgyja teisę į pensiją.

27 Tačiau iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą nematyti, kad ginčas pagrindinėje byloje kilo dėl to. Priešingai, prašymą priimti prejudicinį sprendimą parteikęs teismas pažymėjo, kad pagal PSP, skirtingai negu minėtoje AGG nuostatoje numatyta galimybė, neleidžiama neskirti išeitinių išmokų darbuotojams, kuriems liko nedaug laiko iki pensijos, ir juo labiau nenumatyta atsižvelgti į darbuotojo teisę gauti nedarbo išmokas. Kaip matyti iš bylos medžiagos, J. Odar gavo išeitinę išmoką, bet ji buvo sumažinta pagal PSP 6 straipsnio 1 dalies 1.5 punktą kartu su Papildomo socialinio plano 7 straipsnio 7.2 punktu, dėl to jis ir pareiškė ieškinį minėtame teisme.

28 Taip pat akivaizdu, kad klausimas dėl AGG 10 straipsnio trečio sakinio 6 punkto suderinamumo su Direktyva 2000/78 yra abstraktus ir visiškai hipotetinis pagrindinės bylos dalyko atžvilgiu.

29 Tokiomis aplinkybėmis į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pirmąjį ir antrąjį klausimus atsakyti nereikia.

Dėl trečiojo klausimo

30 Užduodamas trečiąjį klausimą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės nori išsiaiškinti, ar Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalis ir 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinamos taip, kad joms prieštarauja profesinės socialinės apsaugos sistemos norma, kurioje numatyta, kad dėl įmonės veiklos priežasčių atleistiems vyresniems kaip 54 metų darbuotojams išeitinė išmoka skaičiuojama remiantis anksčiausia galima išėjimo į pensiją data ir išmokama mažesnė suma, palyginti su apskaičiuojama įprastu būdu, kai pirmiausia remiamasi darbo įmonėje stažu, tačiau išmokama bent pusė įprastos išmokos sumos.

31 Kalbant apie tai, ar pagrindinėje byloje nagrinėjami teisės aktai patenka į Direktyvos 2000/78 taikymo sritį, pirmiausia pažymėtina, jog iš šios direktyvos pavadinimo, konstatuojamųjų dalių, turinio ir tikslo matyti, kad ja siekiama nustatyti bendrą struktūrą, kad kiekvienam asmeniui būtų užtikrintas vienodas požiūris „užimtumo ir profesinėje srityje“, suteikiant jam veiksmingą apsaugą nuo diskriminacijos, pagrįstos vienu iš 1 straipsnyje nurodytų motyvų, įskaitant amžių.

32 Konkrečiau kalbant, iš Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies c punkto matyti, kad, neviršijant Sąjungai suteiktų įgaliojimų, ji taikoma „visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas“, kiek tai susiję su „įdarbinimu ir darbo sąlygomis, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą“.

33 Kadangi PSP 6 straipsnio 1 dalies 1.5 punkte numatyta sumažinta išeitinė išmoka vyresniems nei 54 metų darbuotojams, šis punktas susijęs su šių darbuotojų atleidimo iš darbo sąlygomis, kaip jos suprantamos pagal Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies c punktą. Todėl tokia nacionalinės teisės nuostata patenka į šios direktyvos taikymo sritį.

34 Kaip matyti iš nusistovėjusios Teisingumo Teismo praktikos, socialiniai partneriai, priimdami priemones, patenkančias į Direktyvos 2000/78, kuria sukonkretinamas nediskriminavimo dėl amžiaus principas įdarbinimo ir darbo srityje, taikymo sritį, turi veikti nepažeisdami šios direktyvos (2011 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Prigge ir kt.*, C-447/09, Rink. p. I-8003, 48 punktas ir 2012 m. birželio 7 d. Sprendimo *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt*, C-132/11, 22 punktas).

