

*Doc. dr. I. Mačernytė-Panomariovienė*

Teisės institutas

Gedimino pr. 39/Ankštoji g. 1,

LT 01109 Vilnius

Telefonas 2101 668

El. paštas: *ingrida@teise.org*

---

## AMŽIAUS REIKALAVIMAI SUDARANT IR NUTRAUKIANT DARBO SUTARTĮ

---

*Lygybės dėl amžiaus principo užtikrinimo problemos labiausiai išryškėja darbo teisėje. Nors tarptautiniai dokumentai ir Europos Sąjungos direktyvos numato nediskriminavimo dėl amžiaus darbe principą, tačiau taip pat numato ir išimtis, kuriomis tokia diskriminacija yra pateisinama. Straipsnyje nagrinėjami diskriminacijos dėl amžiaus sudarant, keičiant ir nutraukiant darbo sutartį atvejai bei išimtys, pagrindžiančios skirtingų sąlygų taikymą darbe dėl amžiaus. Kitaip tariant, analizuojami Lietuvos teisės aktai, kurie nustato diskriminacijos pagrindus bei atvejus šiai diskriminacijai pateisinti.*

---

### ĮVADAS

Pasaulyje plačiai nagrinėjama lyčių lygybė, tačiau praktikoje pasitaiko ir kitų diskriminacijos formų, iš kurių šiuo metu aktualia tapo darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus. Nors dauguma tarptautinių ir Europos Bendrijos dokumentų numato nediskriminavimo dėl amžiaus principą ir jo užtikrinimo pagrindus, tačiau tam tikromis aplinkybėmis **galima pateisinti skirtingą požiūrį dėl amžiaus**. Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnio 1 dalis nurodo, jog valstybės narės gali numatyti, kad „skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę ją objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis“ [1, p. 16–22]. Todėl būtina įžvelgti skirtingo požiūrio, kurį pateisina teisėta užimtumo politika, darbo rinka ir profesinio mokymo tikslai, ir diskriminacijos, kuri turi būti uždrausta, skirtumus.

Lietuvoje šia problematika kol kas nėra susiformavusios praktikos. 2003 m. buvo išspausdintas autorės straipsnis „Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant

amžiaus“ įgyvendinimo problemos“ [2]. Deja, jis nesukėlė tolesnių diskusijų tarp Lietuvos mokslininkų. Tęšiant šią tematiką<sup>1</sup>, buvo iškeltas **tikslas** – išnagrinėti Lietuvos teisės aktų, reglamentuojančių amžiaus diskriminaciją ar sudarančių pagrindą diskriminacijai dėl amžiaus sudarant, keičiant ar nutraukiant darbo sutartis, nuostatas, ir pateikti konkrečius siūlymus dėl jų tobulinimo. Šiuo tikslu buvo suformuluoti tokie **uždaviniai**: išnagrinėti lygybės dėl amžiaus principo taikymą nustatant darbo sutarties rūšį ir sąlygas; išanalizuoti principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ taikymą nutraukiant darbo sutartį bei atsiskaitant su darbuotojais ir pateikti išvadas bei pasiūlymus dėl teisės aktų tobulinimo. Analizė atlikta vadovaujantis *dokumentų analizės ir sisteminės analizės metodais*. Išnagrinėta daugiau kaip 30 Lietuvos teisės aktų ir lyginta su tarptautiniais bei Europos Sąjungos (toliau – ES) teisės aktais (konvencijomis, direktyvomis ir kt.), taip pat analizei pasitelktos ir Europos Teisingumo Teismo (toliau – ETT) bylos. Remiantis *teleologiniu* (arba teisės akto leidėjo ketinimo) metodu, straipsnio pabaigoje padaryti apibendrinimai ir išvados.

#### LYGYBĖS DĖL AMŽIAUS PRINCIPO TAIKYMAS NUSTATANT DARBO SUTARTIES RŪŠĮ IR SĄLYGAS

Teisė dirbti negali būti susiaurinama dėl darbuotojų amžiaus, lyties, tautybės ar kitų aplinkybių, nes tokiu atveju galima konstatuoti diskriminacijos darbo santykiuose požymius. Nemažai Lietuvos teisės aktų numato bendruosius nediskriminavimo pagrindus, kurie taikomi ir darbo teisėje. Pavyzdžiui, Lygių galimybių įstatymo [3] 5 str. numatyta, kad įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į asmens amžių, lytinę orientaciją, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją ar įsitikinimus, privalo:

<...> 2) **sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybę kelti kvalifikaciją**, siekti sudėtingesnio profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinę darbo patirtį, taip pat teikti vienodas lengvatas;

3) **naudoti vienodus darbo ir vykdomos valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus**;

<...> 5) už tokį patį ir **vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį**; <...>

---

<sup>1</sup> Mačernytė Panomariovienė „Įsidarbinimo amžiaus cenzo nustatymas ir jo pagrįstumas“ // Teisės problemos. 2008, Nr. 1 (59).

Lygių galimybių įstatymo [3] 7 str. nustato, kad darbdavio veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais lygias galimybes, jeigu jis dėl asmens amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų:

<...> 2) už tokią patį ar vienodos vertės darbą moka skirtingą darbo užmokestį;

3) organizuodamas darbą ar valstybės tarnybą, sukuria darbuotojui ar valstybės tarnautojui blogesnes (geresnes) darbo, tarnybos, kvalifikacijos ar profesinio mokymo, persikvalifikavimo, darbo patirties įgijimo sąlygas;

4) skiria darbuotojui, valstybės tarnautojui nuobaudą, keičia darbo, valstybės tarnybos sąlygas, perkelia į kitą darbą, pareigas, nutraukia darbo sutartį arba atleidžia iš valstybės tarnybos;

5) persekioja darbuotoją, valstybės tarnautoją, pateikusius skundą dėl diskriminacijos, nesiima priemonių, kad darbuotojas, valstybės tarnautojas būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

Analizuojant įstatymus ir kitus teisės aktus dėl darbo sąlygų amžiaus atžvilgiu, pastebėta, kad darbas/tarnyba apibrėžti tam tikru terminu. Dažniausiai statutiniams pareigūnams, karininkams nustatoma tarnybos trukmė, kuri apibrėžta konkrečiu amžiaus cenzu. Pvz., statutiniai tarnautojai tarnauja Departamente, kol sukanka 55 metus [4]. Vidaus tarnybos pareigūnai gali tarnauti:

1) pirminės grandies pareigūnai – kol sukaks 50 metų;

2) vidurinės grandies pareigūnai – kol sukaks 55 metus;

3) aukštesniosios grandies pareigūnai – kol sukaks 60 metų;

4) aukščiausiosios grandies pareigūnai – kol sukaks 62 metus ir 6 mėnesius [5].

