

**–**

**Prevladavanje generacijskog jaza :**

**u svjetlu principa jednakosti EU -a**

**PREVLADAVANJE GENERACIJSKOG JAZA ­– RAZVOJ INICIJATIVA SOCIJALNIH PARTNERA ZA UPRAVLJANJE GENERACIJSKIM IZAZOVIMA**

**Prevladavanje generacijskog jaza: u svjetlu principa jednakosti EU-a**

AUTOR: SARA HUNGLER

**PREVLADAVANJE GENERACIJSKOG JAZA ­– RAZVOJ INICIJATIVA SOCIJALNIH PARTNERA ZA UPRAVLJANJE GENERACIJSKIM IZAZOVIMA**

The „AGEGAP” project (VS/2019/0031) is co-funded by the European Commission in frame of the program VP/2018/001 Support for social dialogue

Sole responsibility lies with the authors, the publication reflects only the author’s view and the Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained herein.

[**www.agegap.eu**](http://www.agegap.eu)  
2020.

Zabrana diskriminacije zasnovane za dobi 4

Uloga kolektivnih ugovora 5

Vodeći principi 6

Opravdanost 7

Pimjeri dobre prakse 9

Ugovori na ograničeno vrijeme 9

Određivanje najviše dobne granice 10

Plaća 11

Otpremnina 11

Zaključak 12

# Zabrana diskriminacije na osnovi dobi

Članak 3. UEU-a definira da je glavni cilj EU uspostavljanje socijalne tržišne ekonomije i promicanje solidarnosti među generacijama. Povelja EU o temeljnim pravima obuhvaća prava i načela od najveće važnosti za zakonodavstvo EU-a o nediskriminaciji u vezi s različitim dobnim skupinama, poput jednakosti pred zakonom (čl. 20), nediskriminacije (čl. 21), jednakosti muškaraca i žena (Čl. 23) i prava starijih osoba na dostojanstven i neovisan život i sudjelovanje u društvenom i kulturnom životu. (Čl. 25). Štoviše, članak 21. stavak 1. predviđa da je zabranjena diskriminacija na temelju dobi. Pitanje dobi također je prisutno u mnogim socijalnim politikama EU-a, uključujući Strategiju EU 2020, Europsku strategiju zapošljavanja i Paket socijalnih ulaganja. UFEU omogućuje EU da usvoji politike i razne mjere za potporu mladima.

Iako je potpora mlađim naraštajima davana već 1970-ih, pitanje starijih osoba prepoznato je dvadeset godina kasnije. Međutim, devedesetih je priznato da je starenje kompleksno društveno pitanje, koje uključuje povećanje dugovječnosti ljudi i pad stope nataliteta. Jednostavno povećanje obvezne dobi za umirovljenje nije dovoljno za rješavanje problema, jer je situacija na radnom mjestu starijih radnika sve nesigurnija. Stoga je bilo potrebno poduzeti daljnje pozitivne akcije kako bi zaštitili starije zaposlenike. Zabrana diskriminacije na temelju dobi prvi je put riješena Direktivom 2000/78/EC (FED)[[1]](#footnote-1). Direktiva je imala za cilj zaštititi dostojanstvo ljudi štiteći ih od predrasuda prema starijima i drugih oblika stereotipizacije.

Međutim, u zapošljavanju i socijalnim politikama raširen je različit tretman na temelju dobi, uključujući upotrebu minimalnih dobnih uvjeta za određena zanimanja, maksimalnih dobnih granica za određene naknade povezane s zapošljavanjem i postupno povećanje plaća kroz nekoliko dobnih skupina. Ekonomsko obrazloženje ovih politika može biti u suprotnosti s blagim pristupom prema dobnoj diskriminaciji. Sudska praksa Suda Europske unije (CJEU) pokazuje da je Sud prihvatio širi spektar opravdanja[[2]](#footnote-2) vezanih za zapošljavanje u usporedbi s drugim osnovama poput rase i spola. S druge strane, zbog složenosti starenja, razlike će često dovesti i do nedostataka povezanih s drugim osnovama diskriminacije, a ne-dobne osnove (najčešće spol) se često podudaraju s dobnom diskriminacijom u zapošljavanju.[[3]](#footnote-3)

