Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
JEAN RICHARD DE LA TOUR
prednesené 19. novembra 2020[1]

Vec C-511/19

AB
proti
Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Areios Pagos (Kasačný súd, Grécko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 2000/78/ES – Zásada rovnosti zaobchádzania v zamestnaní a povolaní – Zákaz diskriminácie na základe veku – Zamestnanci vo verejnom sektore zaradení do rezervy pracovníkov až do zániku ich pracovnej zmluvy – Pracovný pomer, ktorý zaniká vtedy, keď pracovníci splnia podmienky na poberanie plného starobného dôchodku – Článok 6 ods. 1 – Znižovanie mzdových výdavkov vo verejnom sektore – Legitímny cieľ politiky zamestnanosti – Situácia hospodárskej a finančnej krízy“

I. Úvod

1. Tento návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 2 a článku 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní[2].

2. Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom AB a Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (ďalej len „OAKA“) vo veci toho, že pán AB bol v súlade s vnútroštátnym právom v danej oblasti pred svojím odchodom do dôchodku zaradený do režimu rezervy pracovníkov.

3. Opatrenie, o aké ide vo veci samej, spočíva v zavedení rezervy pracovníkov vo vzťahu k zamestnancom vo verejnom sektore, ktorí majú pracovnú zmluvu podľa súkromného práva na dobu neurčitú. Zaradenie do režimu rezervy pracovníkov sa považuje za predbežné oznámenie o tom, že dôjde k prepusteniu z pracovného pomeru, a znížená mzda, ktorá sa vypláca zamestnancom, ktorí tomuto režimu podliehajú, sa vypočíta tak, že sa započítava do odstupného, na ktoré by prípadne vznikol nárok po skončení obdobia zaradenia do rezervy pracovníkov. Vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, stanovuje, že zamestnanci, ktorí v určitom období splnia podmienky na poberanie plného starobného dôchodku, sa automaticky zaraďujú do režimu rezervy pracovníkov od 1. januára 2012 až do zániku ich pracovného pomeru. V tejto súvislosti podľa tejto istej právnej úpravy pracovná zmluva zamestnancov, uzavretá podľa súkromného práva na dobu neurčitú, zaniká na základe zákona automaticky vtedy, keď títo zamestnanci splnia podmienky, na základe ktorých im vzniká nárok na plný starobný dôchodok, a to pod podmienkou, že bol tento nárok nadobudnutý do 31. decembra 2013.

1 Jazyk prednesu: francúzština.

2 Ú. v. EÚ L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79.

4. Režim rezervy pracovníkov je súčasťou celého radu opatrení prijatých Helénskou republikou s cieľom reorganizácie verejného sektora a zníženia verejných výdavkov v kontexte hospodárskej a finančnej krízy, ktorej musel tento členský štát čeliť. Prejednávaná vec ponúka Súdnemu dvoru predovšetkým príležitosť spresniť rozsah článku 6 ods. 1 smernice 2000/78 v takomto kontexte.

5. V týchto návrhoch navrhnem Súdnemu dvoru, aby rozhodol tak, že článok 2 ods. 1 a článok 2 ods. 2 písm. a), ako aj článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, podľa ktorej sa zamestnanci vo verejnom sektore, ktorí v určitom období splnia podmienky na poberanie plného starobného dôchodku, zaraďujú až do zániku ich pracovnej zmluvy do režimu rezervy pracovníkov, a to za predpokladu, že jednak táto právna úprava sleduje legitímny cieľ politiky zamestnanosti, a jednak že sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné.

II. Právny rámec

A. Právo Únie

6. Článok 1 smernice 2000/78 stanovuje, že účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe, okrem iného, veku, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.

7. Článok 2 ods. 1 a 2 tejto smernice stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania' rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;

b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak:

   i) takýto predpis, kritérium alebo zvyklosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné…

…“

8. Článok 3 ods. 1 smernice 2000/78 znie:

„V rámci právomocí delegovaných na [Úniu] sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

…

c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;

…“

9. Článok 6 smernice 2000/78 stanovuje:

„1. Bez ohľadu na článok 2 ods. 2 členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:

a) stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana;

b) stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia;

…

2. Bez ohľadu na článok 2 ods. 2, členské štáty môžu určiť, že v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia stanovenie veku pre možnosť alebo nárok na odchod do starobného alebo invalidného dôchodku vrátane stanovenia odlišných vekových hraníc v uvedených systémoch pre zamestnancov alebo skupiny alebo kategórie zamestnancov a využitie vekového kritéria v kontexte takýchto systémov v poistných matematických výpočtoch nie je diskrimináciou na základe veku za predpokladu, že dôsledkom tohto nebude diskriminácia na základe pohlavia.“

B. Grécke právo

10. § 34 s názvom „Zrušenie voľných pracovných miest podľa súkromného práva a rezervy pracovníkov“ Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio – vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012 – 2015 (zákon č. 4024/2011 o dôchodkových systémoch jednotnej tabuľke platov a platových triedach, rezervy pracovníkov a ďalších ustanoveniach, ktorými sa vykonáva strednodobý rozpočtový rámec na roky 2012 – 2015)[3] z 27. októbra 2011, v znení zákonnej vyhlášky zo 16. decembra 2011, zmenenej na zákon na základe článku 1 Nómos 4047/2012 (zákon č. 4047/2012)[4] z 23. februára 2012, v odsekoch 1 až 4 a 8 stanovuje:

„1. § 37 ods. 7 zákona č. 3986/2011 (FEK A’ 152) sa nahrádza takto:

…

c) Zamestnanci podliehajúci režimu rezervy pracovníkov poberajú počas 12 mesiacov od svojho zaradenia do tohto režimu, resp. počas 24 mesiacov od tohto momentu v prípade, že to stanovujú osobitnejšie ustanovenia, naďalej 60 % základného platu, ktorý poberali v čase svojho zaradenia do predmetného režimu.

…

3 FEK A’ 226.

4 FEK A’ 31, ďalej len „zákon č. 4024/2011“.

e) Zaradenie do režimu rezervy pracovníkov sa na akékoľvek právne účely považuje za predbežné oznámenie o tom, že dôjde k prepusteniu z pracovného pomeru, a mzda, ktorá sa vypláca zamestnancom, ktorí uvedenému režimu podliehajú v súlade s ustanoveniami uvedenými v písm. c), sa vypočíta so započítaním odstupného, na ktoré by prípadne vznikol nárok po skončení obdobia zaradenia do rezervy pracovníkov.

…

2. Pracovné miesta zamestnancov, ktorí majú súkromnoprávny pracovný pomer na dobu neurčitú s orgánom verejnej správy, právnickými osobami podľa verejného práva, orgánmi miestnej samosprávy prvého a druhého stupňa a ich podnikmi, právnickými osobami podľa súkromného práva patriacimi štátu, alebo právnickým osobám podľa verejného práva, alebo orgánmi miestnej samosprávy, a to v tom zmysle, že sú tieto poverené úlohou zverenou zo strany štátu, orgánu verejnej správy alebo orgánov miestnej samosprávy, alebo že podliehajú dohľadu zo strany štátu, orgánu verejnej správy alebo orgánov miestnej samosprávy, alebo že je ich správna rada menovaná a kontrolovaná väčšinovo štátom, orgánom verejnej správy alebo orgánmi miestnej samosprávy, alebo že je minimálne 50 % ich ročného rozpočtu tvorených tak, že sa do nich trvalo prispieva v súlade s príslušnými ustanoveniami prostredníctvom finančných príspevkov vyššie uvedených orgánov, ako aj s podnikmi, orgánmi a verejnými akciovými spoločnosťami, ktoré patria do pôsobnosti ustanovení kapitoly I zákona č. 3429/2005 (A’ 314), v znení [článku 1] ods. 1 písm. a) zákona č. 3899/2010 (A’ 212), ktoré sú v čase nadobudnutia účinnosti toho zákona voľné, sa zrušujú…

3. Pracovná zmluva podľa súkromného práva na dobu neurčitú, ktorú majú zamestnanci s pracovným miestom na vyššie uvedených orgánoch… zaniká na základe zákona automaticky vtedy, keď uvedení zamestnanci splnia podmienky, na základe ktorých im vzniká nárok na odchod do plného starobného dôchodku a ktoré zodpovedajú poisteniu v systéme sociálneho zabezpečenia po dobu 35 rokov, a to pod podmienkou, že tento nárok v súlade s príslušnými ustanoveniami vznikne do 31. decembra 2013 vrátane…

4. Pracovníci uvedení v predchádzajúcom odseku sú automaticky zaradení do režimu rezervy pracovníkov od 1. januára 2012 až do zániku ich pracovného pomeru spôsobom uvedeným v predchádzajúcom odseku…

…

8. Dĺžka trvania rezervy pracovníkov nepresahuje 24 mesiacov, pokiaľ ide o pracovníkov uvedených v odseku 4…“

11. Okrem toho § 8 druhý odsek Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon (zákon č. 3198/1955, ktorým sa menia a dopĺňajú ustanovenia v oblasti skončenia pracovného pomeru)[5], z 23. apríla 1955, v znení účinnom v čase skutkových okolností vo veci samej, stanovuje nárok zamestnancov, pokiaľ títo splnia podmienky na uplatnenie si nároku na výplatu plného starobného dôchodku zo strany dotknutého orgánu sociálneho zabezpečenia, na výplatu 40 % odstupného, na ktoré majú nárok na základe príslušných ustanovení, v prípade, že sa na nich vzťahuje doplnkové poistenie, resp. 50 % uvedeného odstupného v prípade, že sa na nich nevzťahuje doplnkové poistenie, a to bez ohľadu na to, či oni podajú výpoveď zo zamestnania alebo ich zamestnávateľ prepustí.