35 Kalbant apie tai, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamose teisės normose įtvirtintas nevienodas požiūris dėl amžiaus, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalį, pažymėtina, kad pagal PSP 6 straipsnio 1 dalies 1.5 punktą vyresniems nei 54 metų darbuotojams, kurie atleidžiami dėl įmonės veiklos priežasčių arba kurių darbo santykiai nutraukiami abipusiu susitarimu, pagal įprastą formulę apskaičiuota išeitinė išmoka palyginama su išeitine išmoka, apskaičiuota pagal alternatyvią formulę. Tokiam darbuotojui išmokama mažesnė suma, tačiau ši suma negali būti mažesnė negu pusė pagal įprastą formulę apskaičiuotos sumos.

36 Pagal šias nuostatas J. Odar išmokėta 308 357,10 EUR suma, sudaranti pusę pagal įprastą formulę apskaičiuotos išmokos. Jei atleidimo iš darbo momentu J. Odar būtų buvę 54 metai, o kitos aplinkybės būtų tokios pačios, jis būtų turėjęs teisę gauti 580 357,10 EUR dydžio išmoką. Taigi aplinkybė, kad jis buvo vyresnis nei 54 metų, lėmė tai, kad buvo taikomas lyginamasis metodas ir jam išmokėta mažesnė suma už tą, kurią jis būtų galėjęs gauti, jei nebūtų sulaukęs minėto amžiaus. Panašu, kad PSP numatytas skaičiavimo metodas, taikomas atleidimo dėl įmonės veiklos priežasčių atveju, yra nevienodas požiūris, tiesiogiai grindžiamas amžiumi.

37 Reikia išnagrinėti, ar šis nevienodas požiūris gali būti pateisinamas atsižvelgiant į Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą. Šioje nuostatoje numatyta, 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.

38 Dėl pagrindinėje byloje nagrinėjamų nacionalinių priemonių tikslo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymėjo, kad PSP 6 straipsnio 1 dalies 1.5 punkto tekste nėra informacijos apie juo siekiamus tikslus. Tačiau iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos matyti, kad tie tikslai sutampa su AGG 10 straipsnio trečio sakinio 6 punkto tikslais. Kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, socialinių partnerių pasirinktas socialinis planas turi būti tinkamas iš tiesų prisidėti prie šioje AGG nuostatoje įtvirtinto tikslo siekimo ir juo negalima neproporcingai smarkiai sumenkinti nepalankesnėje padėtyje atsidūrusios amžiaus grupės interesų.

39 Pagal 2001 m. rugsėjo 25 d. redakcijos Įmonių organizavimo įstatymo 112 straipsnį socialinio plano tikslas – kompensuoti arba sušvelninti struktūrinių pokyčių atitinkamoje įmonėje padarinius. Rašytinėse pastabose Vokietijos vyriausybė šiuo klausimu nurodė, kad pagal Prevencinį socialinį planą mokamomis išmokomis nesiekiama palengvinti reintegracijos į darbo aplinką.

40 Amžiumi pagrįsta pagal Prevencinį socialinį planą mokamų išmokų diferenciacija siekiama tikslo, pagrįsto faktu, jog kalbama apie ekonominius sunkumus ateityje, todėl kai kuriems darbuotojams, kurie praradę darbą su šiais sunkumais nesusidurs arba susidurs tik nežymiai, palyginti su kitais, šios išmokos gali būti neskiriamos.

41 Vokietijos vyriausybė šiuo klausimu nurodo, kad socialiniame plane turi būti numatytos tik tokios priemonės, kad šis planas atliktų „pereinamąją funkciją“ visų darbuotojų atžvilgiu, ne tik vyriausiųjų. Toks planas iš principo negali kenkti įmonės ar likusių darbo vietų išlikimui. AGG 10 straipsnio trečio sakinio 6 punktas taip pat leidžia apriboti piktnaudžiavimo galimybes, kai darbuotojas pasinaudoja išmoka, skirta padėti susirasti naują darbą, nors iš tiesų ketina išeiti į pensiją.

42 Minėta nacionalinės teisės nuostata taip pat siekiama suteikti kompensaciją ateityje, apsaugoti jaunesnius darbuotojus ir padėti jiems reintegruotis į darbo aplinką, atsižvelgiant į būtinybę teisingai paskirstyti socialiniame plane numatytas lėšas.