Saugumo pareigūnai, išskyrus generalinį direktorių ir jo pavaduotojus, Saugumo departamente tarnauja:

1) iki saugumo I rango patarėjo įskaitytinai – kol sukanka 50 metų;

2) saugumo vyresnieji valstybės patarėjai – kol sukanka 55 metus.

Saugumo departamento generalinis direktorius ir jo pavaduotojai Saugumo departamente tarnauja iki Respublikos Prezidento dekreto dėl jų atleidimo iš pareigų įsigaliojimo, bet ne ilgiau negu iki šio straipsnio 1 dalyje nustatyto amžiaus, t. y. kol jiems sukanka 62 metai ir 6 mėnesiai ([6], [7], [8] ir kt.).

Taip pat tarnyba ar darbas gali būti apibrėžti:

a) išleidimo į atsargą metais [9];

b) išstarnautu įstatymų nustatytu laikotarpiu valstybinei pareigūnų ir karių pensijai gauti [6], [8]; [10];

c) įgaliojimų laikui, pvz., asmuo į apylinkės teismo teisėjo pareigas pirmą kartą skiriamas penkeriems metams siekiant įvertinti, ar jis tinka dirbti teisė-

ju. Pasibaigus penkerių metų terminui, Prezidentas tokį asmenį apylinkės teismo teisėju be egzamino ir atrankos gali skirti iki to laiko, kai jam sukaks 65 metai. Kitų teismų teisėjai iš karto skiriami iki to laiko, kai jiems sukaks 65 metai [11] ir kt.

Išvardyti atvejai nėra prilyginami terminuotiems darbo ar tarnybos santykiams, kurių trukmė, vadovaujantis bendra Darbo kodekso ( toliau – DK) 109 str. 1 d. norma, negali būti ilgesnė nei penkeri metai. Išvardyti atvejai apibrėžia konkrečių santykių, veiklos ar tarnybos trukmę, t. y. jos pasibaigimą, apie kurį detaliau kalbėsime vėliau.

Terminuoti darbo santykiai gali būti pateisinami trumpalaikiu ar vienkartinu darbo pobūdžiu. Tačiau įstatymai tam tikroms darbuotojų kategorijoms leidžia numatyti išimtis ir taikyti trumpalaikius santykius nors darbas yra nuolatinio pobūdžio. DK 109 str. 2 d. nustato, kad nors darbas yra nuolatinio pobūdžio, įstatymai arba kolektyvinės sutartys gali nustatyti (dažniausiai viešojo intereso gynimo tikslais) reikalavimą apriboti tokių darbo sutarčių trukmę tam tikram terminui [12, p. 83]. Tokie atvejai numatyti keliuose įstatymuose, pvz.:

– kadencijai išrinktiems Europos Parlamento nariams [13], Seimo nariams [14] ir kt.;

– kadencijai renkamiems į vadovaujančios sudėties pareigas asmenims (pvz., viešųjų įstaigų vadovams, pavaduotojams [15]; [16] ir kt.);

– licencijų, liudijimų turėjimo laikui, pvz., Kūno kultūros ir sporto teorinio ir praktinio mokymo, treniravimo darbą valstybės institucijose, visų rūšių sporto organizacijose gali dirbti tik asmenys, turintys specialųjį kūno kultūros ir sporto išsilavinimą arba atitinkamą licenciją (leidimą) [18, 26 ir 27 str.]; Locmano liudijimas išduodamas ne ilgesniam kaip 5 metų laikotarpiui [18] ir kt.;

– viešą konkursą laimėjusiems aukštųjų mokyklų pedagogams [19], mokslo darbuotojams [20]; medicinos įstaigos darbuotojams [21] ir kt.;

– Kario savanorio tarnybos sutarties terminui [9] ir kt.

Su renkamaisiais darbuotojais terminuota darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba pagal įmonės, įstaigos, organizacijos įstatus skiria į darbą renkamieji organai, išskyrus savivaldybių tarybas, terminuota darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų įgaliojimų laikui (kadencijai) [22, 109 str. 3 d.]. Kitiems įstatymai numato atitinkamos trukmės terminuotas darbo sutartis. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymo [19] 31 str. 5 d., taip pat ir Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo [20] 35 str. 4 d. numatyta, kad **vyresni kaip**

**65 metų** dėstytojai ir mokslo darbuotojai gali dirbti aukštojoje mokykloje, jei senatas (akademine taryba) **pritaria, kad su jais būtų sudaryta terminuota darbo sutartis ne ilgesniam kaip 3 metų laikotarpiui**. Įstatymuose darbo sutarties termino trukmė nustatoma skirtinga, atsižvelgiant į amžių. Kitaip tariant, su pensinio amžiaus (sukakus 62 m. ir 6 mėn.) ir vyresniais pedagogais, mokslo darbuotojais ir kitais tyrėjais gali būti sudaromos ne 5 metų kadencijai, bet trumpesniam laikotarpiui, t. y. trejų metų, terminuotos darbo sutartys.

Kaip pažymi ETT, tokie teisės aktai, kurie atitinkamo darbuotojo amžių nustato kaip vienintelį kriterijų sudarant terminuotą darbo sutartį, jei neįrodyta, kad vien amžiaus ribos nustatymas, neatsižvelgiant į jokią kitą su nagrinėjamos darbo rinkos struktūra susijusią aplinkybę bei į suinteresuotojo asmens padėtį, yra objektyviai būtinas siekiant vyresnio amžiaus bedarbius integruoti į darbo rinką, laikytini viršijančiais tai, kas tinkama ir būtina įgyvendinti siekiamą tikslą. Iš tikrųjų laikantis proporcingumo principo įpareigojama, kad kiekviena išimtis iš asmenų teisės kiek įmanoma atitiktų vienodo požiūrio principo bei siekiamo tikslo reikalavimus [žr. 23, 39 p.]. Todėl tokių nacionalinės teisės aktų negalima pateisinti Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pagrindu.

Anot ETT, 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 8 punkto 3 dalį reikia aiškinti kaip nedraudžiančią nacionalinės teisės aktų, kaip antai nagrinėjami pagrindinėje byloje, kurie dėl būtinybės skatinti užimtumą ir neatsižvelgiant į šio susitarimo įgyvendinimą, sumažino asmenų amžiaus ribą, nuo kurios terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos be jokių apribojimų [24].