5 FEK A’ 98, ďalej len „zákon č. 3198/1955“.

III. Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

12. Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že pán AB sa v roku 1982 zamestnal u OAKA, právnickej osoby podľa súkromného práva patriacej do verejného sektora[6], na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú a v roku 1998 mu v rámci tohto subjektu bolo zverené vykonávanie pracovných úloh technického poradcu. Za vykonávanie týchto pracovných úloh poberal plat vedúceho sekcie, ako aj služobný príspevok, až kým nebol v roku 2010 tento príspevok zrušený.

13. Od 1. januára 2012 zaradil OAKA pána AB automaticky do režimu rezervy pracovníkov na základe uplatnenia § 34 ods. 1 písm. c), § 34 ods. 3 prvého pododseku, ako aj § 34 ods. 4 a 8 zákona č. 4024/2011, čo malo za následok zníženie jeho odmeny na 60 % jeho základného platu.

14. Dňa 30. apríla 2013 OAKA ukončil pracovnú zmluvu pána AB bez toho, aby mu vyplatil odstupné, a to z dôvodu, že tento splnil podmienky, na základe ktorých mu vzniká nárok na výplatu plného starobného dôchodku, na základe uplatnenia § 34 ods. 1 písm. e) zákona č. 4024/2011, ktorým sa stanovuje započítanie splatného odstupného s odmenou vyplácanou zamestnancovi počas jeho pridelenia do rezervy pracovníkov.

15. Žalobou podanou na Monomeles Protodikeio Athinon (prvostupňový súd v Aténach, rozhodujúci ako samosudca, Grécko) sa pán AB domáhal najmä vyhlásenia neplatnosti jeho presunu do režimu rezervy pracovníkov na základe uplatnenia vyššie uvedených ustanovení § 34 zákona č. 4024/2011, pričom tvrdil, že tieto ustanovenia zavádzajú rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku, čo je v rozpore so smernicou 2000/78, pričom toto rozdielne zaobchádzanie nie je objektívne odôvodnené nijakým legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie takéhoto cieľa nie sú primerané a nevyhnutné. Z tohto dôvodu požadoval, aby bola OAKA uložená povinnosť vyplatiť mu sumu 50 889,91 eura z titulu rozdielu medzi platom, ktorý poberal pred svojím zaradením do režimu rezervy pracovníkov, a platom poberaným po tomto zaradení. Odkazom na § 8 druhý odsek zákona č. 3198/1955 požadoval pán AB od OAKA aj vyplatenie sumy 32 108,04 eura z titulu odstupného.

16. Po tom, ako uvedený súd tejto žalobe čiastočne vyhovel, OAKA podal odvolanie na Monomeles Efeteio Athinon (Odvolací súd Atény, rozhodujúci ako samosudca, Grécko), ktorý zrušil rozsudok vydaný na prvom stupni a zamietol časť žaloby pána AB, ktorej sa v tomto rozsudku vyhovelo.

17. Pán AB podal kasačný opravný prostriedok na vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania a ktorým je Areios Pagos (Kasačný súd, Grécko).

18. Tento súd uvádza, že ustanovenia zavádzajúce režim rezervy pracovníkov nestanovujú vekový limit pre zamestnancov, ktorí mu podliehajú, a to na rozdiel od úradníkov vo verejnom sektore v úzkom zmysle slova, ktorí sú pripustení do režimu pred odchodom do dôchodku, na účely ktorého je stanovený určitý vekový limit.

19. Vnútroštátny súd z toho vyvodzuje záver, že zaradenie do režimu rezervy pracovníkov nepredstavuje priamu diskrimináciu na základe veku, v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78.

20. Tento súd uvádza, že vnútroštátna právna úprava, ktorou sa tento režim zavádza, je založená na kritériu časovej blízkosti odchodu do plného starobného dôchodku, t. j. keď pracovník splní podmienky, na základe ktorých vzniká nároku na jeho vyplácanie dotknutou poisťovňou, čo predpokladá, že pracovník dovŕšil 35 rokov platenia poistného, a to za predpokladu, že sú tieto podmienky splnené v období od 1. januára 2012 do 31. decembra 2013.

6 Zo spisu vyplýva, že hoci je OAKA právnickou osobou založenou podľa súkromného práva, jej 100 % vlastníkom je Grécko.

21. Podľa vnútroštátneho súdu vyplýva z vnútroštátnej právnej úpravy v oblasti sociálneho zabezpečenia aj to, že okrem minimálneho obdobia platenia poistného v trvaní 35 rokov je nevyhnutnou podmienkou na to, aby si zamestnanec, ktorý je poistený v Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton (IKA-ETAM) (Inštitúcia sociálneho zabezpečenia – Všeobecná poisťovňa zamestnancov, Grécko)[7], mohol uplatniť nárok na plný starobný dôchodok po odpracovaní 35 rokov v zamestnaneckom pomere, to, že tento zamestnanec musí v čase podania žiadosti na poisťovňu dovŕšiť vek 58 rokov, v súlade s § 10 ods. 1 Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton (zákon č. 825/1978, ktorým sa nahrádzajú, menia a dopĺňajú ustanovenia právnych predpisov, ktorými sa spravuje IKA, a o ustanoveniach s tým súvisiacich)[8], z 13. novembra 1978, platným a účinným v čase skutkových okolností vo veci samej.

22. Za predpokladu, že by § 34 ods. 1 písm. c), § 34 ods. 3 prvý pododsek a § 34 ods. 4 zákona č. 4024/2011 znamenali nepriamu diskrimináciu z dôvodu veku, v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78, vnútroštátny súd si kladie otázku, či dôvody uvedené v dôvodovej správe k tomuto zákonu predstavujú objektívne a primerane legitímny cieľ odôvodňujúci rozdielne zaobchádzanie a či zaradenie časti zamestnancov do režimu rezervy pracovníkov predstavuje primerané a nevyhnutné opatrenie na účely dosiahnutia tohto cieľa.

23. Uvedený súd v tejto súvislosti uvádza, že cieľom ustanovení § 34 zákona č. 4024/2011 bolo reagovať na okamžitú potrebu znížiť mzdové výdavky v súlade s dohodou medzi Helénskou republikou a jej veriteľmi, ako aj ozdraviť financie štátu a verejného sektora v širokom slova zmysle s cieľom vysporiadať sa s hospodárskou krízou, ktorá tento členský štát postihla.

24. Za týchto okolností Areios Pagos (Kasačný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Predstavuje nepriamu diskrimináciu na základe veku podľa článku 2 ods. 1, článku 2 ods. 2 písm. b) a článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 prijatie právnej úpravy členským štátom, vzťahujúcej sa na štátne orgány, orgány miestnej samosprávy a právnické osoby podľa verejného práva, a všeobecne na všetky subjekty verejného sektora v širšom zmysle (súkromnoprávne subjekty) v postavení zamestnávateľov, akou je právna úprava uvedená v § 34 ods. 1 písm. c), § 34 ods. 3 prvom pododseku a v § 34 ods. 4 zákona č. 4024/2011, na základe ktorej zamestnanci vyššie uvedených subjektov pracujúci na základe súkromnoprávneho pracovného vzťahu podliehajú na obdobie najviac dvadsaťštyri mesiacov režimu rezervy pracovníkov, pričom jediným podstatným kritériom je čas ostávajúci do splnenia podmienok na priznanie nároku na starobný dôchodok, zodpovedajúci tridsiatim piatim rokom dôchodkového poistenia dosiahnutých v období medzi 1. januárom 2012 a 31. decembrom 2013, a to aj so zreteľom na skutočnosť, že podľa právnych predpisov týkajúcich sa sociálneho poistenia platných v danom čase sa na získanie nároku na starobný dôchodok v rámci pracovného pomeru vyžadovalo okrem iných prípadov, ktoré nie sú v prejednávanej veci relevantné, najmenej 10 500 pracovných dní (35 rokov) poistenia v IKA alebo v inej inštitúcii poisťujúcej zamestnancov a dovŕšenie (najmenej) 58 rokov veku zamestnanca, samozrejme s tým, že v závislosti od konkrétneho prípadu sa nevylučovala možnosť splniť podmienku poistného obdobia (35 rokov) v odlišnom veku?