43 Nukrypstant nuo diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo, tokiais tikslais galima pateisinti nevienodą požiūrį, visų pirma apimantį „specialių sąlygų nustatymą <…> įdarbinimui ir darbui, įskaitant atleidimą iš darbo ir apmokėjimo sąlygas, jaunimui, pagyvenusio amžiaus asmenims <…>, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą“, kaip nustatyta Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies antroje pastraipoje.

44 Be to, tikslas išvengti, kad išeitinė išmoka nebūtų mokama asmenims, kurie neieško naujos darbo vietos, tačiau gaus ją pakeičiančias pajamas senatvės pensijos forma, turi būti laikomas teisėtu (šiuo klausimu žr. 2010 m. spalio 12 d. Sprendimo *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, Rink. p. I-9343, 44 punktą).

45 Tokiomis aplinkybėmis reikia pripažinti, kad tikslai, kurių siekiama PSP 6 straipsnio 1 dalies 1.5 punktu, iš principo laikytini tikslais, kurie, kaip numatyta Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje, „pagal nacionalinę teisę“ „objektyviai ir tinkamai“ pateisina nevienodą požiūrį dėl amžiaus.

46 Taip pat reikia patikrinti, ar priemonės, kuriomis siekiama šių tikslų, yra tinkamos ir būtinos ir ar jomis neviršijama tai, kas būtina tiems tikslams pasiekti.

47 Šiuo atžvilgiu primintina, kad valstybėms narėms ir prireikus socialiniams partneriams nacionaliniu lygiu suteikta didelė diskrecija ne tik nuspręsti, kokio konkretaus tikslo siekti socialinės politikos ir užimtumo srityse, bet ir nustatyti priemones, kuriomis šio tikslo būtų siekiama (šiuo klausimu žr. 2012 m. liepos 5 d. Sprendimo *Hörnfeldt*, C-141/11, 32 punktą).

48 Dėl nagrinėjamų PSP ir Papildomo socialinio plano nuostatų tinkamumo pažymėtina, kad išeitinės išmokos sumos sumažinimas darbuotojams, kurie atleidimo iš darbo momentu yra ekonomiškai saugūs, nėra neprotingas atsižvelgiant į šių socialinių planų tikslą suteikti sustiprintą apsaugą darbuotojams, kurių perėjimas į naują darbo vietą yra delikatus dėl ribotų jų finansinių išteklių.

49 Todėl darytina išvada, kad tokia nuostata, kaip antai PSP 6 straipsnio 1 dalies 1.5 punktas, nėra akivaizdžiai netinkama siekiant Vokietijos įstatymų leidėjo nustatyto teisėto užimtumo politikos tikslo.

50 Kalbant apie šių nuostatų būtinumą pažymėtina, kad Papildomo socialinio plano 7 straipsnio 7.2 punkte numatyta, jog anksčiausias galimas išėjimas į pensiją, kaip jis suprantamas pagal PSP 6 straipsnio 1 dalies 1.5 punktą, yra momentas, nuo kurio darbuotojas pirmą kartą įgyja teisę gauti senatvės pensiją, taip pat sumažintą pensiją dėl to, kad pradeda ją gauti anksčiau laiko.

51 Tačiau, kaip konstatuota šio sprendimo 27 punkte, PSP numatyta tik tai, kad šiems darbuotojams mokama mažesnė išeitinė išmoka.

52 Šiuo klausimu pažymėtina, pirma, kad PSP 6 straipsnio 1 dalies 1.5 punkte numatyta, jog atitinkamam darbuotojui skiriama išeitinė išmoka apskaičiuojama pagal įprastą formulę arba pagal alternatyvią formulę, pagal kurią skaičiuojant suma yra mažesnė, tačiau užtikrinama, kad darbuotojas faktiškai gaus sumą, sudarančią bent pusę pagal įprastą formulę apskaičiuotos sumos. Be to, kaip matyti iš šio sprendimo 14 punkte pateiktos lentelės, amžiaus indeksas, kuris yra vienas iš įprastos ir alternatyvios formulių koeficientų, didėja nuo 18 metų (0,35) iki 57 metų (1,70). Šis indeksas pradeda mažėti tik nuo 59 metų (1,50) ir yra mažiausias sulaukus 64 metų (0,30). Antra, kaip numatyta šios nuostatos trečioje pastraipoje, net jei pagal alternatyvią formulę apskaičiuotas rezultatas lygus nuliui, išmokama pusė pagal įprastą formulę apskaičiuotos išeitinės išmokos sumos.