Atlikus Lietuvos teisės aktų analizę, pastebėta, kad įstatymuose numatyta diskriminuojančių amžiaus atžvilgiu normų dėl terminuotų santykių sudarymo. Atsižvelgiant į ETT išaiškinimus, galima daryti išvadą, kad **terminuotos darbo sutarties ne ilgesniam kaip 3 metų laikotarpiui** sudarymas su asmenimis, sulaukusiais 65 m., yra nepateisinamas kitų, panašių darbuotojų, su kuriais taip pat sudaromos terminuotos darbo sutartys, bet 5 metų laikotarpiui, atžvilgiu ir yra **laikytinas diskriminuojančiu**. Tokie trumpalaikiai darbo santykiai turi būti pateisunami ne amžiumi, bet sveikatos reikalavimais, kvalifikacija, mokslo laipsnio, licencijos, leidimo užsiimti tam tikra veikla turėjimu ar kitų darbo vietai keliamų reikalavimų atitikimu, – tai reiškia ir dažnesnį patik-

rinimą-atestavimą užimamoms pareigoms. Todėl siūloma įstatymuose (pvz., [19]; [20]) įvardyti aiškius reikalavimus asmenims, kuriems suėjo 65 m. ir daugiau, netrumpinant terminuotos darbo sutarties kadencijos.

Taip pat terminuoti santykiai su pensinio amžiaus asmenimis negali būti pateisinami, jei prieš tai jie būtų buvę neterminuoti ir suėjus pensiniam amžiui taptų terminuotais, nes tai, pvz., numatyta kolektyvinėje sutartyje. Tai patvirtino ir ETT, viename iš sprendimų, t. y. Bendrijos teisės aktus, konkrečiai kalbant, 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 6 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančius nacionalinės teisės aktus, kaip antai nagrinėjami pagrindinėje byloje, kurie leidžia, jeigu nėra glaudaus ryšio su ankstesne su tuo pačiu darbdaviu sudaryta neterminuota darbo sutartimi, be jokių apribojimų sudaryti terminuotas darbo sutartis, jei darbuotojas yra sulaukęs 52 metų [24].

Kita vertus, DK 109 str. 2 d. terminuotus santykius įteisinti galima ir lokaliu lygiu, t. y. kolektyvinėse sutartyse. Kitaip tariant, sudarant įmonės kolektyvinę sutartį darbuotojus atstovaujantys asmenys (profesinė sąjunga arba darbo taryba) gali numatyti atvejus, kada galės būti sudaromos terminuotos darbo sutartys. Be to, nustatydamos šiuos atvejus, šalys turi atsižvelgti į DK bendrąsias nuostatas ir principus, ypač į DK 61 str. nuostatą, numatančią, kad įmonės kolektyvinės sutarties nuostatos negali prieštarauti įstatymams, kitiems norminiams teisės aktams ar nacionalinei, šakos ir teritorinei kolektyvinei sutarčiai. Vadinas, įmonės kolektyvinėje sutartyje nustačius nuostatą, kad terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos su pensinio amžiaus asmenimis, pažeistų lygybės pagal amžių principą ir būtų traktuojama kaip netiesioginė diskriminacija kitų darbuotojų atžvilgiu arba atvirkščiai, nustačius tik šiems asmenims galimybę sudaryti terminuotas darbo sutartis, būtų apribotos kitų, norinčių dirbti pagal terminuotą darbo sutartį, asmenų teisės. Kita vertus, kaip jau buvo minėta, suėjęs pensinis amžius dar nesuteikia teisės į visą senatvės pensiją, todėl tarp tokių asmenų gali būti tie, kuriems iki šios teisės liko ne ilgiau kaip 5 metai ir jiems įstatymai numato papildomas garantijas. Atitinkamai galima teigti, kad tokios nuostatos kolektyvinėse sutartyse turės būti pripažintos niekinėmis, nes prieštarauja DK nuostatoms.

Lygybės principas suėjęs pensiniam amžiui turi būti taikomas ir nustatant kitas darbo sutarties sąlygas, pvz., pasirenkant ne visą darbo laiką, suteikiant atostogas, nustatant darbo užmokestį, sudarant sąlygas kelti kvalifikaciją ir kt.

Įstatymai daugiausia lengvatų numato iki pensinio amžiaus darbuotojams. Suėjus pensiniam amžiui, lengvatų nelieka, tačiau principinės žmogaus teises ginančios nuostatos turi išlikti visada ir nesvarbu kokio lygio teisės akte. Kaip pažymėjo Airijos teisinę sistemą dėl amžiaus diskriminacijos nagrinėjusi teisininkė Madeleine Reid, asmuo, sulaukęs „normalaus pensinio amžiaus“, darbe neturi teisės į jokias darbo užmokesčio išskaitas [25]. Nors Lietuvos įstatymai neįvardija konkrečių darbo užmokesčio nustatymo ir mokėjimo nuostatų, ir ypač atsižvelgiant į amžių, tačiau lokaliniais aktais arba darbo sutartyje gali pasitaikyti lygybės dėl amžiaus principo nepaisymo atvejų. Pvz., civilinėje byloje Nr. 3K-3-838/2003 ieškovas prašė pripažinti negaliojančia 2001 m. balandžio 10 d. Kolektyvinės sutarties 5 susitarimo 7.11 punkto nuostatą nemokėti pensinio amžiaus darbuotojams priemokos už išstarnautus metus [26].

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad amžius negali būti kriterijumi siekiant darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatyti, pakeisti ar panaikinti darbo ir su darbu susijusias sąlygas.

#### PRINCIPO „DARBUOTOJŲ LYGYBĖ NEPAISANT AMŽIAUS“ TAIKYMAS NUTRAUKIANT DARBO SUTARTĮ

Lygių galimybių įstatymo [2] 5 str. numatyta, kad įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į asmens amžių, lytinę orientaciją, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją ar įsitikinimus, privalo: „<...> 4) **naudoti vienodus atleidimo iš darbo** ir iš valstybės tarnybos vertinimo kriterijus”.

Darbo kodeksas įtvirtina apsaugą nuo diskriminacijos amžiaus atžvilgiu, t. y. amžius negali būti teisėta priežastis nei atsisakyti priimti į darbą [22, 96 str. 1 d. 1 p.], nei atleisti iš jo [22, 129 str. 3 d. 5 p.]. Amžius kaip kriterijus nėra pateisinamas. Kalendoriniai amžiaus metai ir žmogaus biologinis senėjimas yra skirtingi dalykai [12, p. 136]. Atleidimą iš darbo gali nulemti asmenų kvalifikacija (mokslinė veikla, įgytos licencijos ir pan.), profesiniai gebėjimai (asmeninės savybės, patirtis, darbo stažas ir pan.), elgesys darbe (lojalumas, nepriekaištinga reputacija, drausminių nuobaudų neturėjimas ir kt.), sveikata (fizinis pasirengimas ir pan.) ir kt. kriterijai.