2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku, možno prijatie režimu rezervy pracovníkov objektívne a primerane odôvodniť podľa článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) a článku 6 ods. 1 [druhého pododseku] písm. a) smernice vzhľadom na okamžitú potrebu zabezpečiť organizačné, prevádzkové a rozpočtové výsledky a najmä naliehavú potrebu znížiť verejné výdavky s cieľom dosiahnuť do konca roku 2011 konkrétne kvantitatívne ciele uvedené v dôvodovej správe k predmetnému

7 Ďalej len „IKA“. IKA-ETAM bol nástupníckym orgánom Idryma Koinonikon Asfaliseon (IKA) (Orgán sociálneho zabezpečenia, Grécko) v roku 2002 a v roku 2017 ho nahradil Eniaíos Foréas Koinonikís Asfálisis (EFKA) (Všeobecný orgán sociálneho zabezpečenia, Grécko).

8 FEK A' 189, ďalej len „zákon č. 825/1978“.

zákonu, v súlade so špecifikáciou v strednodobom rozpočtovom rámci, a to na účely dodržania záväzkov štátu voči veriteľským partnerom pri riešení akútnej a dlhodobej hospodárskej a finančnej krízy, ktorou krajina prechádza, a zároveň na účely racionalizácie verejných financií a obmedzenia rozširovania verejného sektora?

3. V prípade kladnej odpovede na druhú otázku,

   a) je na dosiahnutie vyššie uvedených cieľov podľa článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) a článku 6 ods. 1 [druhého pododseku] písm. a) smernice 2000/78 primerané a nevyhnutné prijať opatrenie, akým je opatrenie uvedené v § 34 ods. 1 písm. c) zákona č. 4024/2011, ktorým sa stanovuje prudké zníženie odmeňovania zamestnancov podliehajúcich režimu rezervy pracovníkov, a to na 60 % ich základného platu poberaného v čase zaradenia do predmetného režimu, s tým, že uvedení zamestnanci nie sú povinní pracovať pre dotknutý verejný orgán, a ktoré (*de facto*) vedie ku strate možnosti akéhokoľvek zvýšenia platu a kariérneho postupu, pokiaľ ide o obdobie od ich zaradenia do režimu rezervy pracovníkov po skončenie pracovného pomeru z dôvodu získania nároku na starobný dôchodok, a to v situácii, v ktorej kumulatívne platia tieto podmienky:

      i) predmetnému zamestnancovi sa zachováva možnosť nájsť si iné zamestnanie (v súkromnom sektore), alebo môže počas uplatňovania režimu rezervy pracovníkov vykonávať slobodné povolanie alebo podnikať na základe živnostenského oprávnenia bez toho, aby stratil právo na získanie vyššie uvedenej sumy zo základného platu, ak odmena alebo príjem z nového povolania alebo zamestnania nepresiahne sumu vo výške platu poberaného pred začiatkom plynutia režimu pracovných rezerv, pričom v takom prípade sa vyššie uvedený základný plat zníži o daný rozdiel – § 34 ods. 1 písm. f) zákona č. 4024/2011;

      ii) orgán verejnej správy v postavení zamestnávateľa, a v prípade jeho zrušenia Organismos Apascholisis Ergatikou Dynamikou (Úrad práce, Grécko), preberá povinnosť platiť príslušnej poisťovni až do času odchodu zamestnanca do dôchodku odvody na sociálne zabezpečenie za zamestnávateľa aj zamestnanca, t. j. príspevky na dôchodkové zabezpečenie, na doplnkové zdravotné a nemocenské poistenie a doplnkové sociálne poistenie, a to na základe platu, ktorý zamestnanec poberal pred zaradením do režimu rezervy pracovníkov – § 34 ods. 1 písm. d) zákona č. 4024/2011;

      iii) výnimky z uplatňovania režimu rezervy pracovníkov sa stanovujú pre zraniteľné sociálne skupiny vyžadujúce ochranu (manželský partner osoby, ktorá je zaradená do režimu pracovných rezerv, manželský partner alebo dieťa s mierou invalidity najmenej 67 %, ktoré so zamestnancom žijú v spoločnej domácnosti a sú od neho závislé, zamestnanec s mierou invalidity najmenej 67 %, mnohopočetné rodiny, osamelí rodičia žijúci v spoločnej domácnosti a závislí od dotknutého zamestnanca) – § 34 ods. 1 písm. b) zákona č. 4024/2011;

      iv) prednostne sa ponúka možnosť preradenia takéhoto zamestnanca na iné voľné pracovné miesto v orgánoch verejnej správy na základe objektívnych kritérií zohľadňujúcich zásluhy, a to prostredníctvom zaradenia do poradia Anótato Symvoúlio Epilogís Prosopikoú (Vyššia rada pre výber zamestnancov, Grécko) – § 34 ods. 1 písm. a) zákona č. 4024/2011 – pričom táto možnosť je *de facto* obmedzená prudkým znížením prijímania zamestnancov rôznymi subjektmi vo verejnej sfére z dôvodu potreby znižovania výdavkov;

      v) zabezpečí sa prijatie opatrení na účely splácania hypotekárnych úverov, ktoré zamestnancom zaradeným do režimu rezervy pracovníkov poskytla Tameío Parakatathikón kai Daneíon (Štátna úverová banka, Grécko), ako aj na účely uzavretia dohody medzi Gréckou republikou a Énosi Ellinikón Trapezón (Združenie gréckych bánk)

s cieľom uľahčiť splácanie pôžičiek, ktoré dotknutým zamestnancom poskytli iné banky, a to pomerne k ich celkovým rodinným príjmom a ich finančnej situácii – § 34 ods. 10 a 11 zákona č. 4024/2011;

vi) nedávno prijaté ustanovenie (§ 1 ods. 15 Nómos 4038/2012 [9]) stanovuje prijatie aktu týkajúceho sa odchodu do dôchodku, ako aj platobný výmer, pričom priznáva absolútnu prioritu [dotknutým] zamestnancom a v každom prípade najneskôr do štyroch mesiacov od skončenia pracovného pomeru a od predloženia príslušnej dokumentácie na účely priznania nároku na dôchodok;

vii) k vyššie uvedenej strate možnosti kariérneho postupu a zvýšenia platu za obdobie, v ktorom sú zamestnanci s pracovnoprávnymi zmluvami podľa súkromného práva zaradení do režimu pracovných rezerv, a to až do skončenia ich pracovného pomeru z dôvodu vzniku nároku na starobný dôchodok, vo väčšine prípadov, vrátane prejednávanej veci, nedôjde, pretože zamestnanec v dôsledku svojho dlhodobého zamestnania v orgáne verejnej správy vyčerpal možnosti rastu v rámci platových tried a/alebo kariérneho postupu podľa príslušných právnych predpisov?

b) je na dosiahnutie vyššie uvedeného cieľa podľa článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) a článku 6 ods. 1 [druhého pododseku] písm. a) smernice 2000/78 primerané a nevyhnutné prijať opatrenie, akým je opatrenie uvedené v § 34 ods. 1 písm. e) zákona č. 4024/2011, ktoré vedie k úplnej (alebo čiastočnej) strate nároku podľa § 8 druhého odseku zákona č. 3198/1955, čiže na dávku vyplácanú v prípade prepustenia zamestnanca alebo skončenia jeho pracovného pomeru z dôvodu splnenia podmienok na priznanie nároku na starobný dôchodok vo výške 40 % odstupného poskytovaného pri prepustení zamestnancov s doplnkovým poistením (a ktoré pri verejnoprospešných orgánoch verejnej správy alebo verejných subjektoch dotovaných štátom, akým je odporca, právnická osoba podľa súkromného práva, nemôže prekročiť maximálnu sumu 15 000 eur), a to v dôsledku započítania tejto dávky so zníženou odmenou poberanou v priebehu zaradenia do režimu rezervy pracovníkov do predmetnej sumy odstupného, pričom je potrebné vziať do úvahy, že v súlade s vyššie uvedenými platnými pracovnoprávnymi predpismi by predmetný zamestnanec v každom prípade získal takto znížené odstupné, a to v prípade podania výpovede, ako aj pri prepustení zo strany inštitúcie, v ktorej pracoval?“

25. AB, OAKA, grécka vláda, ako aj Európska komisia predložili písomné pripomienky a v stanovenej lehote odpovedali na otázky na písomné zodpovedanie, ktoré im položil Súdny dvor.