Što se tiče dobne diskriminacije, FED dopušta državama članicama da različit tretman na temelju dobi klasificiraju kao nediskriminirajući ako je to "objektivno i opravdano opravdano legitimnim ciljem, uključujući legitimnu politiku zapošljavanja (i) ciljeve tržišta rada ..." ( Članak 6. (1)), navodeći niz tipičnih opravdanja na nepotpunom popisu (Članak 6 (2)). Dakle, diskriminacija na temelju dobi može se opravdati prema slobodnijim standardima, uz one slučajeve u kojima se strogo objektivno opravdanje razlikuje. Tijekom provedbe okvirnog sporazuma o aktivnom starenju, socijalni partneri moraju imati na umu da je zabrana dobne diskriminacije u zakonu EU konceptualno slabija od ostalih osnova diskriminacije i obratiti posebnu pozornost na stvaranje mjera koje pružaju učinkovitu zaštitu starijih zaposlenika.

# Uloga Kolektivnih ugovora

CJEU je potvrdio da socijalni partneri na nacionalnoj razini uživaju široku diskreciju u svom izboru, ne samo za postizanjem određenog cilja na polju socijalne politike i politike zapošljavanja, već i u definiranju mjera koje ga mogu ostvariti.[[4]](#footnote-4). Štoviše, socijalni se partneri kroz kolektivni ugovor mogu odlučiti za primjenu nacionalnog mehanizma zapošljavanja ili socijalne politike tako da se na odgovarajući način može uzeti u obzir ne samo cjelokupna situacija na dotičnom tržištu rada, već i specifične osobine određenog radnog mjesta. To pruža značajnu fleksibilnost socijalnim partnerima da se, između ostalih, odluče za klauzule o obveznom umirovljenju ili automatskom otkazu, uzimajući u obzir njihovu sposobnost da adekvatno čuvaju vaganje interesa. Općenito, Sud je prilično popustljiv u prihvaćanju legitimizacije koju su socijalni partneri utvrdili u kolektivnim ugovorima.

S druge strane, što se tiče slučajeva dobne diskriminacije, za razliku od slučajeva spolne diskriminacije, pozivanje na temeljno pravo na kolektivne ugovore koristi se kako bi se opravdalo ograničenje prava radnika.[[5]](#footnote-5). Ova argumentacija utvrđuje razliku od ranije sudske prakse koja je zahtijevala da se kolektivni ugovori u potpunosti pridržavaju načela zabrane diskriminacije; u slučaju da su politike diskriminacije prema dobi uvedene kolektivnim ugovorom, to se može smatrati legitimnim čimbenikom. Primjerice, Sud nije tražio da poslodavci budu fleksibilni u pogledu želja zaposlenika da rade nakon dobi za umirovljenje. Suprotno tome, Sud je socijalnim partnerima dao široku diskreciju u postupnom izvođenju muškaraca i žena u „trećoj životnoj dobi“ iz plaćenog zaposlenja. Međutim, to ne znači da su takve klauzule u kolektivnom ugovoru izuzete od bilo kakve djelotvorne revizije od strane sudova u svjetlu odredbi FED-a i načela jednakog postupanja. Takav se pregled provodi u skladu s posebnim značajkama klauzule koja se ispituje. U pogledu svakog sporazuma mora se osigurati da ispunjavaju uvjete utvrđene u članku 6. stavku 1. FED-a.[[6]](#footnote-6)