Nagrinėdami teisės aktus dėl galimos diskriminacijos amžiaus atžvilgiu nutraukiant darbo/tarnybos santykius, pirmiausia panagrinėsime Lietuvos Respublikos Konstituciją [27], kurioje yra įtvirtintos nuostatos ribojančios asmenų darbo trukmę amžiaus atžvilgiu. Pavyzdžiui, vadovaujantis Konstitucijos 115 str. 2 p., Lietuvos Respublikos teismų teisėjai **atleidžiami** iš pareigų įstaty-

mo nustatyta tvarka **pasibaigus įgaliojimų laikui** arba **sulaukę įstatyme nustatyto pensinio amžiaus**. Kita vertus, ši ir Teismų įstatymo 90 str. 1 d. 2 p. nuostata nėra suderintos su Teismų įstatymo 57 str. 1 ir 2 d., kur numatyta, kad Prezidentas teisėjui **įgaliojimus suteikia iki to laiko, kai jam sukaks 65 metai**. Todėl lieka neaišku, koks atleidimo iš teisėjo pareigų pagrindas bus pasirenkamas – įgaliojimų pasibaigimas (t. y. sukakus 65 m.) ar atėjęs įstatyme nustatytas pensinis amžius (t. y. 60 m. – moterims ir 62 m. ir 6 mėn. – vyrams).

Panašias nuostatas dėl darbo ar tarnybos santykių pasibaigimo suėjus nustatytam senatvės pensiniam amžiui numato ir kiti įstatymai, pvz., Civilinė krašto apsaugos tarnybos sutartis turi būti nutraukiama ir statutinis tarnautojas atleidžiamas iš tarnybos krašto apsaugos sistemoje, jei **sukanka nustatytą senatvės pensijos amžių** [28]; Generalinis prokuroras ir jo pavaduotojas atleidžiami iš pareigų, kai **pasibaigia įgaliojimų laikas arba sulaukia senatvės pensijos amžiaus** [10] ir kt. Todėl atleidžiant iš darbo asmenį, kuriam suėjo senatvės pensijos amžius, kaip viena iš sąlygų pensijai gauti, neturi būti pagrindas atleisti iš darbo. Tai būtų laikoma netiesiogine diskriminacija dėl amžiaus ir dėl lyties. Kiekvienu atveju atleidimo pagrindas turi būti susijęs su darbuotojo asmeninėmis dalykinėmis savybėmis, kvalifikacija ar elgesiu darbe arba įmonės teisine padėtimi, struktūra bei darbuotojų skaičiaus mažinimu [22, 129 str. 3 d.].

Tarptautiniai dokumentai pažymi, kad valstybėms suteikiama teisė nustatyti skirtingą vyrų ir moterų pensinį amžių. Tačiau ETT *Marshall v Southampton* ir *SW Hampshire Area Health Authority* byloje 152/84 išaiškino, kad skirtingas moterų ir vyrų pensinio amžiaus nustatymas vis dėlto bus laikomas diskriminacija tuo atveju, jei moterims bus nustatyta žemesnė pensinio amžiaus riba ir sulaukusios šio amžiaus moterys vien tik dėl šios priežasties bus priverstos palikti savo darbo vietą, tuo tarpu to paties amžiaus vyrai turės teisę dirbti toliau, nes jiems bus nustatyta aukštesnė pensinio amžiaus riba [29]. Pažymėtina ir tai, kad Tarybos rekomendacijoje 82/857/EEB siūloma įvesti kuo lankstesnę sistemą ir įtvirtinti savanoriškumo principą išeinant iš darbo ir gaudant senatvės pensiją [30].

Lietuvoje, kaip daugumoje ES valstybių, nustatomas skirtingas vyrų ir moterų pensinis amžius – iki 1995 m. sausio 1 d. buvo nustatyta: moterims – 55 metai, vyrams – 60 metų; vėliau pensinis amžius palaipsniui didinamas, kol pasieks nustatytą senatvės pensijos amžių: moterims – 60 metų, vyrams – 62 metus ir 6 mėnesius [31]. Atsižvelgiant į minėtą ETT pavyzdį, pateiktoje analizėje dėl teisėjų atleidimo iš darbo taip pat galima išvelgti diskriminuojan-



čių nuostatų, nes teisėjo įgaliojimai gali būti nutraukti tik Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir Teismų įstatyme numatytais teisėjo atleidimo ar pašalinimo iš pareigų atvejais [11]. Kadangi moterims ir vyrams nustatytas skirtingas pensinis amžius, todėl moters, kuriai suėjo atitinkamas amžius, atleidimas iš teisėjų vien dėl to fakto, kad jai suėjo pensinis amžius, **bus laikomas diskriminuojančiu vyrų atžvilgiu**. Kita vertus, konstitucinė teisė į visą senatvės pensiją realizuojama ne tik sulaukus senatvės pensijos amžiaus, bet ir turint socialinio draudimo stažą [12, p. 136]. Tuo atveju, jei asmuo, sulaukęs atitinkamo amžiaus, būtų atleistas iš darbo ir jo darbo stažo nepakaktų senatvės pensijos išmokai gauti, būtų laikoma apribojimu ne tik dėl darbo santykių tęsimo, bet ir dėl teisės į pensinę išmoką įgyvendinimo [2, p. 36]. Čia galima išvelgti netiesioginę diskriminaciją tiek lyties atžvilgiu, tiek ir amžiaus atžvilgiu. *Todėl siūlytina pakeisti tiek Konstitucijos, tiek ir Teismų įstatymo normas.*

Lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeimtinė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms pagal Darbo kodekso 129 str. 3 d. 4 p. negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva. Teisėta priežastis nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva taip pat **negali būti amžius** [22, 129 str. 3 d. 5 p.]. Pirminė DK 129 str. 3 d. 5 p. norma buvo su išimtimi – „išskyrus atvejus, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna“, kuri 2005 m. gegužės 12 d. įstatymu [32] buvo panaikinta. Taikant buvusią išimtį, buvo galima išvelgti netiesioginę diskriminaciją: teisė į visą senatvės pensiją įgyjama suėjus nustatytam amžiui. Tai reiškia, kad minėta aplinkybė gali būti darbo santykių pasibaigimo pagrindas, tačiau ne pati savaime, bet jei ji susijusi su kitomis reikšmingomis aplinkybėmis, pvz., kvalifikacijos, profesinių gebėjimų stoka, elgesiu darbe ir panašiomis. Atsižvelgiant į tai, kad atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva yra atleidimas nesant darbuotojo kaltės, todėl jis turi būti vykdomas prisilaikant tam tikrų reikalavimų, atitinkančių ir lygių galimybių principą. Kitaip tariant, jei vertinant pensinio amžiaus sulaukusį darbuotoją nustatoma, kad jo profesiniai sugebėjimai, kvalifikacija, neatitinka pasikeitusių ekonominių–techninių sąlygų, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar esama kitų svarbių priežasčių, darbdavys turi teisę atleisti jį iš darbo laikydamasis atitinkamos tvarkos [22, 129 str.].