IV. Analýza

26. Svojimi prejudiciálnymi otázkami žiada vnútroštátny súd Súdny dvor v podstate o to, aby rozhodol, či sa majú článok 2 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, na základe ktorej sú zamestnanci vo verejnom sektore, ktorí v určitom období splnia podmienky na poberanie plného starobného dôchodku, zaradení do režimu pracovných rezerv, ktorý so sebou prináša zníženie ich odmeny a ktorý má za dôsledok zníženie, ba až nepriznanie žiadneho odstupného, nárok na ktoré by si mohli uplatniť v čase skončenia ich pracovného pomeru.

9 Nómos 4038/2012: Epeígouses rythmíseis pou aforoún tin efarmogí tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012 – 2015 (zákon č. 4038/2012 o urgentných opatreniach týkajúcich sa realizácie strednodobého rozpočtového rámca na roky 2012 – 2015), z 2. februára 2012 (FEK A’ 14).

27. Pripomínam, že § 34 ods. 1 písm. c), § 34 ods. 3 prvý pododsek a § 34 ods. 4 zákona č. 4024/2011 zavádzajú režim rezervy pracovníkov pre pracovníkov zamestnaných na základe pracovného pomeru podľa súkromného práva na dobu neurčitú na orgánoch verejnej moci, orgánoch miestnej samosprávy, v právnických osobách podľa verejného práva a právnických osobách podľa súkromného práva, ktoré patria do verejného sektora v širokom slova zmysle, a to na obdobie maximálne dvoch rokov (od 1. januára 2012 do 31. decembra 2013), na základe kritéria časovej blízkosti odchodu do plného starobného dôchodku, t. j. keď pracovník kedykoľvek počas tohto obdobia splní podmienky na to, aby si na tento dôchodok uplatnil nárok, to znamená, že dovŕšil 35 rokov platenia poistného.

28. Vnútroštátny súd spresňuje, že počas tohto obdobia, až dovtedy, kým nie sú splnené podmienky na odchod do dôchodku, sa na osoby zaradené do režimu rezervy pracovníkov vzťahuje drastické zníženie ich odmeny, no tieto osoby pritom nie sú povinné na dotknutom verejnom orgáne pracovať. Okrem toho dochádza k započítaniu odstupného, na ktoré by tieto osoby mali nárok, so zníženou odmenou, ktorú poberajú v období, počas ktorého stále podliehajú tomuto režimu. Ich prijatie do uvedeného režimu sa považuje za predbežné oznámenie o tom, že dôjde k prepusteniu z pracovného pomeru. Rozumiem teda tomu tak, že v rámci režimu rezervy pracovníkov je pracovník prepustený z pracovného pomeru, no jeho prepustenie nadobudne účinnosť až vtedy, keď mu bude môcť byť priznaný plný starobný dôchodok. Týmto sa vysvetľuje skutočnosť, že odmeny vyplatené počas tohto obdobia sa započítavajú do sumy odstupného.

29. Na účely poskytnutia odpovede na otázky položené vnútroštátnym súdom je potrebné preveriť, či vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, patrí do pôsobnosti smernice 2000/78, a ak áno, či zakladá rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku, ktoré by prípadne mohlo byť odôvodnené z hľadiska článku 6 tejto smernice.

30. Pokiaľ ide v prvom rade o otázku, či vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, patrí do pôsobnosti smernice 2000/78, tak z názvu a preambuly, ako aj z obsahu a účelu tejto smernice vyplýva, že táto smernica má stanoviť všeobecný rámec na to, aby sa každej osobe zaistila rovnosť zaobchádzania „v zamestnaní a povolaní“ tým, že jej poskytne účinnú ochranu proti diskriminácii založenej na niektorom z dôvodov uvedených v jej článku 1, medzi ktoré patrí aj vek. [10]

31. Okrem toho z § 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 vyplýva, že táto smernica sa v rámci právomocí zverených Únii vzťahuje na „všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov“ vo vzťahu k „podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania“.

32. Keďže vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, stanovuje, že pracovná zmluva podľa súkromného práva na dobu neurčitú, ktorú majú zamestnanci s pracovným miestom na dotknutých orgánoch, zaniká na základe zákona automaticky vtedy, keď títo zamestnanci splnia podmienky, na základe ktorých im vzniká nárok na odchod do plného starobného dôchodku, a keďže sa na základe tejto právnej úpravy uvedení zamestnanci zaraďujú do rezervy pracovníkov až do času, kým budú tieto podmienky splnené, treba o tejto právnej úprave usudzovať, že stanovuje pravidlá týkajúce sa „podmienok zamestnania a pracovných podmienok, vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania“, v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78.

33. Za týchto okolností vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, do pôsobnosti tejto smernice patrí.

10 Pozri najmä rozsudok z 2. apríla 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, bod 20 a citovaná judikatúra).

34. V druhom rade, pokiaľ ide o otázku, či vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, zakladá rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku v zmysle článku 2 ods. 1 smernice 2000/78, treba pripomenúť, že podľa tohto ustanovenia „sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania' rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1" tejto smernice. V článku 2 ods. 2 písm. a) uvedenej smernice sa spresňuje, že pre potreby uplatňovania odseku 1 tohto článku ide o priamu diskrimináciu vtedy, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako s inou osobou v porovnateľnej situácii. Podľa článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) smernice 2000/78 existuje nepriama diskriminácia vtedy, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého veku do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, okrem prípadu, že sú takýto predpis, kritérium alebo zvyklosť objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

35. V predmetnom prípade pripomínam, že § 34 ods. 3 prvý pododsek zákona č. 4024/2011 stanovuje, že pracovná zmluva podľa súkromného práva na dobu neurčitú, ktorú majú zamestnanci s pracovným miestom na dotknutých orgánoch, zaniká vtedy, keď títo zamestnanci splnia podmienky, na základe ktorých im vzniká nárok na odchod do plného starobného dôchodku, pričom uvedené ustanovenie v tejto súvislosti odkazuje na poistenie v systéme sociálneho zabezpečenia po dobu 35 rokov, a to pod podmienkou, že bol tento nárok v súlade s príslušnými ustanoveniami získaný do 31. decembra 2013 vrátane. Zákon č. 4024/2011 sa odkazom na túto podmienku poistenia opiera o zdanlivo neutrálne kritérium, ktoré je spôsobilé uviesť do nevýhodného postavenia pracovníkov, ktorí z dôvodu dovŕšenia počtu odpracovaných rokov, ktoré zodpovedajú 35 rokom poistenia v systéme sociálneho zabezpečenia, patria do tej kategórie pracovníkov, ktorí majú blízko k dôchodku, a sú teda najstarší. Tým, že zákon č. 4024/2011 na základe takéhoto kritéria predpisuje tejto kategórii pracovníkov zaradenie do režimu pracovných rezerv, stanovuje vo vzťahu k týmto pracovníkom menej priaznivé zaobchádzanie, než je zaobchádzanie vyhradené pre všetkých pracovníkov, ktorí naďalej vykonávajú svoju pracovnú činnosť za normálnych podmienok.

36. V dôsledku uvedeného, keďže sa zákon č. 4024/2011 nepriamo opiera o kritérium súvisiace s vekom, mohlo by sa na prvý pohľad zdať, že stanovuje nepriamu diskrimináciu na základe veku, v zmysle ustanovenia článku 1 v spojení s článkom 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78.

37. S ohľadom na uvedené existencia nepriamej diskriminácie podľa môjho názoru predpokladá to, že namietané rozdielne zaobchádzanie spočíva výlučne na zdanlivo neutrálnom kritériu, ktoré je spôsobilé uviesť osoby daného veku do nevýhodného postavenia, a nie tiež na kritériu, ktoré priamo súvisí s vekom. Tak z rozhodnutia vnútroštátneho súdu, ako aj z pripomienok predložených Súdnemu dvoru, pritom vyplýva, že na to, aby zamestnancovi, akým je žalobca vo veci samej, mohol byť priznaný plný starobný dôchodok, musí splniť podmienku dovŕšenia veku 58 rokov, ako to vyplýva z § 10 ods. 1 zákona č. 825/1978. Z toho vyplýva, že zaradenie zamestnanca do režimu rezervy pracovníkov si vyžaduje aj to, aby tento zamestnanec splnil podmienku dovŕšenia minimálneho veku 58 rokov v období od 1. januára 2012 do 31. decembra 2013. Vzhľadom na to, že odkaz na podmienky, na základe ktorých vzniká nárok na odchod do plného starobného dôchodku, nevyhnutne znamená odkaz na § 10 ods. 1 zákona č. 825/1978, ktorý stanovuje podmienku veku, domnievam sa, že priamy charakter diskriminácie na základe veku je preukázaný. Skutočnosť, že táto podmienka veku je pripojená k podmienke týkajúcej sa doby platenia poistného v trvaní 35 rokov, na tom nič nemení, pretože na účely kvalifikácie rozdielneho zaobchádzania je dôležité to, že sa nezdá, že by sa režim rezervy pracovníkov mohol uplatňovať na zamestnancov, ktorí počas relevantného obdobia nedovŕšili minimálny vek 58 rokov. Inak povedané, režim rezervy pracovníkov sa môže týkať len tých pracovníkov, ktorí v čase od 1. januára 2012 do 31. decembra 2013 dovŕšili minimálny vek 58 rokov, a to pod podmienkou, že po dobu minimálne 35 rokov platili poistné.