Široka slobodna procjena socijalnih partnera temelji se na pretpostavci da je dob prolazna osobna karakteristika. Teorijski pristupi podupiru argument za fleksibilne propise. Dva glavna pristupa u tim kontekstima su 'cjeloviti životni pogled' i 'argument poštenog unosa'. Oba podržavaju argument da se jednakost među pojedincima na temelju dobi ne bi trebala procjenjivati ​​u određenom vremenskom intervalu već kroz cijeli radni vijek. Cjeloviti životni pristup tvrdi da kada se procjenjuje udio resursa i dobrobiti različitih ljudi, moraju se uzeti u obzir količine stvari koje oni dobiju tijekom cijelog svog života.[[7]](#footnote-7) Drugim riječima, ako svi imaju pravo na iste beneficije i na iste terete, ne dolazi do diskriminacije. Ovaj pristup opravdava nepovoljniji tretman, poput obvezne dob za umirovljenje za starije radnike ili nižu plaću za mlađe zaposlenike, jer ga najpovoljniji tretman nadoknađuje u prošlosti ili će se dobiti u budućnosti. Argument poštenog unosa tvrdi da je diskriminacija na temelju dobi opravdana ako se želi izbjeći nejednakost ili postići suštinska jednakost među generacijama.[[8]](#footnote-8). Ovaj argument podupire pozitivnu diskriminaciju mlađih radnika kako bi se osiguralo da će dobiti iste mogućnosti i stečene prednosti kao i starija generacija.

S druge strane, treba imati na umu da dobna diskriminacija - kao i diskriminacija na bilo kojoj osnovi - šteti dostojanstvu čovjeka ili autonomiji osobe, posebno u slučajevima kada se diskriminacija temelji na stereotipima. Stoga se s opravdanjem temeljenim na obliku distributivne nejednakosti mora postupati pažljivo.

Općenito govoreći, Sud Europske unije prihvaća oba argumenta; kada slijedi pristup cjelovitog pogleda na život, obje dobne skupine moraju prihvatiti nepovoljnije tretmane, a kada razmatra argument pravednog unosa, povoljan tretman mlađih radnika može se opravdati na štetu sredovječnih ili starijih radnika. Na temelju analize sudske prakse, tvrdi se da je CJEU u cjelini blaži u prihvaćanju nepovoljnih mjera za starije i da prihvaća opravdanje koje štiti mlađe. Stoga, štiteći interese starijih osoba, socijalni partneri moraju biti pažljivi i pronaći zdravu ravnotežu između interesa svih dobnih skupina.

# Vodeći principi

Temeljna prava zajamčena u pravnom poretku Europske unije primjenjiva su u svim situacijama koje uređuje pravo EU, a primjenjivost prava EU podrazumijeva primjenjivost temeljnih prava zajamčenih Poveljom[[9]](#footnote-9). Osnovno obrazloženje zakona protiv diskriminacije je da se mora priznati dostojanstvo svake osobe. Stoga, umjesto kategorizacije koja se temelji na stereotipima, moraju se usvojiti razlike koje se odnose na pojedinačne osnove. Prema tim obrazloženjima, zabrana dobne diskriminacije može se opravdati ako dob dovodi do lažnih stereotipa utemeljenih na društvenim predrasudama[[10]](#footnote-10). U svijetu rada postoji mnogo raznih stereotipa, npr. pretpostavka da su ljudi iznad određene dobi nefleksibilni, u osnovi konzervativni ili manje produktivni. Ti stereotipi obeshrabruju ljude iznad određene dobi da traže izazovne položaje. S druge strane, visoka stopa nezaposlenosti među mladima ukazuje na to da postoje i stereotipi povezani s mladima. Zabrana dobne diskriminacije prema nediskriminacijskim osnovama zahtijevala bi dopuštanje samo minimalnih iznimaka od ove zabrane, a također bi zabranila široko prihvaćenu uporabu starosti kao čimbenika u zapošljavanju i socijalnoj politici.

