

SADM papildoma informacija 2014-09-17 DG posėdyje svarstytam klausimui dėl papildomų teisinių prielaidų nutraukti darbo santykius su pensinio amžiaus sulaukusiais asmenimis sukūrimo

Dar 2013 m. gruodžio 18 d. Vyriausybė nepritarė analogiškomis nuostatomis atleisti dėl amžiaus dėl šių priežasčių:

1. Įstatymo projekto tikslas nepagrįstas ir neatitinka tarptautinių teisės aktų, draudžiančių diskriminaciją dėl amžiaus, reikalavimų. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau - Teisingumo Teismas) 2005 m. lapkričio 22 d. sprendimo dėl Mangold C-144/04 75 paragrafe yra konstatavęs, kad nediskriminavimo dėl amžiaus principas yra bendrasis Bendrijos teisės principas. **Šiuo metu diskriminacija amžiaus pagrindu draudžiama Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos** (OL 2010, C 83, p. 389) 21 straipsnio 1 dalyje, **taip pat tarptautiniuose dokumentuose** - Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto (Žin., 2002, Nr. 77-3290) 2 straipsnio 2 dalyje ir Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. III dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje (Žin., 1996, Nr. 28-677) 1 straipsnio 1 dalies a punkte.

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos **direktyvoje** 2000/78/EB, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 4 tomas, p. 79), **leidžiamos tam tikros diskriminacijos dėl amžiaus išimtys**. Tačiau šios direktyvos 6 straipsnio 1 dalyje nustatyta - valstybės narės gali numatyti, jog skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę ji objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Aiškindamas šią nuostatą, Teisingumo Teismas 2007 m. spalio 16 d. sprendimo dėl Palacios de la Villa C-411/0565-69 punktuose pažymėjo, kad valstybės narės ir prirėikus socialiniai partneriai nacionaliniu lygiu turi didelę diskreciją ne tik pasirinkti konkretų socialinės ir užimtumo politikos tikslą, bet ir nustatyti priemones, kurios būtų tinkamos jam pasiekti, taip pat kad įdarbinimo skatinimas neginčijamai yra teisėtas valstybių narių socialinės ar užimtumo politikos tikslas ir šis vertinimas akivaizdžiai taikomas nacionalinės darbo rinkos politikos priemonėms, skirtoms tam tikrų kategorijų darbuotojų galimybei įsitraukti į aktyvų gyvenimą pagerinti. **Teisingumo Teismo nuomone, nacionalinės valdžios institucijos gali pasirinkti: pratęsti darbuotojų aktyvaus gyvenimo trukmę arba, atvirkščiai, numatyti ankstesnį jų išėjimą į pensiją**, atsižvelgdamos į politinius, ekonominius, socialinius, demografinius ir (arba) biudžeto veiksnius ir konkrečią situaciją atitinkamos valstybės narės darbo rinkoje. **Pažymėtina, kad siūlomas keitimas nėra pagrįstas konkrečia situacija, nes tai liečia tik apie 1113 asmenų, kai viso darbo rinkoje veikia apie 1 mln. 200 tūkst. asmenų, taip pat ši priemonė nėra pateisinta jokiais kitomis darbo rinkos ar užimtumo politikos priemonėmis.**

2. Tuo tarpu sprendžiant problemą dėl atleidimo iš darbo, darbuotojai, kurie netinkamai vykdo savo pareigas, gali būti atleisti už darbo drausmės pažeidimą (Darbo kodekso 136 str. 3 d.). Taip pat darbo sutartis gali būti nutraukta šalių susitarimu (DK 125 str.), darbdavio iniciatyva (DK 129 str., atsižvelgiant į darbuotojo profesinius gebėjimus, jo elgesį darbe ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir kitų svarbių priežasčių). Įstatymo projektas neatitinka vykdomos vyresnio amžiaus darbuotojų dalyvavimo darbo rinkoje valstybės politikos. Nuo 2012 m. sausio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos *valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo* (Žin., 1994, Nr. 59-1153^{IV}; 2005, Nr. 71-2555) **pakeitimai, pagal kuriuos palaipsniui didinamas senatvės pensijos amžius, kol 2026 metais pensijos amžius ir vyrams, ir moterims bus vienodas (65 metai)**. Be to, Užimtumo didinimo 2014-2020 metų programos, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2013 m. rugsėjo 25 d. nutarimu Nr. 878 (Žin., 2013, Nr. 105-5154), tikslams pasiekti nustatyti uždaviniai kaip tik susiję su vyresnio amžiaus darbuotojų skatinimu ilgiau likti darbo rinkoje, palankių sąlygų dirbti sulaukusiesiems pensinio amžiaus sudarymu, vyresnio amžiaus darbuotojų skatinimu mokytis taikant lanksčias suaugusiųjų mokymo formas, tikslinių paskatų įdarbinti vyresnio amžiaus darbuotojus taikymu, vyresnių asmenų įgytos darbo patirties perdavimu jaunimui įvairiais būdais ir panašiai (Užimtumo didinimo 2014-2020 metų programos 11.2 punktas).