38. Z vyššie uvedeného vyplýva, že k zaradeniu zamestnancov do režimu rezervy pracovníkov dochádza na základe uplatnenia dvoch kumulatívnych podmienok, z ktorých jedna je priamo spojená s vekom.

39. Treba teda konštatovať, že tým, že vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, stanovuje, že zamestnanci, ktorí nielenže nakumulovali 35 rokov poistenia v systéme sociálneho zabezpečenia, ale aj v období od 1. januára 2012 do 31. decembra 2013 dovŕšili minimálny vek 58 rokov, sú zaradení do režimu pracovných rezerv, táto právna úprava je založená na kritériu, ktoré je neoddeliteľne spojené s vekom týchto zamestnancov. Keďže tá skutočnosť, že zamestnanec dovŕšil vek stanovený touto právnou úpravou na to, aby mu bol priznaný plný starobný dôchodok, má spolu s podmienkou týkajúcou sa 35 rokov platenia poistného za následok jeho zaradenie do režimu pracovných rezerv, je opodstatnené usudzovať, že táto právna úprava vo vzťahu k tým pracovníkom, ktorí tento vek dovŕšili, stanovuje priamym spôsobom menej priaznivé zaobchádzanie v porovnaní so všetkými ostatnými pracovne činnými osobami. Takáto právna úprava teda obsahuje priamu diskrimináciu na základe veku, v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78. [11]

40. Skutočnosť, že podmienka týkajúca sa veku 58 rokov nie je výslovne uvedená v tých ustanoveniach vnútroštátneho právneho predpisu, ktorým sa zavádza režim pracovných rezerv, ale je uvedená v § 10 ods. 1 zákona č. 825/1978, podľa môjho názoru nebráni konštatovaniu, podľa ktorého tento režim zakladá priamu diskrimináciu na základe veku. Relevantné je to, že keď § 34 ods. 3 prvý pododsek zákona č. 4024/2011 odkazuje na kritérium časovej blízkosti odchodu do plného starobného dôchodku, nevyhnutne odkazuje na vnútroštátnu právnu úpravu, ktorá ako podmienku poberania takéhoto starobného dôchodku stanovuje, že pracovník musí dovŕšiť vek 58 rokov. Navyše skutočnosť, že sa zaradenie do režimu rezervy pracovníkov netýka všetkých zamestnancov, ktorí v priebehu daného obdobia dovŕšili minimálny vek 58 rokov, ale v rámci tejto kategórie zamestnancov len tých, ktorí nakumulovali 35 rokov platenia poistného, nie je podľa môjho názoru v rozpore s konštatovaním, podľa ktorého má tento režim za dôsledok priamu diskrimináciu z dôvodu veku.

41. Po tom, čo som uviedol tieto spresnenia, však zdôrazňujem, že Súdnemu dvoru neprináleží sa vyjadrovať k výkladu ustanovení vnútroštátneho práva, keďže táto úloha patrí príslušným vnútroštátnym súdom. [12]

42. Preto prináleží v konečnom dôsledku vnútroštátnemu súdu, ktorý má ako jediný právomoc na posúdenie skutkových okolností, o aké ide vo veci samej, a na výklad uplatniteľných vnútroštátnych právnych predpisov, aby preskúmal, či zaradenie do režimu rezervy pracovníkov spĺňa obidve vyššie uvedené kumulatívne podmienky, a aby z toho vyvodil náležité dôsledky, pokiaľ ide o priamy alebo nepriamy charakter rozdielneho zaobchádzania z dôvodu veku.

43. V treťom rade, pokiaľ ide o otázku, či toto rozdielne zaobchádzanie môže byť odôvodnené, treba pripomenúť, že článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 oprávňuje členské štáty na to, aby bez ohľadu na článok 2 ods. 2 tejto smernice stanovili, že určité rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak sú „v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov… objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné“.

44. Článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 umožňuje členským štátom prijať vo svojom vnútroštátnom práve ustanovenia upravujúce rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku, ktoré patrí najmä do kategórie priamej diskriminácie, ako ju definuje článok 2 ods. 2 písm. a) tejto smernice. Táto možnosť, hoci predstavuje určitú výnimku zo zásady zákazu diskriminácie, je však striktne upravená podmienkami stanovenými tým istým článkom 6 ods. 1 [13]

11 Pozri analogicky rozsudok zo 16. októbra 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, body 48 a 51), v ktorých Súdny dvor konštatoval existenciu rozdielneho zaobchádzania, ktoré je *priamo* založené na veku, vo vzťahu k vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej sa považujú za platné ustanovenia o povinnom odchode do dôchodku uvedené v kolektívnych zmluvách, ktoré ako jediné podmienky vyžadujú to, aby zamestnanec dosiahol vekovú hranicu na odchod do dôchodku, ktorú vnútroštátna právna úprava stanovila na 65 rokov, *a spĺňal ostatné kritériá nároku na poberanie starobného dôchodku podľa svojho režimu účasti v oblasti sociálneho zabezpečenia*.

12 Pozri najmä rozsudok z 28. februára 2018, John (C-46/17, EU:C:2018:131, bod 50).

13 Pozri rozsudok z 5. marca 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, bod 62).

45. Treba tiež pripomenúť, že členské štáty disponujú širokou mierou voľnej úvahy nielen pri sledovaní cieľa určeného spomedzi iných cieľov v oblasti sociálnej politiky a zamestnanosti, ale aj pri určení opatrení, ktorými možno tento cieľ dosiahnuť. [14]

46. Vnútroštátny súd uvádza, že z dôvodovej správy k zákonu č. 4024/2011 vyplýva, že cieľom režimu rezervy pracovníkov je zabezpečiť dodržiavanie záväzkov, ktoré na seba prijala Helénska republika vo vzťahu ku svojim veriteľom, a že na to, aby tomu tak bolo, musí tento režim prinášať okamžité organizačné, funkčné a rozpočtové výsledky smerujúce k strategickému cieľu, ktorým je ozdravenie verejných financií. Podľa tejto dôvodovej správy sa uvedený cieľ musí sledovať pri súčasnom zabezpečení toho, aby väčšina pracovníkov podliehajúcich režimu rezervy pracovníkov pritom nebola pripravená o zamestnanie, ale aby mali istotu odchodu do dôchodku, aby zamestnanci orgánov verejnej správy a verejného sektora v širokom slova zmysle neboli vystavení prevratným zmenám, a aby orgány verejného sektora neboli vo veľkej väčšine prípadov zaťažení vyplácaním odstupného, čo by malo osobitne nepriaznivé následky z hľadiska rozpočtu.

47. Ako uvádza vnútroštátny súd, cieľom režimu rezervy pracovníkov je teda reagovať na potrebu zníženia mzdových výdavkov v súlade s dohodou uzavretou medzi Helénskou republikou a jej veriteľmi, ako aj ozdraviť financie štátu a verejného sektora v širokom slova zmysle, s cieľom vysporiadať sa s akútnou hospodárskou a finančnou krízou, ktorá tento členský štát postihla.

48. Podľa gréckej vlády reaguje režim rezervy pracovníkov na potrebu obmedziť mzdové výdavky a racionalizovať verejnú službu, ako aj verejný sektor v širokom slova zmysle, pričom súčasne pracovníkom, ktorí do neho patria, umožňuje uspokojovať si svoje základné životné potreby až do času, kým nebudú poberať plný starobný dôchodok. Vzhľadom na výnimočnú rozpočtovú krízu, ktorá zasiahla Helénsku republiku, tento členský štát uvádza, že daný režim sleduje ciele vyššieho verejného záujmu, akými sú ozdravenie verejných výdavkov, ako aj racionalizácia a oklieštenie verejného sektora, pričom súčasne dbá na to, aby nedošlo k zásahu do tvrdého jadra individuálnych a sociálnych práv osôb zaradených do pracovných rezerv.