Članak 6. stavak 1. FED-a omogućuje široku upotrebu dobnih skupina u socijalnoj politici i politici zapošljavanja, a državama članicama daje dodatno opravdanje za održavanje relevantnih socijalnih politika. Međutim, stroge podjele između dobnih skupina i srodnih životnih ciklusa (prvo faza obrazovanja za mlade, drugo neprekinuti radni vijek i treće, zarađena mirovina za starije osobe) više ne odgovara rastućim zahtjevima individualne fleksibilnosti u gospodarstva zasnovanom na znanju. Socijalni partneri moraju težiti fleksibilnijem razumijevanju individualnih putova karijere i učinkovito se boriti protiv diskriminacije na osnovi dobi. Sljedeći odjeljak analizira sudsku praksu Europskog suda pravde kako bi odredio treba li FED spriječiti neku mjeru ili ne.

## Opravdanost

Člankom 6. Direktive 2000/78 propisano je da države članice mogu odrediti da razlike u postupanju na temelju dobi neće predstavljati diskriminaciju, ako su u kontekstu nacionalnog zakona objektivno i opravdano opravdane legitimnim ciljem, uključujući legitimnu politiku zapošljavanja, ciljeve tržišta rada i strukovnog osposobljavanja te ako su sredstva za postizanje tog cilja prikladna i potrebna. Te razlike u postupanju mogu, između ostalog, obuhvaćati: a) postavljanje posebnih uvjeta za pristup zapošljavanju i stručnom osposobljavanju, zapošljavanju i zanimanju, uključujući otpuštanje i plaću, za mlade, za starije i osobe s odgovornostima njegovatelja za promicanje njihovog strukovnog obrazovanja, integracije, ili osiguranja njihove zaštite; b) utvrđivanje minimalnih uvjeta za dob, profesionalno iskustvo ili radni staž za pristup zapošljavanju ili određene pogodnosti povezane sa zaposlenjem; c) utvrđivanje maksimalne dobi za zapošljavanje koja se temelji na zahtjevima za osposobljavanjem za radno mjesto ili potrebi razumnog razdoblja zaposlenja prije umirovljenja. Socijalni partneri uživaju široku diskreciju u svom izboru, ne samo za postizanjem određenog cilja na polju socijalne politike i politike zapošljavanja, već i u definiranju mjera za njegovo postizanje.[[11]](#footnote-11)

Prema ustaljenoj sudskoj praksi Europskog suda pravde, pojam „objektivnih razloga“ zahtijeva da se utvrdi da postoji neravnopravan tretman, *postojanjem preciznih i konkretnih čimbenika koji karakteriziraju uvjet zaposlenja na koji se odnosi,* u određenom kontekstu u kojem do kojeg dolazi i na temelju objektivnih, transparentnih kriterija, tako da se može utvrditi zadovoljava li taj nejednaki tretman istinsku potrebu, je li prikladan za postizanje željenog cilja i potreban je u tu svrhu. Ti čimbenici mogu proizlaziti, bilo iz posebne prirode zadataka ili iz ostvarivanja legitimnog cilja socijalne politike.[[12]](#footnote-12)

Treba razlikovati osnovu same diskriminacije i osobine povezane s njom. Upravo potonje mora predstavljati „*istinski i presudan profesionalni zahtjev*“ koji opravdava različito postupanje, a ne osnovu diskriminacije same po sebi.[[13]](#footnote-13) Što se tiče uvjeta koji se odnosi na "istinski i određujući" profesionalni zahtjev, članak 4. stavak 1. nedvosmislen je: upotreba dvaju pridjeva "izvorno i utvrđujuće" jasno sugerira strogo tumačenje potencijala odredbe, jer je "odstupanje od pojedinačnog prava utvrđenog u direktivi '. Obrazloženje članka 4. stavka 1. primjenjuje se samo „u minimalnim okolnostima”. Sudska praksa pokazala je odmjerenu uporabu ove iznimke i želju da se ona strogo protumači, prihvaćajući istovremeno da obuhvaća slučajeve u kojima, zbog posebne prirode predmetne profesije, postoji obilježje povezano s godinama, ili neki od osnova diskriminacije, znatno smanjuje sposobnost osobe da pravilno i učinkovito obavlja zanimanje.[[14]](#footnote-14)