53 Atsižvelgiant į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo vertinimus, pažymėtina, kad PSP 6 straipsnio 1 dalies 1.5 punktas yra darbuotojų ir darbdavių atstovų, įgyvendinusių savo teisę į kolektyvines derybas, kuri pripažinta pagrindine teise, suderėtos sutarties rezultatas. Tai, kad socialiniams partneriams buvo patikėtas uždavinys suderinti jų atitinkamus interesus, suteikia nemažą lankstumą, nes kiekviena iš šalių prireikus gali atsisakyti sudaryti sutartį (šiuo klausimu žr. 2010 m. spalio 12 d. Sprendimo *Rosenbladt*, C-45/09, Rink. p. I-9391, 67 punktą).

54 Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, į trečiąjį klausimą reikia atsakyti taip: Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalis ir 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinamos taip, kad joms neprieštarauja profesinės socialinės apsaugos sistemos norma, kurioje numatyta, kad dėl įmonės veiklos priežasčių atleistiems vyresniems kaip 54 metų darbuotojams išeitinė išmoka skaičiuojama remiantis anksčiausia galima išėjimo į pensiją data ir išmokama mažesnė suma, palyginti su apskaičiuojama įprastu būdu, kai pirmiausia remiamasi darbo įmonėje stažu, tačiau išmokama bent pusė įprastos išmokos sumos.

Dėl ketvirtojo klausimo

55 Užduodamas ketvirtąjį klausimą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės nori sužinoti, ar Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinama taip, kad jai prieštarauja profesinės socialinės apsaugos sistemos norma, kurioje numatyta, kad dėl įmonės veiklos priežasčių atleistiems vyresniems kaip 54 metų darbuotojams išeitinė išmoka skaičiuojama remiantis anksčiausia galima išėjimo į pensiją data ir išmokama mažesnė suma, palyginti su apskaičiuojama įprastu būdu, kai pirmiausia remiamasi darbo įmonėje stažu, tačiau išmokama bent pusė įprastos išmokos sumos ir taikant šį alternatyvų apskaičiavimo metodą atsižvelgiama į anksčiau pradedamą mokėti senatvės pensiją dėl negalios.

56 Pirma, dėl klausimo, ar PSP 6 straipsnio 1 dalies 1.5 punkte kartu su Papildomo socialinio plano 7 straipsnio 7.2 punktu įtvirtintas nevienodas požiūris dėl negalios, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalį, pažymėtina, kad pagal šio 7 straipsnio 7.2 punktą atitinkamam darbuotojui mokamos išeitinės išmokos suma sumažinama atsižvelgiant į anksčiausią galimą išėjimo į pensiją datą. Galimybė gauti senatvės pensiją siejama su sąlyga, kad reikia sulaukti tam tikro amžiaus, o šis amžius sunkią negalią turintiems asmenims yra kitoks.

57 Kaip nurodė generalinė advokatė išvados 50 punkte, apskaičiuojant išmoką pagal alternatyvią formulę, pirmasis jos komponentas sunkią negalią turinčiam darbuotojui visada bus mažesnis nei to paties amžiaus įgaliam darbuotojui. Šioje byloje aplinkybė, kad skaičiavimas iš pažiūros neutraliai pagrįstas amžiumi, kai išeinama į pensiją, lemia, kad sunkią negalią turintys darbuotojai, kurie gali išeiti į pensiją anksčiau, t. y. sulaukę 60 metų, o ne 63 metų, kaip įgalūs darbuotojai, gauna mažesnę išeitinę išmoką būtent dėl sunkios negalios.

58 Kaip matyti iš J. Odar pastabų ir kaip per posėdį pripažino *Baxter*, jei neturėtų sunkios negalios, jis būtų gavęs 570 839,47 EUR dydžio išeitinę išmoką.