Atleidimas iš darbo vien tik dėl darbuotojo amžiaus ne tik nesuderinamas su DK 129 str. 3 d., bet ir prieštarauja DK 2 str. 1 d. 4 p. nustatytam darbo

teisės subjektų lygybės nepaisant amžiaus principui bei Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. įtvirtintam visų asmenų lygybės prieš įstatymą principui. Atskirais įstatymais nustatymas, kad atleidžiama pasibaigus įgaliojimams ar tarnybos laikui, kuris apibrėžtas taip pat darbuotojo ar tarnautojo (**pastaba:** išskyrus ginkluotųjų pajėgų pareigūnus, kuriems direktyva Nr. 2000/78/EB numato, kad valstybės gali numatyti išimtis, bet Lietuva tokių išimčių nėra numačiusi) amžiumi, yra prilyginamas netiesioginei diskriminacijai dėl amžiaus. *Todėl siūlytina pakeisti atitinkamų įstatymų nuostatas.*

Kaip pažymėjo Airijos teisinę sistemą dėl amžiaus diskriminacijos nagrinėjusi teisininkė Madeleine Reid, nėra jokio įstatymo nustatančio bendrą priversutinį pensinį amžių, kuriam suėjus asmuo turi būti atleidžiamas iš darbo [25]. Mano nuomone, „amžius“ gali turėti įtakos kriterijams, susijusiems su darbuotojo asmeninėmis dalykinėmis savybėmis, kuriais vadovaujantis vertinamas atliktas darbas arba tam tikri ypatumai einant atitinkamas pareigas. Pavyzdžiui, padidintos rizikos aplinkoje atitinkamo amžiaus dirbantiesiems gali būti numatyti dažnesni sveikatos patikrinimo reikalavimai. Kita vertus, įstatymuose pastebimi **prieštaravimai**, pvz., vadovaujantis Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymo [33] 6 str., asmuo, priimamas į tarnybą muitinėje, turi <...> būti ne vyresnis kaip 62 metų ir 6 mėnesių, o to paties įstatymo 55 str.,- muitinės pareigūnas iš pareigų atleidžiamas, kai <...> jam sueina 62 metai ir 6 mėnesiai ar baigiasi jo tarnybos pratęsimo terminas. Panašios nuostatos numatytos Valstybės tarnybos įstatymo [15] 9 str. ir 44 str., Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės įstatymo 27 str. ir 34 str. [16] bei kt. įstatymuose. Kaip turi būti taikomos normos, jei pareigūnui priėmimo į tarnybą dieną yra suėję 62 m. ir 6 mėn. ir jis atitinka tarnybai keliamus reikalavimus, o kitu įstatymo straipsniu numatoma tokio amžiaus pareigūną atleisti iš darbo?

Apibendrinant darytina išvada, kad atleidimas iš darbo ar tarnybos dėl amžiaus negali būti laikomas atleidimo pagrindu. Dar daugiau – tai neturi būti traktuojama kaip teisėta priežastis, todėl atleidimas iš darbo ar tarnybos būtent dėl to, kad suėjo tam tikras amžius, turi būti laikomas diskriminacija. Teisėta priežastimi, svarbia aplinkybe nutraukti darbo santykius amžius negali būti. Šiais atvejais darbo sutarties nutraukimo pagrindas – darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, todėl darbdavys privalo laikytis šiam atleidimo pagrindui nustatytų reikalavimų ir garantijų, taikomų esant atleidimui be svarbių, pateisinamų priežasčių.

Praktikoje pasitaikydavo dažnų atvejų, kai darbdaviai priversdavo pensinio amžiaus asmenis rašyti prašymus dėl jų atleidimo iš darbo savo noru. Darbo kodeksas situaciją pakeičia: numatyta šių darbuotojų teisių apsauga darbo sutarties nutraukimo atveju. Kitaip tariant, kai darbuotojas, kuris įgijo teisę į visą senatvės pensiją arba ją jau gauna, pats nutraukia neterminuotą darbo sutartį [22, 127 str. 2 d.], jam darbdavys turi išmokėti 2 VDU dydžio išeitinę išmoką, išskyrus, jei kolektyvinėje sutartyje nustatyta kitaip. Šiuo atveju nutraukiant darbo santykius, išreiškiama darbuotojo valia, kuri pagrįsta svarbia priežastimi, t. y. teisės į visą senatvės pensiją įgijimu ar jos gavimu. Ši garantija susijusi ne su pensinio amžiaus suėjimu, bet su teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad Lietuvos įstatymuose yra nemažai tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos amžiaus atžvilgiu nuostatų darbo sutarties ar tarnybos nutraukimo atvejais.

### IŠEITINĖS IŠMOKOS MOKĖJIMAS KAIP PAGRINDAS IŽVELGTI DISKRIMINACIJĄ DĖL AMŽIAUS

Kitas svarbus kriterijus, susijęs su darbo/tarnybos pasibaigimu ir turintis netiesioginės diskriminacijos dėl amžiaus elementų, – **išeitinės pašalpos mokėjimas**, ypač nutraukus darbo sutartį ar tarnybą ne dėl darbuotojo kaltės. Kaip pažymėjo Airijos teisinę sistemą dėl amžiaus diskriminacijos nagrinėjusi teisininkė Geraldine Hynes, Airijoje pasitaiko atvejų, kai lokaliniais aktais įtvirtinamos savanoriško priešlaikinio į pensiją išėjimo schemos [34]. Labai svarbu pagnagrinti ar Lietuvos teisės aktai nenumato smerktino požiūrio dėl išeitinių pašalpų, skatinančių išeiti iš darbo ar tarnybos, mokėjimo ir kai tokia galimybė teisės normose numatoma kaip vienintelis būdas, nepalikant jokios laisvės asmens laisvam apsisprendimui.

Bendra taisyklė įtvirtinta DK 140 str. 2 d. numato, kad nutraukus darbo sutartį kitais šiame skirsnyje (išskyrus Kodekso 125 ir 126 str. bei 127 str. 1 d. nustatytus atvejus) **ir kituose įstatymuose nustatytais atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės**, jam išmokama jo 2 mėnesių VDU dydžio išeitinė išmoka, **jei įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip**. Tarp atleidimo iš darbo/tarnybos pagrindų, kuriems esant turės būti išmokama 2 mėn. VDU dydžio išeitinė išmoka, yra ir darbo sutarties nutraukimas gavus darbuotojo pareiškimą, kai jis jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna [22, 127 str. 2 d.]. Tačiau tai yra viena iš galimybių, kurias darbuotojas laisva valia gali pasirinkti, kita galimybė – tęsti darbo santykius.

