

doc. dr. I. Mačernytė Panomariovienė

Teisės institutas

Gedimino pr. 39/Ankštoji g. 1, LT 01109

Vilnius

Telefonas 2101 668

El. p.: *ingrida@teise.org*

ĮSIDARBINIMO AMŽIAUS CENZO NUSTATYMAS IR JO PAGRĮSTUMAS

Lygybės principo taikymas – globalinio lygio problema. Lygybės prieš įstatymą teisė ir teisė į apsaugą nuo diskriminacijos visiems asmenims yra visuotinė teisė, pripažįstama daugumos tarptautinių teisės aktų. XX a. paskutiniu dešimtmečiu įvairiose jurisdikcijose išryškėja nauji diskriminacijos pagrindai, tokie kaip seksualinė orientacija, politinės pažiūros ir kt., kuriuos lemia asmeninis pasirinkimas, ir tokie pagrindai kaip amžius, negalia, rasė, genetiniai duomenys ir kt., kurių iš viso negalima pasirinkti.

Straipsnyje nagrinėjamos diskriminacijos dėl įdarbinimo amžiaus problemos. Kitaip tariant, analizuojami Lietuvos teisės aktai, kurie gali sudaryti pagrindą diskriminacijai egzistuoti arba numatantys atvejus šiai diskriminacijai pateisinti. Straipsnyje aptariamas tiek minimalaus, tiek ir maksimalaus įdarbinimo amžiaus cenzo nustatymo teisės aktuose bei galimybės dirbti suėjus atitinkamam amžiui pagrįstumas.

ĮVADAS

Vienas iš pagrindinių Jungtinių Tautų tikslų: ugdyti visuotinę pagarbą žmonių teisėms, pagrindinėms laisvėms ir skatinti jų laikytis visus nepaisant jokių skirtumų. Todėl daugumoje tarptautinių ir Europos Sąjungos (toliau – ES) dokumentų įtvirtintas ne tik **žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių pripažinimo principas**, bet ir **tolerancijos, pagarbos žmogaus teisėms principas**. Viena iš teisių – teisė į darbą, kaip ir visos kitos pagrindinės žmogaus teisės, turi būti realizuojama laisvai, t. y. asmuo pats laisva valia gali nuspręsti dirbti, ar ne. Todėl bet kokios sąlygos, priemonės ar būdai, teisinio ar administracinio pobūdžio kliūtys, kurios gali apriboti ir varžyti asmens laisvą apsisprendimą, gali būti laikomos diskriminuojančios, neteisėtos.

Teisės literatūroje lygybė aiškina **kaip formalus principas**, reikalaujantis nuosekliai taikyti taisykles, arba **kaip materialus**, įpareigojantis siekti, kad ne tik taisyklių taikymo procesas, bet ir rezultatai arba bent galimybės siekti rezultatų būtų lygūs [1; p. xvi-xviii].

Teisėjos Thomassen nuomone, nediskriminavimo principas, pripažįstamas Europos valstybių konstitucijų ir tarptautinių sutarčių, be kita ko, reiškia ne tik **draudimą riboti asmeninio pasirinkimo galimybes**, pavyzdžiui, religiją, politines pažiūras, seksualinę orientaciją ir priklausomybę lyčiai, nes toks pasirinkimas turi būti gerbiamas kaip dalis asmenybės, bet ir, priešingai, – **tokiu pagrindu, kurio iš viso negalima pasirinkti**, t. y. lytis, rasė, negalia ir amžius [2].

Plačiausiai nagrinėjama lyčių lygybė. Tačiau praktikoje pasitaiko ir kitų diskriminacijos formų, iš kurių aktuali tapo darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus. Diskriminavimo dėl amžiaus draudimas yra svarbiausia 1999 m. gruodžio 10–11 d. Helsinkio Europos Vadovų Tarybos patvirtintose 2000 m. Užimtumo gairėse [3] nurodytų tikslų įgyvendinimo ir darbo jėgos įvairovės skatinimo priemonė. Vis dėlto, tam tikromis aplinkybėmis **galima pateisinti skirtingą požiūrį dėl amžiaus**. Todėl valstybėms iškilo būtinybė priimti specialias nuostatas, kurios gali būti skirtingos, atsižvelgiant į valstybėse narėse esamą socialinę-ekonominę padėtį. Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnio 1 dalyje nurodyta, jog 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“ [4, p. 16–22]. Todėl būtina išvelgti skirtingą požiūrį, kai tai pateisinama teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos, profesinio mokymo tikslais, ir diskriminacija, kuri turi būti uždrausta.

Lietuvoje šia problematika kol kas nėra susiformavusios praktikos. Šio straipsnio **tikslas** – išnagrinėti Lietuvos teisės aktų, kurie reglamentuoja amžiaus diskriminaciją ar ją pagrindžia įsidarbinant, nuostatas ir pateikti konkrečius siūlymus, kaip juos tobulinti. Tam tikslui suformuluoti šie **uždaviniai**: išnagrinėti minimalaus įsidarbinimo amžiaus ribą ir jos nustatymo pagrįstumą; išanalizuoti maksimalaus amžiaus ribą ir jos nustatymo pagrįstumą siekiant įsidarbinti; išnagrinėti maksimalios amžiaus ribos, iki kurios leidžiama dirbti, nustatymo teisinį pagrįstumą ir pateikti išvadas bei teisės aktų tobulinimo pasiūlymus. Tyrimas atliktas vadovaujantis dokumentų analizės ir sisteminės analizės **metodais**. Išnagrinėta daugiau kaip 30 Lietuvos teisės aktų, kurie lyginti su

tarptautiniais (konvencijomis ir kt.) bei ES teisės aktais (direktyvomis ir kt.), taip pat analizei pasitelktos Europos Teisingumo teismo (toliau – ETT) bylos. Straipsnio pabaigoje teleologiniu (arba teisės akto leidėjo ketinimo) **metodu** teikiami apibendrinimai ir išvados.

MINIMALI ĮSIDARBINIMO AMŽIAUS RIBA IR JOS NUSTATYMO PAGRĮSTUMAS

1966 m. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto [5] 10 str. 3 dalyje nustatyta, kad specialių apsaugos ir pagalbos priemonių privaloma imtis visų vaikų ir jaunuolių atžvilgiu, nediskriminuojant jų dėl kilmės arba dėl kokio nors kito požymio. Vaikai ir jaunuoliai turi būti ginami nuo ekonominio ir socialinio išnaudojimo. Už vaikų samdymą darbu, kenksmingam jų sveikatai, normaliam vystymuisi, dorovei ar pavojingam jų gyvybei, turi būti baudžiama pagal įstatymą. Valstybė turi nustatyti amžiaus ribas, kad jaunesnių negu nustatyto amžiaus vaikų samdomas darbas būtų draudžiamas ir už jį būtų baudžiama pagal įstatymą.