49. Grécka vláda dodáva, že z dôvodovej správy k zákonu č. 4024/2011 vyplýva, že cieľ sledovaný režimom rezervy pracovníkov nie je výlučne rozpočtovej povahy, ale týka sa aj racionalizácie a oklieštenia verejnej služby a verejného sektora v širokom slova zmysle, ako aj reštrukturalizácie jeho útvarov, pričom tento cieľ je priamo spojený s politikou zamestnanosti.

50. Grécka vláda tiež spresňuje, že keďže z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že zamestnanci zamestnaní na základe pracovného pomeru podľa súkromného práva na dobu neurčitú môžu byť zamestnávateľským subjektom kedykoľvek prepustení, zaradenie časti zamestnancov do režimu rezervy pracovníkov tým, že zabránilo okamžitému prepusteniu dotknutých zamestnancov, umožnilo zachovať vysokú úroveň zamestnanosti.

51. Navyše bol dosiahnutý aj cieľ spočívajúci vo vytvorení vyváženej vekovej štruktúry medzi mladými a staršími zamestnancami, pretože opatrenie, o aké ide vo veci samej, sa týkalo tých zamestnancov, ktorí spĺňali podmienku časovej blízkosti dátumu, ku ktorému vzniká nárok na dôchodok.

52. Vzhľadom na tieto skutočnosti a s cieľom posúdiť legitímnosť cieľa sledovaného vnútroštátnou právnou úpravou, o akú ide vo veci samej, poukazujem na to, že Súdny dvor už rozhodol, že súbežné uplatnenie viacerých cieľov, ktoré sú buď navzájom prepojené, alebo zoradené podľa dôležitosti, nepredstavuje prekážku existencie legitímneho cieľa v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78. [15]

14 Pozri najmä rozsudky z 19. júla 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, bod 31 a citovaná judikatúra), ako aj z 27. februára 2020, Land Sachsen-Anhalt (Odmena úradníkov a sudcov) (C-773/18 až C-775/18, EU:C:2020:125, bod 42 a citovaná judikatúra).

15 Pozri najmä rozsudok z 2. apríla 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, bod 33 a citovaná judikatúra).

53. Okrem toho podľa ustálenej judikatúry právo Únie nebráni tomu, aby členské štáty zohľadňovali rozpočtové úvahy súčasne s politickými, sociálnymi alebo demografickými dôvodmi, pokiaľ pritom rešpektujú predovšetkým všeobecnú zásadu zákazu diskriminácie na základe veku. V tejto súvislosti, aj keď rozpočtové úvahy môžu byť základom voľby sociálnej politiky členského štátu a môžu ovplyvniť povahu alebo rozsah opatrení, ktoré chce prijať, takéto úvahy nemôžu samy osebe predstavovať legitímny cieľ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.[16] Okrem toho okolnosť, že vnútroštátny kontext je charakterizovaný ťažkou hospodárskou krízou, neumožňuje členskému štátu zbaviť ustanovenia tejto smernice ich potrebného účinku.[17]

54. Súdny dvor nedávno vo vzťahu k vnútroštátnej právnej úprave, ktorá je vo všeobecnom ekonomickom kontexte súčasťou opatrení potrebných na zníženie nadmerného deficitu talianskej verejnej správy a ktorá má za cieľ zabrániť kumulácii miezd a dôchodkov pochádzajúcich z verejných prostriedkov, rozhodol že cieľ skutočného zníženia verejných výdavkov môže mať vplyv na povahu alebo rozsah opatrení na ochranu zamestnanosti, ale sám osebe nemôže predstavovať legitímny cieľ.[18]

55. Vo všeobecnosti poznamenávam, že v konkrétnom kontexte týkajúcom sa prejednávanej veci je cieľ, ktorý spočíva v zabezpečení fiškálnej konsolidácie štátu prostredníctvom zníženia jeho verejných výdavkov, neoddeliteľný od cieľov všeobecného záujmu sledovaných Úniou, t. j. cieľov, ktoré spočívajú v zabezpečení rozpočtovej disciplíny členských štátov, ktorých menou je euro, a zaručiť finančnú stabilitu eurozóny.[19]

56. Dodávam, že Helénska republika mala relatívne obmedzenú mieru voľnej úvahy, keďže bola povinná obmedziť mzdové výdavky verejného sektora v súlade s požiadavkami jej veriteľov, s cieľom čeliť akútnej hospodárskej a finančnej kríze, ktorou prechádzala, a na základe odporúčaní a rozhodnutí prijatých Úniou, ktorými sa vydáva výzva k posilneniu a prehĺbeniu fiškálneho dohľadu a ktorými sa tento členský štát upozorňuje, aby prijal opatrenia na zníženie deficitu, považované za nevyhnutné na odstránenie nadmerného deficitu.[20]

57. Grécke orgány tak mali prijať opatrenia na zosúladenie svojich hospodárskych a rozpočtových politík so všeobecnými cieľmi hospodárskej a menovej únie tým, že sa odstráni akékoľvek riziko ohrozenia jej fungovania.[21] Z tohto hľadiska bola Helénska republika predovšetkým vyzvaná „znížiť mzdy vo verejnom sektore“[22].

58. Pokiaľ ide o cieľ spočívajúci v tom, aby štát ako zamestnávateľ znížil mzdové výdavky verejného sektora, pripomínam, že Súdny dvor rozhodol, že cieľmi, ktoré možno považovať za „legitímne“ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78, a v dôsledku toho za schopné odôvodniť uplatnenie výnimky zo zásady zákazu diskriminácie na základe veku, sú ciele sociálnej politiky, akými sú tie, ktoré sú spojené s politikou zamestnanosti, trhu práce alebo odbornej prípravy.[23] Tým, že tieto legitímne

16 Pozri najmä rozsudky z 21. júla 2011, Fuchs a Köhler (C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, body 73 a 74); z 8. mája 2019, Leitner, (C-396/17, EU:C:2019:375, bod 43), ako aj z 2. apríla 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, bod 34).

17 Pozri rozsudok z 21. decembra 2016, AGET Iraklis (C-201/15, EU:C:2016:972, bod 106).

18 Pozri rozsudok z 2. apríla 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, bod 35).

19 Pozri rozsudok z 3. mája 2017, Sotiropoulou a i./Rada (T-531/14, neuverejnený, EU:T:2017:297, bod 89).

20 Pozri rozsudok z 3. mája 2017, Sotiropoulou a i./Rada (T-531/14, neuverejnený, EU:T:2017:297, bod 73).

21 Pozri najmä odporúčanie Rady zo 16. februára 2010 s cieľom ukončiť nesúlad so všeobecnými usmerneniami pre hospodárske politiky v Grécku a odstrániť riziko ohrozenia správneho fungovania hospodárskej a menovej únie (Ú. v. EÚ L 83, 2010, s. 65).

22 Pozri odporúčanie citované v predchádzajúcej poznámke pod čiarou [bod 1 písm. a)]. Pozri tiež v rovnakom zmysle rozhodnutie Rady zo 16. februára 2010, ktorým sa upozorňuje Grécko, aby prijalo opatrenia na zníženie deficitu považované za nevyhnutné na odstránenie nadmerného deficitu (Ú. v. EÚ L 83, 2010, s. 13).

23 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 5. marca 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, bod 49).

ciele sledujú verejný záujem, odlišujú sa od čisto individuálnych dôvodov, ktoré sú vlastné situácii zamestnávateľa, akými sú zníženie nákladov alebo zlepšenie súťažného postavenia, avšak bez toho, aby bolo pritom možné vylúčiť, že vnútroštátne pravidlo ponechá pri sledovaní uvedených legitímnych cieľov určitú mieru flexibility zamestnávateľom. [24]

59. V rozpore s tým, čo tvrdí pán AB, zníženie mzdových výdavkov právnickej osoby podľa súkromného práva, patriacej do verejného sektora, nemožno v kontexte akútnej hospodárskej a finančnej krízy, ktorej čelila Helénska republika, analyzovať ako čisto individuálny dôvod, t. j. dôvod, ktorý je na prospech jedine zamestnávateľovi, a to nielen preto, že, ako som uviedol vyššie, realizácia opatrení fiškálnej konsolidácie je nevyhnutná pre stabilitu eurozóny, ale tiež preto, že to isté by platilo aj pre samotnú životaschopnosť verejného sektora a kontinuitu úloh verejného záujmu, zabezpečovaných orgánmi patriacimi do tohto sektora.