Išeitinės išmokos išmokėjimas atleidžiamajam iš darbo ar tarnybos nesant darbuotojo kaltės yra privalomas vadovaujantis bendrais pagrindais ir gali skirtis tik išeitinės išmokos dydžiu, kuris negali būti mažesnis už nustatytą 2 mėn. VDU dydį [12]. Tačiau dažniausiai kiti įstatymai numato būtent 2 mėn. VDU dydžio išeitinę išmoką asmenims, su kuriais nutraukiamos darbo ar tarnybos sutartys suėjus atitinkamam amžiui. Pvz., teisėjui, kuris **atleidžiamas** iš pareigų dėl sveikatos būklės arba kai sulaukia įstatymo nustatyto pensinio amžiaus, arba kai pasibaigia jo įgaliojimų terminas, išmokama **dviejų mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė pašalpa** [11]. Kai Generalinis prokuroras ar jo pavaduotojas atleidžiami iš pareigų pasibaigus įgaliojimų laikui arba sulaukus senatvės pensijos amžiaus, jiems išmokama 2 mėn. VDU dydžio išeitinė išmoka [10]. Kai Specialiųjų tyrimų tarnybos direktorius ir jo pavaduotojai yra **atleidžiami** iš pareigų pasibaigus kadencijai, jiems **išmokama 2 VDU išeitinė išmoka**, kai jie **atleidžiami** iš tarnybos sulaukus 62 metų ir 6 mėnesių – išeitinės išmokos išmokėjimas nenumatytas.

Tačiau kai kuriais atleidimo iš tarnybos ar darbo atvejais įstatymai numato tam tikrą laisvę, t. y. atleidimas atsižvelgiant į šalių valią. Pvz., Specialiųjų tyrimų tarnybos direktorius ir jo pavaduotojai, sulaukę Specialiųjų tyrimų tarnybos statuto 34 str. 1 d. nustatyto amžiaus ar ištarnavę įstatymų nustatytą laikotarpį valstybinei pareigūnų ir karių pensijai gauti, jeigu jų tarnybos laikas nustatyta tvarka nebuvo pratęstas arba baigėsi jų tarnybos pratęsimo terminas, **gali būti** atleidžiami iš pareigų **išmokant jiems 2 mėn. VDU dydžio išeitinę išmoką** [7]. Tačiau kiti specialųjų tyrimų tarnybos pareigūnai išeitinės išmokos negauna, kai jie **atleidžiami** iš tarnybos sulaukus Specialiųjų tyrimų tarnybos statuto 34 str. 1 d. nustatyto amžiaus ar ištarnavę įstatymų nustatytą laikotarpį valstybinei pareigūnų ir karių pensijai gauti, jeigu jų tarnybos laikas nustatyta tvarka nebuvo pratęstas arba baigėsi jų tarnybos pratęsimo terminas [8, 11 str. 2 d. 1 p.]. Todėl galima įžvelgti kitų pareigūnų diskriminaciją vadovujančios sudėties pareigūnų atžvilgiu. Tačiau nei vadovai, nei eiliniai STT pareigūnai negauna išeitinės pašalpos tuo atveju, jei jie **atleidžiami** iš tarnybos kai jiems sukanka 62 metai ir 6 mėnesiai. Taip pat prokuroras **gali būti** atleistas iš tarnybos, jei yra sulaukęs amžiaus, reikalingo pareigūnų ir karių valstybinei pensijai gauti. Tokiu atveju jam taip pat **sumokama 2 mėn. VDU dydžio išeitinė išmoka** [10]. Žodžiai „gali būti“ nėra įpareigojančio pobūdžio, todėl viskas priklausys nuo šalių valios.

Dažni atvejai, kad išeitinė išmoka pareigūnams mokama kai jiems sukanka amžius valstybinei pareigūnų ir karių pensijai gauti, o suejus senatvės pensiniam amžiui – nemokama. Pvz., saugumo pareigūnui **atleidžiamam** iš tarnybos Saugumo departamente sulaukus Statuto 47 str. nustatyto amžiaus arba ištarnavus įstatymų nustatytą laikotarpį pareigūnų ir karių valstybinei pensijai gauti, jeigu jo tarnybos laikas nustatyta tvarka nebuvo pratęstas arba baigėsi jo tarnybos pratęsimo terminas, **išmokama 2 mėn. VDU išeitinė išmoka**, kuri didinama tokia tvarka: turintiems daugiau kaip 5 metų tarnybos Saugumo departamente stažą - pusantro karto, turintiems daugiau kaip 10 metų – du kartus, daugiau kaip 20 metų – tris kartus.[6] Kai prokuroras **atleidžiamas** iš tarnybos, kai atsistatydina įgijusieji teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją arba yra sulaukę 65 metų – **išeitinė išmoka nenumatyta** [10]. Kai profesinės karo tarnybos sutartis **nutraukiama vadovybės iniciatyva arba valia** ne dėl kario kaltės (šio įstatymo 38 str. 2 d. 1, 2, 5, 6, 12, 13 p.), kai profesinės karo tarnybos kariui sukanka šio įstatymo nustatytas išleidimo į atsargą amžius (šio įstatymo 38 str. 1 d. 7 p.), taip pat kai baigiasi terminuota profesinės karo tarnybos sutartis, o išleidžiamas į atsargą karys neturi teisės į kario valstybinę pensiją, **jam išmokama išeitinė pašalpa**. Išeitinės pašalpos dydis priklauso nuo kario tarnybos krašto apsaugos sistemoje stažo. Tačiau kai profesinės karo tarnybos kariui sukanka šio įstatymo nustatytas išleidimo į atsargą amžius (šio įstatymo 38 str. 1 d. 7 p.), taip pat kai baigiasi terminuota profesinės karo tarnybos sutartis ir kai išleidžiamas į atsargą karys turi teisę į kario valstybinę pensiją, jam **išeitinė pašalpa nemokama** [9]. Išeitinės išmokos mokėjimas atsižvelgiant į teisę gauti profesinę kario valstybinę pensiją sudaro sąlygas pensinio amžiaus sulaukusiems asmenims atsidurti nelygioje padėtyje.