# Primjeri dobre prakse

## Ugovor na određeno vrijeme

Poslodavci će možda htjeti zaposliti starije radnike po ugovorima na određeno vrijeme. Ako se stranke tijekom radnog odnosa žele na neodređeno vrijeme dogovoriti da će odgoditi, ako je potrebno i više puta, dogovoreni datum otkaza ugovora o radu koji se odnosi na dostizanje normalne dob za umirovljenje, jednostavno zato što radnik dostizanjem normalne dobi za umirovljenje ispunjava uvjete za starosnu mirovinu, potrebno je imati objektivne razloge koji opravdavaju obnavljanje takvih ugovora ili odnosa o radu, maksimalno ukupno trajanje tih uzastopnih ugovora ili odnosa na određeno vrijeme i broj obnavljanja takvih ugovora ili odnosa.[[15]](#footnote-15) Kako bi se spriječile zlouporabe nastale korištenjem uzastopnih ugovora o radu ili odnosa na određeno vrijeme, kolektivni ugovori mogu, tamo gdje ne postoje jednake pravne mjere za sprečavanje zloporabe, uvesti na način koji uzima u obzir potrebe određenih sektora i / ili kategorija radnika, jednu ili više sljedećih mjera:

• objektivni razlozi koji opravdavaju obnavljanje takvih ugovora ili odnosa;

• maksimalno ukupno trajanje uzastopnih ugovora ili odnosa na određeno vrijeme;

• broj obnavljanja takvih ugovora ili odnosa.

Socijalni partneri, mogu odrediti pod kojim uvjetima ugovori o radu na određeno vrijeme ili odnosi:

• mogu se smatrati "sukcesivnim".

• mogu se smatrati ugovorima ili odnosima na neodređeno vrijeme.[[16]](#footnote-16)

Ugovor na određeno vrijeme može se sklopiti i s mladim radnicima. Međutim, ako se ugovor automatski raskida kad zaposlenik dostigne određenu dob, opet je potrebno dokazati da odredba slijedi legitimni cilj politike zapošljavanja i tržišta rada te da su sredstva predviđena za postizanje tog cilja prikladna i potrebna. U slučaju *Abercrombie*, Sud je utvrdio da nije diskriminirajuće da poslodavac zaključi ugovor o dežurstvu s radnikom mlađim od 25 godina, bez obzira na prirodu usluga koje će se pružati, i otpusti tog radnika čim on navrši 25 godina, budući da odredba slijedi legitimni cilj politike zapošljavanja, naime postizanje određenog stupnja fleksibilnosti na tržištu rada, jer poduzetnike može potaknuti postojanje instrumenta manje zahtjevnog i skupog od uobičajenog ugovora, a tako će se ostvariti cilj da više odgovaraju na molbe mladih radnika za posao. Štoviše, nedostatak profesionalnog iskustva faktor je koji koči mlade, a mogućnost ulaska u svijet rada i stjecanja iskustva, čak i ako je fleksibilno i vremenski ograničeno, mogla bi predstavljati odskočnu dasku za nove mogućnosti zapošljavanja.[[17]](#footnote-17)

## Određivanje najviše dobne granice

Osim u slučaju kada se dobna granica temelji na mogućnosti zaposlenika da stekne starosnu mirovinu, ograničenje trajanja ugovora o radu na temelju dobi zaposlenika opravdano je samo kada zbog djelatnosti koju zaposlenik obavlja, premašivanje određene dobi predstavlja rizik. Starost je objektivno povezana sa smanjenjem tjelesnih sposobnosti.