1989 m. Jungtinių Tautų Vaiko teisių konvencijos [6] 32 str. 2 d. nustatyta, jog tam, kad būtų įgyvendintos šio straipsnio nuostatos, valstybės dalyvės imasi teisinių, administracinių, socialinių ir auklėjamųjų priemonių. Šiam tikslui, valstybės dalyvės, vadovaudamosios atitinkamomis kitų tarptautinių dokumentų nuostatomis, nustato **minimalų priėmimo į darbą amžių**.

Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijos Nr. 138 Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus [7] 2 str. 3 dalyje numatyta, kad minimalus amžius neturi būti mažesnis už pradinės mokyklos baigimo amžių ir bet kuriuo atveju ne mažesnis negu 15 metų. Konvencijos 3 straipsnyje numatoma, kad minimalus įdarbinimo ar bet kurios rūšies darbo, kuris atliekamas pagal savo pobūdį ar aplinkybes gali kelti pavojų jaunuolių sveikatai, saugumui ar moralei, **amžius turi būti ne mažesnis nei 18 metų**. Tačiau Konvencijoje numatomos ir **išimtys: nuo 13 iki 15 metų ar bent jau sulaukusiems 15 metų asmenims**, kurie dar nėra baigę privalomojo mokslo, gali būti leidžiama atlikti tam tikrą lengvą darbą tam tikromis sąlygomis; jos turi būti apibrėžtos valstybių narių. Kitaip tariant, Konvencijoje, numatančioje bendrus įsidarbinimo amžiaus reikalavimus, nėra nustatytos vienos konkrečios minimalios amžiaus ribos įsidarbinti ar dirbti, o pateikiama keletas įsidarbinimo amžiaus ribų, kiekvienu konkrečiu atveju, nustatomų atsižvelgiant į Konvencijoje išdėstytas aplinkybes. Esti įvairių aplinkybių, kuriomis grindžiamas leidimas dirbti jauniems asme-

nims. Pavyzdžiui, paaugliai, jaunesni nei 15 metų, gali būti įdarbinti laive, kuriame dirba tik jo šeimos nariai. Atitinkamai toks lankstumas leidžia įdarbinti ir jaunesnius asmenis tik tam tikriems darbams. Tiek tarptautiniai darbo standartai, tiek ir nacionaliniai teisės aktai¹ numato, kad **galima leisti įdarbinti nuo 14 metų paaugliams jeigu** mokslo ar kita institucija suteikia leidimą dirbti atsižvelgiant į jų sveikatos ir psichinę būklę bei turint pagrindo manyti, jog įsidarbinimas tam asmeniui bus naudingas. Tokios nuostatos gali būti taikomos, pavyzdžiui, moksleivių atostogų metu.

Atitinkamai asmenys iki 18 metų ne tik stokoja darbinių įgūdžių, praktikos, bet ir neturi pagrindinių (bendrojo lavinimo) žinių, yra fiziškai ir morališkai pažeidžiami, todėl nepajėgia nei atlikti tam tikrų darbų, nei varžytis lygiais pagrindais su patyrusiais, brandaus amžiaus darbuotojais. Todėl įstatymai jiems numato apsaugą, t. y. leidžia dirbti tik tam tikrą lengvą darbą, tik tam tikrą valandų skaičių ir pan.

Asmenų įstojimo į darbo santykius sąlygos pagrįstos jo darbinio teisingumu ir veiksniumu.² **Minimalaus priėmimo į darbą amžiaus** nustatymas nelygus paauglių ir jaunuolių visiškam darbiniam veiksniumui [8, p. 94]. Pavyzdžiui, DK 13 str. 2 dalyje numatyta, kad **visiškas darbinis teisingumas ir veiksnumas atsiranda asmenims, sulaukusiems 16 metų**. Pavyzdžiui, pagal Prekybinės laivybos įstatymo [9] 84 str. 3 d., asmenys iki 16 metų dirbti laive nepriimami.

Ribotas darbinis teisingumas ir veiksnumas taikomas asmenims nuo 14 iki 16 metų. Kitaip tariant, tokio amžiaus asmenims ribojamos jų subjektinės darbo teisės, pvz., priimant į darbą būtinas tėvų arba jų atstovo, mokyklos sutikimai ir sveikatos priežiūros gydytojo leidimas [10, 104 str.], o atleidžiant iš darbo be įspėjimo darbo sutartis gali būti nutraukta pareikalavus vienam iš tėvų, gydytojui ar mokyklai, kurioje vaikas mokosi [10, 136 str. 1 d. 5 p.].

Atsisakyti priimti į darbą dėl amžiaus draudžiama [10, 96 str. 1 d. 1 p.]. Darbo kodekso 96 str. 2 dalyje nurodoma, kad atsisakymas priimti į darbą šio straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais gali būti ne vėliau kaip per vieną mėnesį

¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo” // Valstybės žinios, 2003, Nr. 13–502.

² Darbinis teisingumas – galėjimas turėti darbo teises ir pareigas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 13 str. 1 d.), o veiksnumas – gebėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (DK 13 str. 2 d.).

ginčijamas teisme. Šio straipsnio 3 dalyje teigiama, kad teismui nustačius, jog atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją.

Didesnės nei minimalus (16 metų) amžius ribos nustatymas pateisinamas tam tikrų įgūdžių ir kvalifikacijos įgijimui būtinomis sąlygomis, jų tarpe – diplomo ar kitokio kvalifikacijos pažymėjimo įgijimu, išstarnautais metais, atlikta gamybine ar kitokia praktika ir pan. Pavyzdžiui, siekiant gauti avialinijų transporto piloto (lėktuvais arba sraigtasparniais) licenciją (ATPL) asmuo turi būti **ne jaunesnis kaip 21 metų** [11]. Prekybinės laivybos įstatymo [9] 12 straipsnyje numatyta, kad dirbti laive leidžiama tik jūrininkams, turintiems galiojančius jūrinio laipsnio diplomus bei jų patvirtinimus, kvalifikacijos liudijimus ar kitus dokumentus, kurie suteikia teisę atlikti atitinkamas pareigas laive, ir įrašytiems į įgulos sąrašą. Įgyti atitinkamą jūrinį kvalifikacijos laipsnį galima **ne jaunesniems nei 18 metų** asmenims [12 ir 13]. Vadinas, asmenys nuo 16 iki 18 metų amžiaus gali būti priimami dirbti laive, išskyrus į jūrininko kvalifikaciją atitinkančias pareigas.