Ne visiems valstybės tarnautojams ir pareigūnams numatomas išeitinės išmokos mokėjimas, kai jiems sukanka 62,5 m. ar 65 m. amžius. Pvz., Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas [5] nenumato išeitinės pašalpos atleidžiamiesiems iš tarnybos asmenims pasibaigus tarnybos terminui ar suejus atitinkamam amžiui. Panašios nuostatos numatytos ir **atleidžiamiesiems** iš pareigų muitinės pareigūnams. Kai pasibaigia Muitinės departamento generalinio direktoriaus arba muitinės įstaigos vadovo kadencija, taip pat kai jam sueina 62 metai ir 6 mėnesiai ar baigiasi jo tarnybos pratęsimo terminas, **išeitinė išmoka nenumatyta** [33].

Nors DK 140 str. 2 d. numato, kad įstatymai gali numatyti atleidimo iš pareigų be darbuotojo kaltės atvejais kitokius išeitinės išmokos mokėjimo dy-

džius, kurie jokiū būdu negali būti mažesni nei 2 VDU [12, p. 162], tačiau valstybės tarnautojams ir valstybės kontrolieriams, kuriems taikomi bendrieji atleidimo iš tarnybos pagrindai pagal Valstybės tarnybos įstatymą [15] (**pastaba:** darbo įstatymai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek nesureguliuota Valstybės tarnybos įstatymu), nustatoma mažesnė, t. y. tik 1 VDU dydžio išeitinė išmoka. Pvz., pasibaigus pakaitinio valstybės tarnautojo priėmimo laikui arba valstybės tarnautojui **suėjus 65 metams** ar pasibaigus jo tarnybos pratęsimo terminui, arba pasibaigus politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautoją į pareigas priėmusio valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos įgaliojimams, **išmokama 1 mėn. VDU išeitinė išmoka**. Tačiau Valstybės tarnyboje įstatymų nustatytais atvejais **pasibaigus** įstaigos vadovo kadencijai **išeitinė išmoka nemokama** [15].

Įstatymai nustato ir didesnius išeitinės išmokos dydžius, pvz., kai Valstybės kontrolierius **atleidžiamas** pasibaigus jo įgaliojimų laikui, jam **išmokama 3 mėn. VDU dydžio išeitinė išmoka**; kai **atleidžiamas** Valstybės kontrolierius ar Valstybės kontrolieriaus pavaduotojas sukakus šešiasdešimt penkeriems metams – jiems **išmokama 6 mėn. VDU dydžio išeitinė išmoka**. Vadinasi, jei vadovų įgaliojimai baigiasi, kai jiems sukanka pvz., 64 metai, jiems mokama mažiau, nei kai jie atleidžiami sukakus 65 metams. Valstybės kontrolės pareigūnų tarnybos Valstybės kontrolėje santyčiai pasibaigia ir šie pareigūnai **atleidžiami** bendraisiais Valstybės tarnybos įstatyme nustatytais atleidimo pagrindais, t. y. kai pasibaigia pakaitinio valstybės tarnautojo priėmimo laikas arba valstybės tarnautojui sueina 65 metai ar baigiasi jo tarnybos pratęsimo terminas, arba baigiasi politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautoją į pareigas priėmusio valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos įgaliojimai, jiems **išmokama 1 mėn. VDU išeitinė išmoka** [16].

Apibendrinant galima teigti, kad nors atleidimo iš tarnybos pagrindas būtų tas pats – suėjus 65 m. amžiui, skirtingo dydžio išeitinės išmokos mokamos atsižvelgiant į užimamas pareigas, t. y. didesnes gauna atleidžiami iš užimamų vadovaujančių pareigų.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad skirtingai traktuojama ir atleidžiamo iš tarnybos ar darbo **kaltė**. Pvz., kai profesinės karo tarnybos sutartis **nutraukiama vadovybės iniciatyva arba valia** ne dėl kario kaltės (šio įstatymo 38 str. 2 d. 1, 2, 5, 6, 12, 13 p.), <...> **jam išmokama išeitinė pašalpa** [9]. Arba, pvz., visiems ne dėl savo kaltės atleidžiamiems statutiniams tarnautojams (šio Statuto 10 str. 1 d. 2 ir 12 p.), jeigu jie iš anksto įspėjami, **išmokama išeitinė**

**išmoka**, kurios dydis priklauso nuo jų tarnybos krašto apsaugos sistemoje stažo [28]. Nors įstatymas numato, kad išeitinė išmokama mokama visiems atleidžiamiesiems ne dėl savo kaltės, tačiau skliaustuose sukonkretinami atleidimo be kaltės pagrindai, t. y. tik kai paaiškėja, kad atleidžiamasis negali atlikti civilinės krašto apsaugos tarnybos pareigų dėl sveikatos būklės arba tarnybą likviduojant, reorganizuojant ar pertvarkant sumažinamas statutinių tarnautojų skaičius ir krašto apsaugos sistemoje nėra laisvų statutinio tarnautojo kvalifikaciją atitinkančių pareigų arba jis atsisako būti į jas perkeltas [28]. Atleidimo iš tarnybos be kaltės pagrindų yra ir daugiau, tačiau įstatymuose įvardijami tik keli, tarp kurių nėra minimas „sukakus nustatytam senatvės pensijos amžiui arba sukakus 62 m. ir 6 mėn. amžiui“ ir pan..

Tuo atveju, kai asmuo atleidžiamas dėl priežasčių, kurioms įtakos turėjo ir amžius, turi būti laikoma atleidimu nesant darbuotojo kaltės ir atitinkamai kompensuojama, t. y. mokama išeitinė išmoka, kurios dydis gali skirtis atsižvelgiant į užimamas pareigas, bet ne į amžių.

### IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Aukštojo mokslo įstatyme ir Mokslo ir studijų įstatyme numatytos terminuotos darbo sutarties ne ilgesniam kaip 3 metų laikotarpiui sudarymas su asmenimis, sukakusiais 65 m. amžių, yra nepateisinamas kitų panašių darbuotojų, su kuriais taip pat sudaromos terminuotos darbo sutartys, bet 5 metų laikotarpiui, atžvilgiu ir yra laikytinas diskriminuojančiu. Todėl siūlytina šiuos prieštaravimus įstatymuose panaikinti.

2. Atleidimas iš darbo ar tarnybos dėl amžiaus negali būti laikomas atleidimo pagrindu. Kai kuriuose teisės aktuose toks pagrindas įtvirtintas lyg ir neįpareigojančiai, t. y. numatyta „gali būti atleidžiamas“. Tiek vienu, tiek kitu atvejais tai neturi būti traktuojama kaip teisėta priežastis, todėl atleidimas iš darbo ar tarnybos būtent dėl to, kad suėjo tam tikras amžius, turi būti laikomas diskriminacija.

3. Taip pat siūlytina atkreipti dėmesį į tai, kad įstatymuose, kur nurodomas maksimalus įdarbinimo amžius, taip pat nurodomas ir atleidimo iš darbo ar tarnybos maksimalus amžius, kurie sutampa. Nelogiška priimtą asmenį, kuriam suėjo 62 m. ir 6 mėn., tuoj pat jį atleisti dėl amžiaus.