Određivanje najviše dobne granice može se opravdati pozivanjem na amortizaciju troškova osposobljavanja koje omogućava razumno razdoblje zaposlenja prije umirovljenja. Opravdanje za "istinski profesionalni zahtjev" prema članku 4. nije specifično za dobnu diskriminaciju, ali se često koristi u tim slučajevima. Na primjer, fizički zahtjevi vatrogasne profesije nisu bili oslobođeni starosnog stereotipa. Sugeriralo se da svatko tko je prešao 45 ili 50 godina više nije u mogućnosti sudjelovati u aktivnom gašenju požara zbog "medicinski dokazanog procesa starenja". Sukladno tome, Sud je zaključio da „vrlo malo policajaca starijih od 45 godina ima dovoljnu fizičku sposobnost da provodi vatrogasni dio svojih aktivnosti“. Stoga je mjera kojom se utvrđuje maksimalna dob za zapošljavanje na radna mjesta u vatrogasnoj službi s 30 godina bila dovoljna kao opravdanje za cilj osiguranja operativne sposobnosti i ispravnog funkcioniranja predmetne službe.[[18]](#footnote-18)

S druge strane, radni odnos pilota Deutsche Lufthanse automatski prestaje kad navrši 60 godina, a Sud je utvrdio da je takav pilot u usporedivoj situaciji s mlađim pilotom koji obavlja istu djelatnost u korist iste zrakoplovne tvrtke i / ili potpada pod isti kolektivni ugovor. S prvim pilotom kojem se ugovor o radu automatski otkazuje kad navrši 60 godina života postupa se manje povoljno, na temelju njegove dobi, od drugog. Što se tiče zrakoplovnih pilota, neophodno je da oni, između ostalog, posjeduju određene fizičke sposobnosti, u mjeri u kojoj fizički nedostaci u toj profesiji mogu imati značajne posljedice. Također je neporecivo da se te mogućnosti smanjuju s godinama. Posjedovanje određenih fizičkih sposobnosti može se smatrati „*istinskim i odlučujućim profesionalnim zahtjevom*“, u smislu članka 4. stavka 1. FED-a, za rad kao pilot zrakoplovne tvrtke i da je posjedovanje takvih sposobnosti povezano s godinama. Sud Europske unije utvrdio je da je takva odredba nužna, naveo je da se u utvrđivanju dobne granice od 60 godina za koju se smatra da zrakoplovni piloti koji spadaju u Kolektivni ugovor više nemaju fizičke sposobnosti za obavljanje svoje profesionalne djelatnosti. Istodobno, nacionalno i međunarodno zakonodavstvo dozvoljava obavljanje te djelatnosti, pod određenim uvjetima, do 65. godine života, a socijalni partneri nametnuli su tim pilotima nerazmjeran zahtjev u smislu članka 4. stavka 1. FED-a. Stoga je Sud zaključio da sigurnost zračnog prometa ne predstavlja legitimni cilj u smislu te odredbe.

## Plaća

Da bi smanjili troškove zaposlenja, poslodavci će možda morati smanjiti plaću zaposlenicima koji tek ulaze u ustanovu u usporedbi s onima koji su ranije angažirani. Novi uvjeti nagrađivanja ne temelje se na kriteriju koji je neraskidivo ili neizravno povezan sa dobom poslodavaca, jer se netko može odlučiti prijaviti se za to mjesto u bilo kojem trenutku tijekom karijere; stoga se ne može smatrati da takva nova pravila uspostavljaju različito postupanje na temelju dobi. Mjera koja od određenog datuma predviđa prijavu za zapošljavanje novih zaposlenika na ljestvici plaća i klasifikaciju na toj ljestvici koja je manje povoljna od one koja se primjenjuje na zaposlenike koji su angažirani prije toga datuma ne predstavlja neizravnu diskriminaciju na temelju dobi u smislu te odredbe.[[19]](#footnote-19)

Treba napomenuti da, što se tiče opravdanosti izravne diskriminacije, bilo koji argument koji navodi povećanje financijskog tereta i moguće administrativne poteškoće, u načelu ne može opravdati nepoštivanje obveza koje proizlaze iz zabrane diskriminacije na temelju dobi.[[20]](#footnote-20)