Dažniausiai teisės aktuose numatoma, kad priimant į darbą ar tarnybą būtina pateikti dokumentus, patvirtinančius pretendento amžių, nors pats amžiaus cenzas nedetalizuojamas. Pavyzdžiui, reikalavimas, kad pretendentas iki skelbime apie konkursą nurodytos datos privalo pateikti asmens tapatybę, Lietuvos Respublikos pilietybę ir amžių patvirtinantį dokumentą ir jo kopiją numatytas Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministerijos 2007 m. birželio 27 d. įsakyme Nr. V-71 Dėl Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministro 2003 m. gegužės 28 d. įsakymo Nr. 92 „Dėl Konkurso į Lietuvos Respublikos diplomatinę tarnybą nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo [14] ir kt. aktuose. Tačiau daugumoje teisės aktų, ypač reguliuojančių viešąjį sektorį, numatomi ir konkretūs amžiaus reikalavimai, kurie čia bus aptariami.

Pasitaiko teisės aktų, kuriuose atskirų tarnybų darbuotojams taikomi skirtingi priėmimo į tarnybą amžiaus cenzo reikalavimai. Pavyzdžiui, asmenims, pretenduojantiems užimti teismo antstolio pareigas, taikomi šie bendrieji reikalavimai: būti ne jaunesni **kaip 25 metų** ir ne senesni [aut. pastaba: vienintelis teisės aktas, kuriame vartojama ši sąvoka] kaip 62 metų ir 6 mėnesių [15].

Dažniausiai minėto amžiaus cenzas nustatomas **valstybės tarnautojams ir statutiniams pareigūnams**. Direktyvos 2000/78/EB [4] 3 str. 4 d. leidžiama valstybei numatyti, kad šios direktyvos nuostatos, reglamentuojančios diskri-

minavimą dėl negalios ar **amžiaus, nebūtų taikomos ginkluotosioms pajėgoms**. Lietuvos teisinis reglamentavimas nenumato apribojimų dėl direktyvos taikymo ginkluotosioms pajėgoms. Todėl galima aptikti nuostatų, skirtų priėmimui į vidaus tarnybą (policijos, priešgaisrinės ir gelbėjimo) ar krašto apsaugos tarnybą, kuriose yra numatyti ir amžiaus cenzo reikalavimai. Bendruose teisės aktuose pretendentams į valstybės tarnautojų grupes amžiaus riba nustatyta **nuo 18 metų** <...> [16]. Tokie patys amžiaus reikalavimai numatyti asmenų, tinkamų vykdyti funkcijas, susijusias su Šengeno *acquis* reikalavimų įgyvendinimu, atrankai: asmenys, pageidaujantys dalyvauti atrankoje, turi būti **ne jaunesni kaip 18 metų** <...> [17]. Tačiau kai kuriuose teisės aktuose ši riba nustatyta kur kas aukštesnė. Pavyzdžiui, asmuo, priimamas į tarnybą muitinėje, turi būti **ne jaunesnis kaip 21 metų** <... > [18].

Pareigūnams keliami ne tik išsilavinimo, bet ir fizinio bei praktinio pasirėngimo reikalavimai, kurie taip pat pagrįsti atsižvelgiant į jų darbo pobūdį ir **amžių**. Pavyzdžiui, pretendentams į vidaus tarnybos pareigūnus nustatomos **šios amžiaus grupės**: I grupė – iki 25 metų; II grupė – 25–30 metų; III grupė – 30–35 metai; IV grupė – daugiau nei 35 metai [19]. Panašios nuostatos numatytos vidaus tarnybos sistemos pareigūnams [20]; Vadovybės apsaugos departamento darbuotojams [21]; Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamento darbuotojams [22] ir kt. Atitinkamai grupei numatomi ir skirtingi fizinio bei praktinio pasirėngimo reikalavimai.

Didesnė nei minimali amžiaus riba nustatoma ir **vadovaujančios sudėties pareigybėms**, kurioms taip pat numatomas tam tikro išsilavinimo ir darbo patirties reikalavimas. Pvz., Seimo nariu gali būti renkamas Lietuvos Respublikos pilietis, <...> kuris rinkimų dieną yra **ne jaunesnis kaip 25 metų** [23, 2 str. 2 d.]; Respublikos Prezidentu gali būti renkamas Lietuvos Respublikos pilietis, <...> jeigu jam iki rinkimų dienos yra suėję **ne mažiau kaip 40 metų** [24]; Savivaldybės tarybos nariu gali būti renkamas nuolatinis šios savivaldybės gyventojas, kuriam rinkimų dieną **yra sukakę 20 metų** [25]; Lietuvos Respublikoje Europos Parlamento nariu gali būti renkamas Lietuvos Respublikos pilietis ar kitas nuolat gyvenantis Lietuvoje Europos Sąjungos valstybės narės pilietis, kuris rinkimų dieną yra **ne jaunesnis kaip 21 metų** <...> [26]; asmuo, norintis gauti teisę **vesti laivus** Lietuvos Respublikos teritorinėje jūroje ir jūrų uostuose, turi būti **ne jaunesnis kaip 25 metų** <...> [27].

Apibendrinant galima teigti, kad minimalus įdarbinimo amžius Lietuvos teisės aktuose labai įvairus: 14, 16, 18, 20, 21, 25 ir 40 metų. Apribojimais

dirbti asmenims iki 18 metų yra nustatyti siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų normalią vystymosi, moralės, sveikatos ar gyvybės apsaugą. Minimali 20, 21, 25 metų amžiaus cenzo riba nustatyta remiantis reikavimu asmenims turėti atitinkamą išsilavinimą, fizinį pasirengimą, profesinės ar vadovavimo patirties ar praktikos.

MAKSIMALUS AMŽIAUS CENZAS IR JO PAGRĮSTUMAS SIEKIANTIESIEMS ĮSIDARBINTI

Dažniausiai, su įdarbinimo apribojimais susiduria asmenys, sulaukę pensinio amžiaus. Kitaip tariant, vyresnio amžiaus asmenims sunkiau susirasti darbą ir integruotis į darbo rinką, nes darbdaviai tokio amžiaus žmonių nenori priimti, o su jau dirbančiais siekia kuo greičiau nutraukti darbo santykius. Todėl dauguma Europos valstybių (pvz., Prancūzija, Airija, Danija, Vokietija ir kt.) socialinės politikos ir užimtumo srityse užsibrėžė didinti vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumo lygį, tai yra nacionaliniais teisės aktais nustatyti palankesnes sąlygas tam tikro amžiaus sulaukusiems asmenims [28 p. 23–42]. Atitinkamai, iškilo klausimas, ar nuostatos dėl vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumo skatinimo ir jų nediskriminavimo įtvirtintos ir Lietuvos teisiniame reglamentavime.