59 Iš to matyti, kad PSP 6 straipsnio 1 dalies 1.5 punktu kartu su Papildomo socialinio plano 7 straipsnio 7.2 punktu, kuriuos taikant sunkią negalią turinčiam darbuotojui mokama išeitinė išmoka yra mažesnė už mokamą įgaliam darbuotojui, sukuriamas nevienodas požiūris, netiesiogiai paremtas negalios kriterijumi, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 1 straipsnį ir 2 straipsnio 2 dalies a punktą.

60 Antra, reikia išnagrinėti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamoje nuostatoje nurodytomis aplinkybėmis sunkią negalią turinčių darbuotojų ir darbuotojų, kuriems iki pensijos liko nedaug laiko, padėtis yra panaši, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalį, į tokio paties amžiaus įgalių darbuotojų padėtį. Vokietijos vyriausybė tvirtina, kad šių dviejų darbuotojų kategorijų pirminė padėtis objektyviai skiriasi, kiek tai susiję su jų teise gauti pensiją.

61 Šiuo klausimu pažymėtina, kad darbuotojų, kuriems iki pensijos liko nedaug laiko, padėtis yra panaši į kitų darbuotojų, kuriems taikomas socialinis planas, padėtį, nes jų darbo santykiai su darbdaviu nutrūksta dėl tos pačios priežasties ir tokiomis pačiomis sąlygoms.

62 Dėl sunkią negalią turintiems darbuotojams suteiktos privilegijos gauti senatvės pensiją trejais metais anksčiau negu įgalūs darbuotojai jie neturėtų atsidurti specifinėje padėtyje, palyginti su įgaliais darbuotojais.

63 Pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punktą reikia išnagrinėti, ar nevienodas požiūris į šias dvi darbuotojų kategorijas objektyviai pateisinamas teisėtu tikslu, ar šiam tikslui pasiekti priimtos priemonės yra tinkamos ir ar neviršija to, kas būtina Vokietijos įstatymų leidėjo nustatytam tikslui pasiekti.

64 Pirma, šiuo klausimu šio sprendimo 43–45 punktuose konstatuota, kad tikslai, kurių siekiama PSP 6 straipsnio 1 dalies 1.5 punktu, iš principo laikytini tikslais, kurie, kaip numatyta Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje, „pagal nacionalinę teisę“ „objektyviai ir tinkamai“ pateisina nevienodą požiūrį dėl amžiaus. Antra, kaip matyti iš šio sprendimo 49 punkto, tokia nacionalinė priemonė nėra akivaizdžiai netinkama Vokietijos įstatymų leidėjo nustatytam teisėtam užimtumo politikos tikslui pasiekti.

65 Norint nustatyti, ar PSP 6 straipsnio 1 dalies 1.5 punktu kartu su Papildomo socialinio plano 7 straipsnio 7.2 punktu viršijama tai, kas būtina nustatytiems tikslams pasiekti, šią nuostatą reikia vertinti tame kontekste, kuriame ji yra, ir atsižvelgti į žalą, kurią ji gali padaryti asmenims, kuriems taikoma.

66 *Baxter* ir Vokietijos vyriausybė iš esmės tvirtino, kad J. Odar gautos išeitinės išmokos sumažinimas pateisinamas sunkią negalią turintiems darbuotojams suteikta privilegija gauti senatvės pensiją trejais metais anksčiau negu įgalūs darbuotojai.

67 Tačiau šiems argumentams negalima pritarti. Pirma, diskriminacija dėl negalios yra tada, kai ginčijama priemonė nepateisinama objektyviais veiksniais, nesusijusiais su tokia diskriminacija (pagal analogiją šiuo klausimu žr. 2000 m. balandžio 6 d. Sprendimo *Jørgensen*, C-226/98, Rink. p. I-2447, 29 punktą; 2003 m. spalio 23 d. Sprendimo *Schönheit ir Becker*, C-4/02 ir C-5/02, Rink. p. I-12575, 67 punktą ir 2004 m. spalio 12 d. Sprendimo *Wippel*, C-313/02, Rink. p. I-9483, 43 punktą). Antra, tokie argumentai paveiktų nacionalinės teisės nuostatų, kuriose numatyta tokia privilegija bendrai siekiant atsižvelgti į sunkumus ir riziką, kuriuos patiria sunkią negalią turintys darbuotojai, veiksmingumą.