## Otpremnina

U slučaju *Andersen* čiji je predmet bila usporediva odredba (dobna granica za isplatu otpremnine), Sud je uzeo u obzir moraju li radnici prihvatiti smanjenja prijevremene mirovine i druga smanjenja dohotka u usporedbi s maksimalnim iznosom mirovine koju bi inače mogli imati[[21]](#footnote-21). Stoga je mjera imala za cilj osigurati, pod načelom proporcionalnosti i potrebe za suzbijanjem zloporabe, da se otpremnina isplaćuje samo onima kojima je namijenjena, naime onima koji namjeravaju nastaviti raditi, ali će zbog svoje dobi, općenito naići na više poteškoća u pronalaženju novog posla. Tvrdi se da je tom mjerom spriječeno da poslodavci budu prisiljeni dodijeliti otpremninu osobama kojima će također isplaćivati ​​starosnu mirovinu nakon prestanka radnog odnosa. Iako države članice imaju široko diskrecijsko pravo u vezi s *Palaciom,* to diskrecijsko pravo "*ne smije imati učinak narušavanja načela nediskriminacije na temelju dobi*". Smatralo se da je zakonodavno pravilo nerazmjerno jer je prelazilo ono što je bilo potrebno da bi se postigao njegov cilj, zadržavanje otpremnina i onim zaposlenicima koji nisu željeli otići u mirovinu kad ispunjavaju uvjete. Sukladno tome, smatrano je da je ovo dansko zakonodavstvo u suprotnosti sa zabranom dobne diskriminacije. Međutim, Sud nastoji primijeniti lakši standard nadzora nacionalnog zakonodavstva koje potiče umirovljenje sa 65 ili 68 godina, oslanjajući se uglavnom na presudu *Palacios de la Villa*. .[[22]](#footnote-22)

Zaključak

Socijalni partneri uživaju široko diskrecijsko pravo u svom izboru, oni su u mogućnosti slijediti određeni cilj na polju socijalne politike i politike zapošljavanja, kao i u definiranju mjera koje ga mogu postići. Štoviše, socijalni partneri, kroz kolektivni ugovor, mogu se odlučiti za primjenu nacionalnog mehanizma zapošljavanja ili socijalne politike. Stoga su sposobni stvoriti fleksibilno regulatorno okruženje koje udovoljava točnim potrebama određenog radnog mjesta, kao i specifičnim značajkama dotičnog posla.

Što se tiče opravdanosti, koncept objektivnih razloga zahtijeva da se utvrdi da je nejednak tretman opravdavan postojanjem preciznih i konkretnih čimbenika, koji karakteriziraju uvjet zaposlenja na koji se odnosi, u određenom kontekstu u kojem se događa i temelji se na objektivnim, transparentnim kriterijima; tako da se može utvrditi zadovoljava li neravnopravan tretman istinsku potrebu, je li prikladan za postizanje cilja i potreban u tu svrhu. Ti čimbenici mogu posebno rezultirati iz specifične prirode zadataka ili ostvarivanja legitimnog cilja socijalne politike. Treba razlikovati osnovu same diskriminacije i osobine povezane s njom. Upravo potonje mora predstavljati istinski i presudan profesionalni zahtjev da bi se opravdala razlika u postupanju, a ne osnovu diskriminacije *per se.*

Općenito, u slučaju dobne diskriminacije, politike uvedene kolektivnim ugovorom mogu se smatrati legitimnim čimbenikom. Međutim, to ne znači da takve klauzule u kolektivnom ugovoru ne moraju ispunjavati uvjete utvrđene člankom 6. stavkom 1. FED-a. Direktiva je imala za cilj zaštititi dostojanstvo ljudi štiteći ih od generacijskih predrasuda i drugih oblika stereotipizacije. Starosna diskriminacija šteti dostojanstvu čovjeka ili autonomiji osobe. Široka slobodna procjena socijalnih partnera temelji se na pretpostavci da je dob prolazna osobna karakteristika. Međutim, mora se imati na umu da socijalni partneri moraju uzeti u obzir interese svih dobnih skupina, umjesto kategorizacije na temelju stereotipa, a kolektivni ugovor mora prilagoditi razlike koje se odnose na pojedine osnove. Na taj način socijalni partneri postaju sposobni stvoriti zdravu ravnotežu između interesa poslodavca i zaposlenika i pružiti učinkovitu zaštitu zaposlenicima svih dobnih skupina.

1. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, OJ L 303 , 02/12/2000 P. 0016 – 0022. [↑](#footnote-ref-1)
2. Art. 6(1) Directive 2000/78/EC, also indicated by recital 25 of Directive 2000/78/EC that the EU legislature recognises the legitimate role of age in many different social policy contexts. [↑](#footnote-ref-2)
3. Schiek, DG (2011). Age Discrimination before the ECJ - Conceptual and Theoretical issues. *Common Market Law Review*, 48 (3). 777 - 799 (22), 779. (Schiek2011) [↑](#footnote-ref-3)
4. Case C‑144/04 *Mangold* [2005] ECR I‑9981, paragraph 63; Case C‑411/05, *Palacios de la Villa* [2007] EU:C:2007:604, paragraph 68. [↑](#footnote-ref-4)
5. Case C-271/08, *Commission v. Germany*, EU:C:2010:426, para 37; Case C-45/09, *Rosenbladt*, EU:C:2010:601, paras. 68–69. [↑](#footnote-ref-5)
6. *Rosenbladt*, para 52. [↑](#footnote-ref-6)
7. McKerlie, D (1989). Equality and Time, 99 *Ethics* 475. [↑](#footnote-ref-7)
8. Horton, R (2018). Justifying Age Discrimination in the EU. In: Belavusau, U and Henrard, K (eds.): *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*, Hart, 277-278. [↑](#footnote-ref-8)
9. Case C-390/12, *Pfleger*, EU:C:2014:281; Case C-414/16, *Egenberger*, EU:C:2018:257. [↑](#footnote-ref-9)
10. Schiek (2011) supra (fn 4). [↑](#footnote-ref-10)
11. Case C-417/13, *Starjakob*, EU:C:2015:38. [↑](#footnote-ref-11)
12. Case C-307/05, *Del Cerro Alonso*, EU:C:2007:509, Case C-72/18, *Ustariz Aróstegui*, EU:C:2019:516, [↑](#footnote-ref-12)
13. Case C‑229/08, *Wolf*, [2010] ECR I‑1. [↑](#footnote-ref-13)
14. Opinion of AG Cruz Villalón in *Reinhard Prigge Michael Fromm Volker Lambach v Deutsche Lufthansa AG*, Case C-447/09. [↑](#footnote-ref-14)
15. Case C-184/15 and C-197/15, *Martinez Andrés and Castrejana López*, EU:C:2016:680. [↑](#footnote-ref-15)
16. Case C-46/17, *Hubertus John v Freie Hansestadt Bremen*, EU:C:2018:131. [↑](#footnote-ref-16)
17. Case C-143/16, *Abercrombie & Fitch Italia*, EU:C:2017:566 [↑](#footnote-ref-17)
18. *Wolf*, EU:C:2010:3. [↑](#footnote-ref-18)
19. Case C-154/18, *Tomás Horgan and Claire Keegan*, EU:C:2019:113. [↑](#footnote-ref-19)
20. Case C-396/17, *Martin Leitner v Landespolizeidirektion Tirol*, EU:C:2019:375. [↑](#footnote-ref-20)
21. Case C-499/08, *Ingeniørforeningen i Danmark acting on behalf of Ole Andersen v Region Syddanmark*, EU:C:2010:600. [↑](#footnote-ref-21)
22. Schiek (2011) supra (fn 4). [↑](#footnote-ref-22)