Atlikus teisės aktų analizę pastebėta, kad įstatymai numato ne tik žemiausią (minimalią), bet ir **viršutinę amžiaus ribą**, ypač viešajame sektoriuje. Pavyzdžiui, į vidaus (policijos) tarnybą pretenduojantis asmuo turi būti **ne jaunesnis kaip 18 metų** ir ne **vyresnis kaip 30 metų**. Asmuo, turintis aukštąjį universitetinį arba aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, į tarnybą gali būti priimamas **iki 35 metų** [29, 6 str. 1 d. 2 p.]. Į profesinę karo tarnybą priimami asmenys, kurie **yra ne vyresni kaip 35 metų** (turintys aukštąjį ar vidurinį išsilavinimą) [30]. Amžiaus cenzo reikalavimai pagrįsti būtino išsilavinimo įgijimu. **Tačiau yra ir išimčių**. Vidaus reikalų įstaigos vadovas, atsižvelgdamas į vidaus reikalų įstaigų poreikius ir gavęs vidaus reikalų ministro sutikimą, turi teisę priimti į vidaus tarnybą asmenis, kurių amžius viršija nustatytą maksimalią amžiaus ribą, t. y. **30 arba 35 metų** amžių [29, 6 str. 3 d.]. **Amžiaus cenzas netaikomas** buvusiems pareigūnams ir siekiantiems atkurti statutinio valstybės tarnautojo statusą [31 ir 32].

Pretendentams į valstybės tarnautojų grupes amžiaus maksimali riba siekia **62,5 m.** (nuo 2007 m. spalio 1 d. – iki **65 metų**). Maksimali amžiaus riba netaikoma politinio pasitikėjimo ir pakaitiniams tarnautojams [16, 9 str. 2 d.].

Asmuo, priimamas į tarnybą muitinėje, turi būti ne jaunesnis kaip 21 metų ir **ne vyresnis kaip 62 metų ir 6 mėnesių** [18].

Dažniausiai **maksimalus amžiaus cenzas** nustatoma **vadovaujančios sudėties pareigybėms**: vadovams, jų pavaduotojams ir kitiems asmenims, turintiems teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus nurodymus pavaldiems darbuotojams. Toks amžiaus nustatymas grindžiamas tuo, kad ne kiekvienas žmogus, sulaukęs vyresnio amžiaus, geba tinkamai toliau vadovauti ir organizuoti darbą pagal nuolat besikeičiančius poreikius. Pavyzdžiui, dėl maksimalaus amžiaus apribojimų mokslo ir studijų įstaigų vadovams Lietuvos mokslo taryba priėmė nutarimą „Dėl Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymo ir Mokslo ir studijų įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto“. Jame pažymėjo, kad projekte pateiktos redakcijos, šalindamos aukštųjų mokyklų ir mokslinių tyrimų įstaigų, taip pat jų padalinių vadovų ar jų pavaduotojų tariamą diskriminaciją pagal amžių, palieka tokią diskriminaciją kitų dėstytojų ir mokslo darbuotojų atžvilgiu. Pažymėtina, kad svarbiausia mokslo ir studijų institucijų ir jų padalinių vadovų funkcija yra organizuoti aukščiausio lygio mokslinius tyrimus bei šiuolaikinius reikalavimus atitinkančias studijas, imtis iniciatyvos įgyvendinti naujas, kartais rizikingas idėjas. Ne visi mokslininkai, sulaukę vyresnio amžiaus, gali giliai įsisavinti greitai besikeičiančias mokslo žinias ir tinkamai organizuoti tų žinių kūrimu, plėtra ir sklaida užsiimančių darbuotojų veiklą. Todėl daugumoje užsienio šalių taikomi amžiaus apribojimai šių kategorijų darbuotojams, suteikiant jiems pilnavertę galimybę dalyvauti universiteto mokslinėje ir kitoje veikloje profesoriaus emerito statusu, **atleidžiant juos nuo vadovaujančių pareigų** [33]. Lietuvoje atitinkamuose įstatymuose nustatyta, kad **ne vyresni kaip 65 metų asmenys** gali būti renkami (skiriami), pavyzdžiui į:

1) Vilniaus Gedimino technikos universiteto Termoizoliacijos instituto; Vilniaus universiteto Ekologijos instituto; Vilniaus universiteto Eksperimentinės ir klinikinės medicinos instituto; Vilniaus universiteto Imunologijos instituto; Vilniaus universiteto Onkologijos instituto; Vilniaus universiteto Teorinės fizikos ir astronomijos instituto; Lietuvos veterinarijos akademijos Veterinarijos instituto; Lietuvos žemės ūkio universiteto Vandens ūkio instituto; Lietuvos žemės ūkio universiteto žemės ūkio inžinerijos instituto [34], taip pat į kitų universitetų institutų vadovų, jų padalinių vadovų ir jų pavaduotojų pareigas;

2) mokslinių tyrimų įstaigų (pvz., Botanikos instituto; Biotechnologijos instituto; Biochemijos instituto ir kitų [35]) vadovų, taip pat jų padalinių vadovų ar jų pavaduotojų pareigas [36];

3) aukštųjų mokyklų, taip pat jų padalinių vadovų ar jų pavaduotojų pareigas [37];

4) universiteto mokslo instituto direktoriaus pareigas [38].

Įstatymuose ir kituose teisės aktuose, reguliuojančiuose **viešojo sektoriaus** darbo ir tarnybos santykius, taip pat įtvirtinti maksimalaus amžiaus cenzo reikalavimai **vadovams**:

1) Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos (LNSS) biudžetinių ir viešųjų įstaigų, jų padalinio ar filialo **vadovu negali būti vyresnis kaip 65 metų asmuo (pastaba: ši nuostata neteko galios nuo 2007 m. liepos 1 d.)** [39];

2) valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų vadovų **amžiaus cenzas: ne vyresnis kaip 62 metai ir 6 mėnesiai** [40];

3) Valstybės kontrolieriumi ir valstybės kontrolieriaus pavaduotoju gali būti skiriamas nepriekaištingos reputacijos, **ne vyresnis kaip šešiasdešimt penkerių metų** Lietuvos Respublikos pilietis [41];

4) ir kt.

Amžiaus apribojimai vadovams numatyti ir kitose srityse. Pavyzdžiui, asmuo, **norintis gauti teisę vesti laivus** Lietuvos Respublikos teritorinėje jūroje ir jūrų uostuose, turi atitikti šiuos reikalavimus: būti ne jaunesnis kaip 25 metų ir **ne vyresnis kaip 65 metų** [27].