68 Taip pat atrodo, kad siekdami teisėto tikslo teisingai ir proporcingai pagal darbuotojų poreikius paskirstyti ribotas socialiniame plane numatytas lėšas socialiniai partneriai neatsižvelgė į svarbias aplinkybes, ypač susijusias su sunkią negalią turinčiais darbuotojais.

69 Jie neatsižvelgė į riziką, su kuria susiduria sunkią negalią turintys darbuotojai, patiriantys daugiau sunkumų reintegruodamiesi į darbo rinką negu įgalūs darbuotojai, ir į tai, kad artėjant prie pensinio amžiaus ši rizika didėja. Šie asmenys turi specialių poreikių, susijusių tiek su apsauga, kuri reikalinga dėl jų būklės, tiek su būtinybe numatyti, kad būklė gali pablogėti. Kaip pažymėjo generalinė advokatė išvados 68 punkte, reikia atsižvelgti į tai, kad sunkią negalią turinčių darbuotojų finansiniai poreikiai dideli ir (arba) kad didėjant jų amžiui jie auga.

70 Iš to matyti, kad dėl to, jog dėl įmonės veiklos priežasčių atleistam sunkią negalią turinčiam darbuotojui mokama mažesnė išeitinė išmoka negu įgaliam darbuotojui, pagrindinėje byloje nagrinėjama priemone smarkiai pažeidžiami sunkią negalią turinčių darbuotojų teisėti interesai ir ši priemonė viršija tai, kas būtina Vokietijos įstatymų leidėjo nustatytiems teisėtiems užimtumo politikos tikslams pasiekti.

71 Todėl PSP 6 straipsnio 1 dalies 1.5 punkte įtvirtinto nevienodo požiūrio negalima pateisinti pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktį.

72 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į ketvirtąjį klausimą reikia atsakyti taip: Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinama taip, kad jai prieštarauja profesinės socialinės apsaugos sistemos norma, kurioje numatyta, kad dėl įmonės veiklos priežasčių atleistiems vyresniems kaip 54 metų darbuotojams išeitinė išmoka skaičiuojama remiantis anksčiausia galima išėjimo į pensiją data ir išmokama mažesnė suma, palyginti su apskaičiuojama įprastu būdu, kai pirmiausia remiamasi darbo įmonėje stažu, tačiau išmokama bent pusė įprastos išmokos sumos ir taikant šį alternatyvų apskaičiavimo metodą atsižvelgiama į anksčiau pradedamą mokėti senatvės pensiją dėl negalios.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

73 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (antroji kolegija) nusprendžia:

1. **2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2 straipsnio 2 dalis ir 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinamos taip, kad joms neprieštarauja profesinės socialinės apsaugos sistemos norma, kurioje numatyta, kad dėl įmonės veiklos priežasčių atleistiems vyresniems kaip 54 metų darbuotojams išeitinė išmoka skaičiuojama remiantis anksčiausia galima išėjimo į pensiją data ir išmokama mažesnė suma, palyginti su apskaičiuojama įprastu būdu, kai pirmiausia remiamasi darbo įmonėje stažu, tačiau išmokama bent pusė įprastos išmokos sumos.**

2. **Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinama taip, kad jai prieštarauja profesinės socialinės apsaugos sistemos norma, kurioje numatyta, kad dėl įmonės veiklos priežasčių atleistiems vyresniems kaip 54 metų darbuotojams išeitinė išmoka skaičiuojama remiantis anksčiausia galima išėjimo į pensiją data ir išmokama mažesnė suma, palyginti su apskaičiuojama įprastu būdu, kai pirmiausia remiamasi darbo įmonėje stažu, tačiau išmokama bent pusė įprastos išmokos sumos ir taikant šį alternatyvų apskaičiavimo metodą atsižvelgiama į anksčiau pradedamą mokėti senatvės pensiją dėl negalios.**

Parašai.