60. Cieľ zníženia verejných výdavkov, ako ho sleduje štát ako zamestnávateľ, ktorý sa môže prejavovať znížením mzdových výdavkov vo verejnom sektore, preto predstavuje cieľ verejného záujmu, keďže umožňuje zladiť zachovanie kvalitnej verejnej služby s dodržiavaním rozpočtových obmedzení zaťažujúcich štát. Pritom však platí, že takýto cieľ verejného záujmu sám osebe nepostačuje na odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania z dôvodu veku podľa článku 6 ods. 1 smernice 2000/78, pokiaľ k nemu nie sú pripojené záujmy patriace do politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy. [25]

61. Z uvedeného vyplýva, že cieľ zníženia verejných výdavkov, ktorý sa prejavuje tým, že štát ako zamestnávateľ hľadá možnosti zníženia mzdových výdavkov, musí v rámci úvah týkajúcich sa politiky zamestnanosti a trhu práce dotknutého členského štátu existovať súčasne s ďalšími cieľmi, akým je napríklad cieľ podpory zamestnávania a vyváženej vekovej štruktúry medzi mladými a staršími zamestnancami. [26]

62. V tejto súvislosti zdôrazňujem, že režim rezervy pracovníkov je súčasťou súboru opatrení s cieľom reorganizácie verejného sektora z hľadiska ozdravenia verejných financií a zníženia nákladov. Práve v tomto obmedzenom rozpočtovom rámci Helénska republika zaviedla politiku zamestnanosti v rámci verejného sektora, ktorej cieľom je zosúladiť na jednej strane potrebu znížiť mzdové výdavky verejného sektora, a na druhej strane potrebu zachovať vysokú úroveň zamestnanosti, ako aj vyváženú vekovú štruktúru v rámci verejného sektora. Podpora vysokej úrovne zamestnanosti pritom tvorí jeden z cieľov sledovaných Úniou. [27] V dôsledku uvedeného opatrenia, ktoré umožňujú zvýšenie miery zamestnanosti, [28] alebo prinajmenšom jej nezníženie, sledujú „legitímny cieľ“ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78. Rovnako to platí aj pre opatrenia, ktorých cieľom je vytvoriť vyváženú vekovú štruktúru medzi mladými a staršími zamestnancami. [29]

63. Podľa môjho názoru tak režim pracovných rezerv, analyzovaný z hľadiska politiky zamestnanosti vo verejnom sektore, sleduje „legitímny cieľ“ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

24 Pozri najmä rozsudok z 21. júla 2011, Fuchs a Köhler (C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, bod 52, ako aj citovaná judikatúra).

25 Pozri v tejto súvislosti návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Mengozzi vo veci Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2109), podľa ktorého „je zrejmé, že ak je zamestnávateľom orgán verejnej moci, cieľ zníženia nákladov v zásade zodpovedá cieľu všeobecného záujmu, a to rovnakým spôsobom ako ciele podľa článku 6 ods. 1 smernice [2000/78]. Táto úvaha však podľa môjho názoru sama osebe nestačí na to, aby sa uvedený cieľ považoval za jeden z oprávnených cieľov, ktoré dané ustanovenie pripúšťa. Podľa tohto uvažovania by bolo v skutočnosti každé rozdielne zaobchádzanie v závislosti od veku umožňujúce zníženie verejných výdavkov opodstatnené iba z tohto dôvodu na základe článku 6 ods. 1 smernice“ (bod 48).

26 Pozri najmä rozsudok z 21. júla 2011, Fuchs a Köhler (C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, body 50 a 53).

27 Pozri najmä rozsudok zo 16. októbra 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, bod 64).

28 Pozri rozsudok z 19. júla 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, body 32 a 33).

29 Pozri najmä rozsudok z 2. apríla 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, bod 38 a citovaná judikatúra).

64. Okrem toho poukazujem na to, že Súdny dvor rozhodol, že automatický zánik pracovných zmlúv zamestnancov, ktorí spĺňajú podmienky veku a príspevkov poistného na to, aby boli splnené ich nároky na starobný dôchodok, je už dlho súčasťou pracovného práva mnohých členských štátov, pričom jeho použitie v pracovných vzťahoch je pomerne rozšírené. Tento mechanizmus spočíva na rovnováhe medzi politickými, hospodárskymi, sociálnymi, demografickými a/alebo rozpočtovými dôvodmi a závisí od rozhodnutia buď predĺžiť dĺžku aktívneho života pracovníkov, alebo naopak upraviť ich odchod do predčasného dôchodku. [30]

65. Rovnako ako Súdny dvor rozhodol vo vzťahu k ustanoveniam o automatickom zániku pracovných zmlúv zamestnancov, ktorí dovŕšili vek odchodu do dôchodku, [31] sa domnievam, že ciele takej povahy, akú majú ciele uvádzané Helénskou republikou, sa v zásade majú považovať za ciele, ktoré „objektívne a primerane“, v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov“, ako to stanovuje článok 6 ods. 1 smernice 2000/78, odôvodňujú rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku, akým je to, ktoré obsahuje vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej.

66. Režim rezervy pracovníkov je totiž výsledkom rozhodnutia uskutočneného Helénskou republikou, ktoré spočíva v tom, že sa spustí proces zániku pracovných zmlúv vo vzťahu k tým zamestnancom, ktorí sa pripravujú na to, že na konci svojej pracovnej kariéry budú poberať náhradný príjem. V kontexte akútnej hospodárskej a finančnej krízy, ktorá postihla Helénsku republiku, sa tento členský štát chcel vyhnúť tomu, aby nútil zamestnávateľov prepúšťať pracovníkov patriacich do iných kategórií, chrániac tak zachovanie zamestnania predovšetkým tých mladších osôb. Hoci je režim rezervy pracovníkov súčasťou politiky znižovania verejných výdavkov, reaguje tak tiež na problémy patriace do politiky zamestnanosti.

67. Na tomto mieste treba preskúmať, či v rámci širokej miery voľnej úvahy, ktorá sa priznáva členským štátom a ktorá je pripomenutá v bode 43 vyššie, sú prostriedky na dosiahnutie cieľa politiky zamestnanosti, sledovaného vnútroštátnou právnou úpravou, o akú ide vo veci samej, primerané a nevyhnutné.

68. Po prvé režim rezervy pracovníkov sa mi zdá byť primeraným prostriedkom na dosiahnutie takéhoto cieľa.

69. Vzhľadom na skutočnosť, že pracovné zmluvy dotknutých zamestnancov mohli byť zo strany ich zamestnávateľa kedykoľvek ukončené, sa totiž zdá, že prijatie opatrenia týkajúceho sa rezervy pracovníkov umožnilo zabrániť tomu, aby sa z týchto zamestnancov stali nezamestnaní. Dodávam, že rozhodnutie gréckeho zákonodarcu podriadiť kategóriu zamestnancov, ktorá má blízko do dôchodku, režimu pracovných rezerv, istotne umožnilo zabrániť prepúšťaniu ďalších kategórií zamestnancov.

70. Súčasne s tým platí, že pri zameraní sa na tú časť zamestnancov, ktorá spĺňala podmienku blízkosti dátumu, kedy vzniká nárok na dôchodok, predstavuje režim rezervy pracovníkov primeraný prostriedok na dosiahnutie cieľa spočívajúceho vo vytvorení vyváženej vekovej štruktúry medzi mladými a staršími zamestnancami tým, že uprednostňuje zachovanie zamestnania tých mladších, a to osobitne v kontexte, že bol zastavený nábor nových zamestnancov. Domnievam sa, že pri existencii povinnosti znížiť mzdové náklady sa politika spočívajúca v zachovaní zamestnania mladých zamestnancov tým, že sa starší zamestnanci podriadia režimu pracovných rezerv, zásadne nelíši od politiky povinného odchodu do dôchodku v určitom veku, s cieľom podporovať zamestnávanie mladých.

30 Pozri najmä rozsudok z 28. februára 2018, John (C-46/17, EU:C:2018:131, bod 24 a citovaná judikatúra).

31 Pozri najmä rozsudok zo 16. októbra 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, bod 66).

71. Zdôrazňujem tiež, že Súdny dvor už pripustil primeraný charakter na dosiahnutie cieľa politiky zamestnanosti vo vzťahu k opatreniu spočívajúcemu v obmedzení vyplatenia osobitnej dávky spočívajúcej v odstupnom výlučne na pracovníkov, ktorí v okamihu svojho prepustenia nebudú mať nárok na starobný dôchodok podľa všeobecného systému. [32]

72. So zreteľom na tieto skutočnosti sa opatrenie, o aké ide vo veci samej, podľa môjho názoru môže javiť ako primeraný nástroj na účely optimalizácie správy zamestnancov v takej situácii, že orgány verejného sektora museli čeliť vážnej hospodárskej a finančnej kríze, pri súčasnom zachovaní kvalitnej verejnej služby [33] a zabezpečení nezmenenej úrovne zamestnanosti vo verejnom sektore.