Pagal direktyvos 2000/78/EB 6 str. 1 d. 2 pastraipos a punktą, skirtingas požiūris gali būti konkrečiai susijęs su „specialių sąlygų nustatymu siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui <...> jaunimui, pagyvenusio amžiaus asmenims ir už priežiūrą atsakingiems asmenims, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą“, o pagal b ir c punktus – su amžiaus ribos nustatymu esant konkrečioms sąlygoms [42, p. I-09981]. Vadinasi, įstatymuose numatytas maksimalus įdarbinimo amžius turėtų būti pagrįstas konkrečioms pareigoms keliamais mokymo reikalavimais arba poreikiu nustatyti tam tikrą išdirbtą laikotarpį iki išeinant į pensiją [4, 6 str.]. Kitaip tariant, turi būti nustatyta tokia amžiaus riba, kuriai esant įsidarbinęs asmuo: arba (1) yra pajėgus mokytis, tobulinti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti tam, kad tinkamai galėtų atlikti savo pareigas, arba (2) gali užsidirbti/užsitarnauti senatvės pensinę išmoką pagal valstybinę socialinio draudimo sistemą, t. y. atidurbęs atitinkamą darbo stažą ir gaudavęs tuo laikotarpiu atitinkamas pajamas. Abejojama, ar įstatymo leidėjo tikslas būtent ir buvo grindžiamas šiais motyvais, kurie numatyti ES direktyvos 2000/78/EB 6 str. 1 d. 2 § c punkte. Mat Lietuvos įstatymuose nustatytas maksimalus įdarbinimo amžius, t. y. 62,5 m.,

atitinka Lietuvoje nustatytą maksimalią socialinio draudimo pensijos amžiaus ribą vyrams. Valstybės tarnyboje, statutinėse struktūrose (sistemose) bei kitur dirba/tarnauja ir pareigūnės/darbuotojos moterys, kurioms nustatoma žemesnė, t. y. 60 metų, senatvės pensinio amžiaus riba. Tokio amžiaus moterys jau turi teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensinę išmoką, jei turi atitinkamą draudiminį stažą. Atitinkamai tokias nuostatas galima laikyti pateisinama diskriminacija dėl amžiaus. Šio amžiaus nustatymas nėra laikomas diskriminaciniu ir lyties atžvilgiu.

Maksimali įsidarbinimo amžiaus riba – 65 m. nustatyta, atsižvelgiant į tai, kad tokio **amžiaus asmenys gali patys nuspręsti dirbti jiems ar ne, nes sulaukę šio amžiaus darbuotojai paprastai jau turi teisę gauti senatvės ar invalidumo pensiją**. Atsižvelgiant į direktyvos 79/7/EEB 7 straipsnio 1 dalies a punktą, kuris nurodo, kad ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės netaikyti jos nuostatų nustatant amžių senatvės ir iš tarnauto laiko pensijoms gauti ir su tuo susijusias galimybes gauti kitas išmokas [43, p. 24] bei į Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo išaiškinimą [44], reikia pripažinti, kad darbuotojas turi lygias galimybes įgyvendinti visas savo konstitucines teises, tiek teisę į darbą, tiek ir į pensiją.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad, siekiant apsaugoti darbingo amžiaus (pvz., 55 metų ir vyresnių) asmenų darbo santykius ir garantuoti jiems socialines išmokas išėjus į pensiją, Lietuvos teisės aktai nustato **maksimalią įsidarbinimo amžiaus ribą, kuri svyruoja nuo 62 metų ir 6 mėn. iki 65 metų**.

MAKSIMALIOS AMŽIAUS RIBOS, IKI KURIOS LEIDŽIAMA DIRBTI NUSTATYMO TEISINIS PAGRĮSTUMAS

Galima pastebėti, kad kai kuriuose Lietuvos teisės aktuose numatoma ne maksimali įsidarbinimo amžiaus riba, bet amžiaus riba, iki kurios asmuo gali dirbti. Pavyzdžiui, diplomatu **gali dirbti** asmuo, ne vyresnis **kaip 62 metų ir 6 mėnesių** [45]. Vadinasi, nustatyto amžiaus asmenys nebeturi teisės dirbti diplomatais.

Teisės aktuose nustatyta ir kitoks maksimalaus amžiaus cenzas. Pavyzdžiui, kai komercinės aviacijos pilotui (CPL) savininkui **sukanka 60 metų**, jam **neleidžiama dirbti** pilotu ir vykdyti komercinių skrydžių (JAR-FCL 1(2).060(a)), **išskyrus** atvejus, kai įguloje **šio amžiaus** pilotas yra vienintelis orlaivio įgulos narys [11].

Kai kuriuose teisės aktuose nustatyta aukštesnė nei 62 metų ir 6 mėn. maksimali riba, t. y. **65 metai**. Pavyzdžiui, **vyresni kaip 65 metų** dėstytojai ir

mokslo darbuotojai, kiti tyrėjai **gali dirbti** aukštojoje mokykloje ar mokslo institute, **jei senatas (akademinė taryba) pritaria**, kad su jais būtų sudaryta terminuota darbo sutartis ne ilgesniam kaip 3 metų laikotarpiui. Tokia sutartis senato (akademinės tarybos) sprendimu **gali būti sudaroma pakartotinai** [36 ir 37]. Vadinasi, **vyresni kaip 65 metų** asmenys dirbti gali tik tuo atveju, jei kompetentingas organas jiems leidžia. Įstatymuose nenustatyta, kokiais vertiniais kriterijais bus nulemtas šis valinis sprendimas.

Numatytos išimtys dėl vadovujančios sudėties darbuotojų. Vyresniems kaip 65 metų asmenims, kurie eina aukštųjų mokyklų, jų padalinių vadovų ar jų pavaduotojų pareigas, taip pat mokslinių tyrimų įstaigų, jų padalinių vadovų ar šių vadovų pavaduotojų bei įstaigų mokslinių sekretorių pareigas ir kurių kadencija dar nėra pasibaigusi, **maksimalūs amžiaus reikalavimai netaikomi iki kadencijos pabaigos**. Vadinasi, dirbti leidžiama vyresniems kaip 65 m. asmenims, bet tik iki kadencijos pabaigos, t. y. be teisės pratęsti įgalliojimus, kadenciją ir kt. [34, 35, 36, 37, 46 ir 47]. Tačiau vadovaujantis Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2003 m. spalio 14 d. įsakymu Nr.ISAK-1421 Dėl Universiteto mokslo instituto direktoriaus konkurso organizavimo ir komisijos sudarymo tvarkos, į universiteto mokslo instituto direktoriaus pareigas **vyresni kaip 65 metų** mokslininkai **gali būti** renkami (skiriami), jei tam pritaria universiteto mokslo instituto taryba [38]. Pastebėtina, kad nors šis įsakymas ir buvo pakeistas 2007 m., tačiau jis neatitinka Aukštojo mokslo įstatymo reikalavimų, jog vadovų, **kurių kadencija dar nėra pasibaigusi, maksimalūs amžiaus reikalavimai netaikomi iki kadencijos pabaigos**.