4. DK nenumato galimybės atleisti iš darbo suėjus nustatytam amžiui ar suėjus senatvės pensiniam amžiui, taip pat nenumato jokių galimų išimčių kituose įstatymuose tokius atleidimo pagrindus įtvirtinti. Įstatymų numatytas vienas iš atleidimo pagrindų – suėjus senatvės pensiniam amžiui, – bus laikomas

netiesiogine diskriminacija dėl lyties, jei moteris, kuriai nustatoma žemesnė amžiaus riba siekiant gauti senatvės pensiją, dėl to fakto bus atleista, kai tuo tarpu tokio amžiaus vyrai galės dirbti toliau. Tuo atveju, jei asmuo neturi darbo stažo, reikalingo socialinio draudimo pensijai, gauti ir vien dėl to, kad suėjo pensinis amžius jam bus uždrausta dirbti arba jis bus atleistas iš darbo, – šiuo atveju bus diskriminacija dėl amžiaus, nes teisė į visą senatvės pensiją realizuojama ne tik sulaukus atitinkamo amžiaus, bet ir turint socialinio draudimo stažą. Todėl tokios nuostatos įstatymuose laikomos diskriminuojančiomis arba dėl amžiaus arba dėl lyties.

5. Atskirais įstatymais nustatymas, kad atleidžiama pasibaigus įgaliojimams ar tarnybos laikui, kuris apibrėžtas taip pat darbuotojo ar tarnautojo amžiumi, yra prilyginamas netiesioginei diskriminacijai dėl amžiaus. Jei įstatymai, reguliuojantys ginkluotųjų pajėgų tarnybos santykius (pvz., vidaus tarnybos, krašto apsaugos ir kt.) numatytų, kad nuostatos, reguliuojančios diskriminavimą dėl amžiaus, suprantama, pagal direktyvos Nr. 2000/78/EB nuostatas, šioms pareigūnams nėra taikomos, tokiu būdu tai būtų pateisinama, tačiau kol nėra įteisinta tokių išimčių, yra priešingai. *Todėl siūlytina pakeisti atitinkamų įstatymų nuostatas, o ginkluotųjų pajėgų santykius reglamentuojančiuose įstatymuose įtvirtinti išimtis dėl direktyvos taikymo ribojimo.*

6. Dažni atvejai, kada išeitinė išmoka pareigūnams mokama kai jie atleidžiami iš tarnybos sukakus amžiui valstybinei pareigūnų ir karių pensijai gauti, o suėjus senatvės pensiniam amžiui, – nemokama. Todėl siūlytina įstatymuose, ypač reglamentuojančiuose krašto apsaugos ir kitų pareigūnų tarnybos santykius, priimti bendrą išeitinių išmokų mokėjimo politiką – mokėti išeitines išmokas visais atleidimo iš pareigų nesant darbuotojo kaltės atvejais, kurių dydis gali skirtis tik atsižvelgiant į užimamas pareigas, darbo stažą ir kitus kriterijus, bet ne į amžių.

## LITERATŪRA

1. 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB Dėl vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje // OL L 303, 2000.
2. Mačernytė Panomariovienė I. Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos // Teisės problemos. 2003, Nr. 2 (40).
3. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5115.
4. Lietuvos Respublikos antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos statuto pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 17-600.



5. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 42-1927.
6. Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3101.
7. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 41-1162.
8. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 38-1656.
9. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 49-1325.
10. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 81-1514; 2003, Nr. 42-1919.
11. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 46-851; 2002, Nr. 17-649; 2003, Nr. 12-440.
12. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004.
13. Lietuvos Respublikos rinkimų į Europos Parlamentą įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 115-5192.
14. Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymas // Valstybės žinios. 1992, Nr. 22 – 635; 2000, Nr. 59-1760.
15. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130; Nr. 105; 2002, Nr. 45-1708.
16. Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės įstatymas // Valstybės žinios. 1995, Nr. 51-1243; 2001, Nr. 112-4070.
17. Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 9-215.
18. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 2005 m. gegužės 26 d. įsakymas Nr. 3-249 Dėl Locmano liudijimo išdavimo ir locmano amžiaus ceno pratęsimo tvarkos aprašo bei locmano liudijimo pavyzdžio patvirtinimo // Valstybės žinios. 2005, Nr. 71-2569.
19. Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 27-715.
20. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 7-191; 2002, Nr. 68-2758.
21. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 109-2995.
22. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
23. Teisingumo Teismo sprendimas 2002 m. kovo 19 d. *Lommers byloje C-476/99* // Rink., p. I-2891.

24. Teisingumo Teismo sprendimas 2005 m. lapkričio 22 d. Byloje C-144/04 // OL C 146, 2004.
  25. Madeleine Reid. Age discrimination in employment: issues arising in practice [Conference: The Race and Framework Employment Directives Academy of European Law, Trier, October 2004] // Paper for ERA Trier 2 October 2004.
  26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. rugsėjo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-838/2003.
  27. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Vilnius, 1996.
  28. Lietuvos Respublikos civilinės krašto apsaugos tarnybos statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 73-3348.
  29. Judgment of the Court of 26 February 1986. – M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) // *European Court reports 1986 P. 00723*. interaktyvu [žiūrėta 2007-07-27]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61984J0152:EN:HTML>>.
  30. Tarybos rekomendacija 82/857/EEB // OJ L 357, 18/12/1982 0.
  31. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 59-1153; 2005, Nr. 71-2555.
  32. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2400.
  33. Lietuvos Respublikos Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 94-2917; 2003, Nr. 64-2881.
  34. Geraldine Hynes. Age Discrimination : The Framework Employment Directive (Council Directive 2000/78/EC): Irish Legislation and Irish Case law // Trier Conference, 12th May 2003.
- 

*Doc. dr. I. Mačernytė-Panomariovienė*

Law Institute

## AGE REQUIREMENTS FOR CONCLUSION AND TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT

### Summary

The problems of ensuring of principal of equality of age are relevant in labour law as well. Although international documents and Directives of the EU provide basis for discrimination on the ground of age at work, they provide as

well exceptions that justify such discrimination. The article deals with cases of discrimination on the ground of age within the conclusion, amendment and termination of an employment contract and the exceptions justifying application of different clauses regarding age at work. In other words, the article analyses legal acts of Lithuania which might cause ground for discrimination or which provide cases for justification of discrimination. Attention is drawn to the fact that upon the analysis of legal acts it was detected that legal acts of Lithuania contain provisions of discriminating nature as well.

Straipsnis redakcijai įteiktas 2007 m. spalio 15 d.