Analizuojant teisės aktus, pastebėta, kad nustatomi atvejai, kai įtvirtintas maksimalus amžiaus cenzas gali būti pratęstas tam tikrą kartų skaičių arba vėl numatoma amžiaus riba, iki kurios gali būti toliau dirbama ar tarnaujama. Pavyzdžiui, locmano amžiaus cenzas gali būti **pratęstas kasmet iki 68 metų**. Likus ne mažiau kaip 3 mėnesiams iki 65 metų amžiaus cenzo ribos, locmanas gali pateikti uosto direkcijai prašymą pratęsti amžiaus cenzą vieneriems metams, bet ne ilgiau kaip iki **68 metų amžiaus**. Lietuvos saugios laivybos administracijos direktorius, įvertinęs pateiktus dokumentus, savo įsakymu gali pratęsti locmano amžiaus cenzą vieneriems metams. Sprendimas nepratęsti locmano amžiaus cenzo turi būti motyvuotas. Nepratęsus locmano amžiaus cenzo, locmanas privalo per 10 dienų grąžinti Lietuvos saugios laivybos administracijai jam išduotą locmano liudijimą [27]. Šiuo teisės aktu ne tik suteikiama arba

atimama galimybė darbuotojui dirbti ilgiau nei jam sukanka 65 m., bet ir direktorius įpareigojamas priimti motyvuotą sprendimą, jei tokiam darbuotojui neleidžiama dirbti toliau.

Tokių tarnybos ar darbo pratęsimo faktų įtvirtinta ir daugiau. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos apeliacinio teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo, apygardos teismo ir apygardos administracinio teismo teisėjo, sulaukusio 65 metų, įgaliojimus jį paskyrusi institucija **gali pratęsti** tol, kol **jam sukaks 70 metų**. (**Pastaba.** Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas pripažino, kad Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 57 str. 3 dalis [48] prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 109 str. 2, 3 dalims, konstituciniam teisinės valstybės principui [49]). Jeigu bylos nagrinėjimo metu pasibaigia teisėjo įgaliojimų laikas, jo įgaliojimai **pratęsimi** tol, kol byla bus baigta nagrinėti arba jos nagrinėjimas bus atidėtas [48]. Antstolio įgaliojimai **negali būti pratęsti** daugiau kaip **iki 70 metų** [50].

Valstybės tarnyboje kiek kitaip. Įstaigos vadovo ar karjeros valstybės tarnautojo, kuriems **suėjo 62 metai ir 6 mėnesiai** [nuo 2007 m. spalio 1 d. – **65 metai**], **valstybės tarnyba gali būti pratęsta**. Tačiau įstatymas numato ir pratęsimo ribas. Įstaigos vadovo ar karjeros valstybės tarnautojo tarnybos laikas **pratęsimas** iki vienerių metų ir bendras pratęstas tarnybos laikas negali viršyti penkerių metų [16].

Vidaus tarnybos pareigūno prašymu, vidaus reikalų įstaigos vadovo teikimu vidaus reikalų ministras **turi teisę pratęsti** vidaus tarnybos trukmę iki trejų metų, tačiau ne ilgiau, **negu kol pareigūnui sukaks 65 metai** [29].

Muitinės pareigūno, kuriam sukako **62 metai ir 6 mėnesiai**, tarnyba jo prašymu gali būti **pratęsta** iki vienerių metų ir bendras pratęstas tarnybos laikas negali viršyti trejų metų [18].

Respublikos Prezidentas **išimties tvarka** gali leisti asmenims, **vyresniems negu 62 metų ir 6 mėnesių, nustatytą laikotarpį toliau dirbti** Lietuvos Respublikos diplomatiniais atstovais. Kitiems diplomatams, sulaukusiems nurodyto amžiaus, išimties tvarka nustatytą laikotarpį **dirbti** Lietuvos Respublikos diplomatinėje tarnyboje **gali leisti** užsienio reikalų ministras [45].

Kario savanorio tarnybos sutarties terminui (sutartis sudaroma ne trumpesniai kaip 3 ir ne ilgesniai kaip 5 metų laikotarpiui) pasibaigus, ji **gali būti pratęsta** naujam, ne trumpesniai kaip 3 ir ne ilgesniai kaip 5 metų, laikotarpiui. Rikiuotės karių savanorių sutartys **gali būti pratęsimos**, iki jiems

sukanka 45 metai. Vėliau su kariais savanoriais gali būti sudaroma tik ne rikiuotės savanorio tarnybos sutartis arba jie perkeliami į individualųjį rezervą. Kai kuriais atvejais krašto apsaugos ministras, atsižvelgdamas į krašto apsaugos sistemos poreikius, **gali pratęsti** ne aukštesnio kaip pulkininko (jūrų kapitono) laipsnio kario, kuriam sukako šio įstatymo 45 straipsnio 4 dalyje nustatytas amžius, profesinę karą tarnybą pagal terminuotą profesinės karą tarnybos sutartį **ne ilgiau kaip 2 metams** (arba 2 kartus po 1 metus). Šiam terminui pasibaigus pakartotinai ne ilgesniam kaip 2 metų laikotarpiui **pratęsti** profesinę karą tarnybą pagal tokią sutartį krašto apsaugos ministras gali tik karininkams, turintiems ne aukštesnį kaip majoro (komandoro leitenanto) laipsnį [30].

Atsižvelgdamas į Antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos (toliau – Departamento) poreikius ir statutinio tarnautojo sutikimą, krašto apsaugos ministras arba Departamento direktorius gali **pratęsti tarnybos laiką, kol** statutinis tarnautojas **sukaks 62 metus ir 6 mėnesius.** Asmuo **gali būti** priimamas į tarnybą arba jam **leidžiama toliau tęsti** tarnybą Departamente **ir esant neigiamiems sveikatos būklės patikrinimo rezultatams,** jeigu dėl krašto apsaugos ministro ar Departamento direktoriaus pripažintų svarbių priežasčių to reikia tarnybos interesams užtikrinti [51].

Galima daryti išvadą, kad teisės aktai numato tam tikrus prieštaravimus: pvz., leidžiant įsidarbinti asmenims, turintiems maksimalų įdarbinimo amžių (vadinasi, asmuo, praėjęs atranką ar konkursą, pripažįstamas tinkamu pareigoms užimti), **dirbti leidžiama tik tuo atveju, jei** yra valingas aukštesnio organo sprendimas (pvz., [34], [35], [36], [37], [46] ir [47] ir kt.). Nors teisės aktai konkrečiai neįvardija, bet toks sprendimas turi būti pagrįstas asmens sveikata, darbinėmis savybėmis, kvalifikacija, gebėjimais, aktyvumu ir kt. spec. gebėjimais, atitinkančiais tai darbo vietai keliamus reikalavimus. **Neleisti dirbti dėl to, kad suėjo atitinkamas amžius – laikytina diskriminacija.** Atitinkamai siūlytume pakeisti tuos teisės aktus (pvz., [11], [16], [18] ir kt.), kurie numato draudimus dirbti atsižvelgiant tik į amžiaus ribą.

Pats amžiaus cenzo pratęsimas vėlgi turi būti saistomas ir grindžiamas svarbiais kriterijais, pvz., sveikatos (nors yra išimčių, kurias pateisina tokių pareigūnų ar karių tarnybos poreikis), kvalifikacijos, mokslinės-pedagoginės veiklos, profesinės patirties ir kitais reikalavimais. Todėl siūlytume teisės aktuose aiškiau įvardyti motyvus, trukdančius pratęsti darbą ar tarnybą asmenims, kuriems suėjo atitinkamas amžius.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Nors bendrieji pagrindai draudžia bet kokią, taigi ir dėl amžiaus, diskriminaciją, tačiau vadovaujantis ES direktyvos 2000/78/EB 6 str., skirtingų sąlygų taikymas gali būti pateisinamas teisėtais tikslais, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos, profesinio mokymo tikslais, kai jų siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis, kurias įstatymais ir kitais teisės aktais nustato valstybė.

2. Išanalizavus Lietuvos teisės aktus, pastebėta, kad numatomas minimalus (16 m.; su išimtimis – 14 m.) ir maksimalus (62,5 m.; 65 m.) įdarbinimo amžiaus cenzai, kurie pateisinami direktyvos 2000/78/EB 6 str. nustatytais tikslais:

2.1. minimalus įdarbinimo amžius nustatomas siekiant apsaugoti jaunos iki 18 m. asmenis, o nustatytas įdarbinimo amžius vyresniems nei 18 m. (20, 21, 25 m.) asmenims grindžiamas reikalavimais turėti atitinkamą išsilavinimą, kvalifikaciją ir darbo ar vadovavimo patirtį (darbo stažą) ir pan.;

2.2. maksimalus įdarbinimo amžius nustatomas siekiant skatinti vyresnio amžiaus asmenų integraciją ir užtikrinti jų apsaugą. Tačiau nustatyta maksimali įdarbinimo amžiaus riba kelia abejonių, nes nėra pakankamai pagrįsta konkrečioms pareigoms keliamais mokymo reikalavimais arba poreikiu nustatyti tam tikrą išdirbtą laikotarpį iki išėinant į pensiją [4, 6 str.].

3. Lietuvos įstatymuose pastebimi prieštaravimai: pvz., leidžiant įsidarbinti asmenims, turintiems maksimalų įdarbinimo amžių (autorės pastaba: vadinasi, asmuo praėjęs, atranką ar konkursą, pripažįstamas tinkamu pareigoms užimti), dirbti leidžiama tik tuo atveju, jei yra valingas aukštesnio organo sprendimas. Neleisti dirbti dėl to, kad suėjo atitinkamas amžius – laikytina diskriminacija. Nors teisės aktai konkrečiai neįvardija, bet toks sprendimas turi būti pagrįstas asmens sveikata, darbinėmis savybėmis, kvalifikacija, gebėjimais, aktyvumu ir kitais specialiais gebėjimais, atitinkančiais tai darbo vietai keliamus reikalavimus, todėl būtų tikslinga papildyti teisės aktus numatomomis tokiomis nuostatomis.

4. Pats amžiaus cenzo pratęsimas turi būti saistomas ir grindžiamas svarbiais kriterijais, pvz., sveikatos (nors yra išimčių, kurias pateisina tokių pareigūnų ar karių tarnybos poreikis), kvalifikacijos, mokslinės-pedagoginės veiklos, profesinės patirties ir kitais reikalavimais. Atitinkamai siūlytume pakeisti tuos teisės aktus, kurie numato draudimus dirbti atsizvelgiant tik į amžiaus ribą, taip pat aiškiau įvardyti kriterijus ir motyvus, trukdančius pratęsti darbą ar tarnybą asmenims, kuriems suėjo atitinkamas amžius.

LITERATŪRA

1. Fredan S. Discrimination Law. Oxford, 2002, p. 7–15
2. Europos žmogaus teisių teismo bylos *Sidabras ir Džiautas prieš Lietuvą* (pareiškimų Nr. 55480/00 ir 59330/00) sprendimas 2004 m. liepos 27 d.
3. 1999 m. gruodžio 10–11 d. Helsinkio Europos Vadovų Tarybos 2000 m. užimtumo gairės.
4. 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB Dėl vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje // OL L 303, 2000.
5. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, 1966 m.
6. Jungtinių Tautų 1989 m. Vaiko teisių konvencija // Valstybės žinios. 1995, Nr. 60-1501.
7. TDO konvencija Nr. 138 Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus // Valstybės žinios. 1997, Nr. 95-2383.
8. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. Москва: ДЕЛЮ, 1999.
9. Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 101-2300.
10. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
11. Lietuvos Respublikos civilinės aviacijos administracijos direktoriaus 2006 m. balandžio 20 d. įsakymas Nr. 4R-93 Dėl Orlaivių įgulų ir orlaivių techninės priežiūros technikų/inžinierių licencijavimo taisyklių patvirtinimo // Valstybės žinios. 2006, Nr. 69-2553.
12. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 2005 m. rugpjūčio 8 d. įsakymas Nr. 3-355 Dėl Lietuvos Respublikos jūrinio laipsnio diplomų ir kvalifikacijos liudijimų jūrininkams, plaukiojantiems tarptautiniais reisais, išdavimo taisyklių patvirtinimo // Valstybės žinios, 2005, Nr. 99-3725; 2006, Nr. 77-3025; 2007, Nr. 27-1021.
13. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 2005 m. rugpjūčio 17 d. įsakymas Nr. V-140 „Dėl Lietuvos Respublikos jūrinio laipsnio diplomų ir kvalifikacijos liudijimų jūrininkams, neplaukiojantiems tarptautiniais reisais, išdavimo taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 104-3869; 2006, Nr. 7.
14. Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministerijos 2007 m. birželio 27 d. įsakymas Nr. V-71 Dėl Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministro 2003 m. gegužės 28 d. įsakymo Nr. 92 „Dėl Konkurso į Lietuvos Respublikos diplomatinę tarnybą nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo // Valstybės žinios. 2007, Nr. 73-2920.
15. Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2001 m. balandžio 20 d. įsakymas Nr. 73 Dėl Skyrimo į vyresniojo teismo antstolio, vyresniojo teismo antstolio pavaduotojo pareigas uždaro konkurso būdu tvarkos bei Teismo antstolių, vyresniųjų teismo antstolių, vyresniųjų teismo antstolių pavaduotojų priėmimo į tarnybą konkurso organizavimo tvarkos patvirtinimo // Valstybės žinios. 2001, Nr. 41-1433.

16. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130; Nr. 105; 2002, Nr. 45-1708
17. Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministro 2006 m. rugsėjo 11 d. įsakymas V-105 Dėl asmenų, tinkamų vykdyti funkcijas, susijusias su Šengeno *acquis* reikalavimų įgyvendinimu, atrankos taisyklių patvirtinimo // Valstybės žinios. 2006, Nr. 97-3786; Nr. 99.
18. Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 94-2917; 2003, Nr. 64-2881.
19. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2003 m. liepos 18 d. įsakymas Nr. 1V-282 Dėl bendro fizinio pasirengimo reikalavimų asmenims, pretenduojantiems į vidaus tarnybą, nustatymo // Valstybės žinios. 2003, Nr. 77-3544.
20. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2006 m. gruodžio 29 d. įsakymas Nr. 1V-500 Dėl vidaus tarnybos sistemos pareigūnų fizinio pasirengimo reikalavimų ir pareigūnų fizinio pasirengimo tikrinimo bei papildomų reikalavimų, susijusių su fiziniiais ir praktiniais gebėjimais eiti tam tikras pareigas tam tikruose vidaus reikalų įstaigų padaliniuose, ir atitikties šiems reikalavimams tikrinimo taisyklių patvirtinimo // Valstybės žinios. 2007, Nr. 10-399.
21. Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos 2006 m. rugpjūčio 11 d. įsakymas Nr. 1V-225 Dėl papildomų fizinio pasirengimo reikalavimų asmenims, pretenduojantiems į vidaus tarnybą Vadovybės apsaugos departamente prie Vidaus reikalų ministerijos, nustatymo // Valstybės žinios. 2006, Nr. 89-3522.
22. Lietuvos Respublikos priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2006 m. sausio 16 d. įsakymas Nr. 1-26 Dėl Valstybinės priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos pareigūnų ir darbuotojų profesinio parengimo normatyvų patvirtinimo // Valstybės žinios. 2006, Nr. 16-572.
23. Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymas // Valstybės žinios. 1992, Nr. 22-635; 2000, Nr. 59-1760.
24. Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymas // Valstybės žinios. 1993, Nr. 2-29.
25. Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 53-996; 2006, Nr. 143-5445.
26. Lietuvos Respublikos rinkimų į Europos Parlamentą įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 115-5192
27. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 2005 m. gegužės 26 d. įsakymas Nr. 3-249 Dėl Locmano liudijimo išdavimo ir locmano amžiaus cenzo pratęsimo tvarkos aprašo bei Locmano liudijimo pavyzdžio patvirtinimo // Valstybės žinios. 2005, Nr. 71-2569.
28. 2007 m. kovo 27 d. Tarybos rekomendacija dėl valstybių narių ir Bendrijos bendrųjų ekonominės politikos gairių atnaujinimo 2007 m. ir dėl valstybių narių užimtumo politikos įgyvendinimo // OL L 92, 2007 04 03.

29. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 42-1927.
30. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 49-1325.
31. Lietuvos policijos generalinio komisaro 2002 m. vasario 21 d. įsakymas Nr. 85 Dėl Buvusių vidaus reikalų sistemos pareigūnų priėmimo į tarnybą policijoje nuostatų bei išvados formos patvirtinimo // Valstybės žinios. 2002, Nr. 20-791.
32. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. 1V-297 Dėl vidaus reikalų ministerijai pavaldžių įstaigų statutinio valstybės tarnautojo statuso atkūrimo taisyklių patvirtinimo // Valstybės žinios. 2006, Nr. 87-3424.
33. Lietuvos mokslo tarybos 2005 m. balandžio 11 d. nutarimas Nr. VI-16 Dėl Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymo ir Mokslo ir studijų įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto 2005 m. balandžio 11 d. Nr. VI-16 // <http://www.lmt.lt/DOKUMENTAI/Tarybos_nutarimai/VIIN6-16.doc>.
34. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. spalio 30 d. nutarimas Nr. 1724 Dėl universiteto mokslo institutų statutų patvirtinimo // Valstybės žinios. 2002, Nr. 105-4704.
35. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 669 Dėl valstybės mokslo institutų statutų patvirtinimo // Valstybės žinios. 2003, Nr. 54-2382.
36. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 7-191; 2002, Nr. 68 – 2758.
37. Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 27-715.
38. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymas 2003 m. spalio 14 d. ISAK-1421 Dėl Universiteto mokslo instituto direktoriaus konkurso organizavimo ir komisijos sudarymo tvarkos // Valstybės žinios. 2003, Nr. 100-4516; 2007, Nr. 72-2871.
39. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 109-2995.
40. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2002 m. birželio 26 d. įsakymas Nr. 1191 Dėl švietimo ir mokslo ministro 2001 m. rugpjūčio 3 d. įsakymo Nr. 1192 “Dėl Valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų vadovų (paslaugų valstybės tarnautojų) priėmimo į pareigas tvarkos” pakeitimo // Valstybės žinios. 2002, Nr. 68-Nr. 2797.
41. Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės įstatymas // Valstybės žinios. 1995, Nr. 51-1243; 2001, Nr. 112-4070.
42. Teisingumo Teismo (didžioji kolegija) sprendimas 2005 m. lapkričio 22 d. *Werner Mangold prieš Rüdiger Helm. Byloje C-144/04* // Europos Teismo ataskaitos, 2005.
43. 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyvos 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje // OL L 6, 1979.

44. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 69 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio (2000 m. kovo 16 d. redakcija) 1 dalies 9 punkto ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio (1999 m. gruodžio 16 d. redakcija) 1 dalies 5 punkto bei 23 straipsnio (1994 m. gruodžio 21 d., 2000 m. gruodžio 21 d., 2001 m. gegužės 8 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai // Valstybės žinios. 2002, Nr. 113-5057.
45. Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 7-140.
46. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. spalio 10 d. nutarimas Nr. 1614 Dėl Socialinių tyrimų instituto ir Kultūros, filosofijos ir meno instituto statutų patvirtinimo // Valstybės žinios. 2002, Nr. 99-4411.
47. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. lapkričio 6 d. nutarimas Nr. 1385 Dėl universiteto mokslo institutų statutų patvirtinimo // Valstybės žinios. 2003, Nr. 106-4753.
48. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 46-851; 2002, Nr. 17-649; 2003, Nr. 12-440.
49. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismo 2006 m. gegužės 9 d. nutarimas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 51-1894.
50. Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 53-2042.
51. Lietuvos Respublikos antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos statuto pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 17-600.

Doc. dr. I. Mačernytė Panomariovienė
Law Institute

DETERMINATION OF AGE QUALIFICATION OF EMPLOYMENT AND JUSTIFICATION THEREOF

Summary

Application of the principle of equality is of global importance. The article deals with the problems of discrimination on the ground of age of employment. The article deals with determination of both minimum and maximum age qualification of employment within legal acts of Lithuania and the legitimacy of possibilities to work being of certain age. Attention is drawn to the fact that upon the analysis of legal acts it was established that the legal acts of Lithuania providing both minimum and maximum age of employment did not infringe the requirements of the Directive relating exceptions; however, in the opinion of the author, the limit of the maximum age of employment is not sufficiently grounded. As well it was noticed, that persons of maximum age of employment are allowed to work in case an appropriate authorization is received from certain body. The ungrounded restrictions on age may be held discriminating.

Straipsnis redakcijai įteiktas 2007 m. spalio 15 d.