73. Po druhé nezdá sa mi, že by režim rezervy pracovníkov išiel nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie legitímneho cieľa politiky zamestnanosti, ktorý sleduje Helénska republika.

74. Za týchto okolností treba preskúmať, či predmetné opatrenie umožňuje dosiahnuť takýto cieľ bez toho, aby neprimerane zasahovalo do legitímnych záujmov dotknutých zamestnancov. [34]

75. Je úlohou príslušných orgánov členských štátov, aby našli spravodlivú rovnováhu medzi rozličnými prítomnými záujmami. [35] Na účely posúdenia, či opatrenie, o aké ide vo veci samej, ide nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie sledovaného cieľa a neprimerane zasahuje do záujmov zamestnancov, ktorých sa toto opatrenie dotýka, treba toto opatrenie umiestniť do kontextu právnej úpravy, do ktorej patrí, a zohľadniť tak ujmu, ktorú prípadne môže spôsobiť dotknutým osobám, ako aj prospech, ktorý z neho má spoločnosť vo všeobecnosti, ako aj jednotlivci, ktorí ju tvoria. [36]

76. Okrem toho zákaz diskriminácie z dôvodu veku treba vykladať s ohľadom na právo pracovať, zakotvené v článku 15 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie. Vyplýva z neho, že osobitnú pozornosť treba venovať účasti starších pracovníkov na profesijnom, a tým aj na hospodárskom, kultúrnom a sociálnom živote. Udržanie týchto osôb v aktívnom živote podporuje najmä rozmanitosť v zamestnaní. Záujem, ktorý predstavuje udržanie uvedených osôb v aktívnej službe, sa však musí zohľadniť súčasne s rešpektovaním ostatných, eventuálne protichodných záujmov. [37]

77. Je teda potrebné posúdiť, či sa gréckemu zákonodarcovi v rámci uplatnenia širokej miery voľnej úvahy, ktorú v oblasti politiky zamestnanosti má, podarilo pri jeho zámere racionalizovať verejný sektor dosiahnuť rovnováhu medzi jednotlivými prítomnými záujmami.

78. Pokiaľ ide o prospech vyplývajúci z režimu pracovných rezerv, tieto môžu spočívať v tom, že sa orgánom verejného sektora umožní naďalej plniť svoje úlohy a zlepšovať svoju efektívnosť v kontexte rozpočtovej prísnosti a znižovania mzdových výdavkov. [38]

79. Navyše, ako som už uviedol vyššie, tento režim predstavuje nástroj riadenia zamestnancov, ktorý je poskytnutý orgánom verejného sektora na to, aby sa tieto orgány v kontexte rozpočtovej prísnosti a znižovania mzdových výdavkov neuchýlili k prepúšťaniu z hospodárskych dôvodov. V rámci preskúmavania nevyhnutnosti opatrenia, o aké ide vo veci samej, je s ohľadom na sledované ciele jasné, že treba zohľadniť kontext akútnej hospodárskej a finančnej krízy, v ktorom došlo k zavedeniu

32 Pozri rozsudok z 26. februára 2015, Ingeniørforeningen i Danmark (C-515/13, EU:C:2015:115, bod 27).

33 Pozri rozsudok z 21. júla 2011, Fuchs a Köhler (C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, bod 50). Z tohto hľadiska predstavuje režim rezervy pracovníkov nástroj riadenia zamestnancov zamestnaných vo verejnom sektore za tým účelom, aby sa v situácii obmedzeného rozpočtu zaručila životaschopnosť tohto sektora a kontinuita úloh verejného záujmu, zabezpečovaných orgánmi, z ktorých tento sektor pozostáva.

34 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. októbra 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, bod 32).

35 Pozri najmä rozsudky zo 16. októbra 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, bod 71), a z 2. apríla 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, bod 43).

36 Pozri najmä rozsudok z 5. júla 2017, Fries (C-190/16, EU:C:2017:513, bod 53 a citovaná judikatúra).

37 Pozri najmä rozsudok z 2. apríla 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, bod 44 a citovaná judikatúra).

38 Pozri analogicky, čo sa týka európskej verejnej správy, rozsudok zo 14. decembra 2018, FV/Rada (T-750/16, EU:T:2018:972, bod 120).

tohto opatrenia.[39] Okrem toho s nevyhnutnosťou opatrenia súvisí otázka, či je toto opatrenie v takomto kontexte lepšie, než iné alternatívy.[40] So zreteľom na tento špecifický kontext usudzujem, že s ohľadom na cieľ zachovania zamestnania predstavovalo opatrenie, o aké ide vo veci samej, lepšiu alternatívu oproti uchýleniu sa k opatreniam spočívajúcim v prepúšťaní nielen tých zamestnancov, ktorí majú blízko do dôchodku, ale tiež iných kategórií zamestnancov.

80. Pokiaľ ide o ujmu spôsobenú zamestnancom, z vnútroštátneho rozhodnutia vyplýva, že zaradenie časti zamestnancov do režimu rezervy pracovníkov so sebou prináša pre týchto zamestnancov nepriaznivé následky, pokiaľ ide o odmenu a odstupné. Na základe § 34 ods. 1 písm. c) zákona č. 4024/2011 je tak odmena zamestnancov zaradených do tohto režimu znížená na 60 % základnej mzdy, ktorú poberali, so stratou možnosti prípadného zvýšenia platu alebo kariérneho postupu počas obdobia zaradenia do pracovných rezerv, s tým, že títo zamestnanci už nie sú povinní na dotknutom orgáne pracovať.

81. Zaradenie do režimu rezervy pracovníkov so sebou napokon prináša to, že sa v zmysle § 34 ods. 1 písm. e) zákona č. 4024/2011 zrušuje nárok na celú sumu, resp. časti odstupného podľa § 8 druhého odseku zákona č. 3198/1955, stanoveného v prípade prepustenia alebo odchodu zamestnanca z dôvodu splnenia podmienok na priznanie nároku na plný starobný dôchodok.

82. S ohľadom na uvedené pritom treba poukázať na to, že režim rezervy pracovníkov obsahuje opatrenia, ktorými sa majú zmierniť nepriaznivé dôsledky na dotknutých zamestnancov, v rámci toho, ako týmto zamestnancom umožňujú uspokojovať si svoje základné životné potreby až do času, kým budú poberať svoj dôchodok. Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu tak vyplýva, že vnútroštátna právna úprava stanovuje pre zamestnancov, ktorí tomuto režimu podliehajú, ochranné opatrenia. V tejto súvislosti sa v tomto rozhodnutí uvádza možnosť nájsť si iné zamestnanie alebo vykonávať samostatne zárobkovú činnosť bez straty nároku na výplatu vyššie uvedenej časti základného platu, povinnosť orgánu, resp. v prípade jeho nemožnosti vnútroštátneho úradu práce platiť príslušnej poisťovni až do odchodu dôchodku poistné na sociálne zabezpečenie za zamestnávateľa a zamestnanca na základe predchádzajúcej odmeny tohto zamestnanca, výnimka z režimu rezervy pracovníkov pre zraniteľné sociálne skupiny vyžadujúce si ochranu, možnosť presunúť predmetných zamestnancov na iné voľné miesta v rámci orgánov verejného sektora, ako aj prijatie opatrení týkajúcich sa splácania hypotekárnych úverov, ktoré boli poskytnuté predmetným zamestnancom.

83. Na podporu svojho názoru, podľa ktorého opatrenie, o aké ide vo veci samej, nestanovuje pre zamestnancov zaradených do režimu rezervy pracovníkov prílišnú zaťaž, sa grécka vláda okrem ochranných opatrení, ktoré uvádza vnútroštátny súd, odvoláva na skutočnosť, že vo väčšine prípadov dotknutý zamestnanec v dôsledku svojho dlhodobého zamestnania na orgáne verejnej správy vyčerpal možnosti rastu v rámci platových tried alebo kariérneho postupu, a že jeho zvýšenie platu a kariérny postup nie sú preto dotknuté.

84. Domnievam sa, že ochranné opatrenia, ktoré uvádzajú vnútroštátny súd a grécka vláda, umožňujú zmierniť nepriaznivé dôsledky režimu rezervy pracovníkov pre zamestnancov.

85. S prihliadnutím na tieto ochranné opatrenia, dočasný charakter tohto režimu a skutočnosť, že sa tento režim vzťahuje na zamestnancov, ktorí sa onedlho ocitnú na konci svojej pracovnej dráhy a ktorí majú zabezpečené, že budú v krátkom čase poberať plný starobný dôchodok, to znamená stabilný a trvalý náhradný príjem,[41] po skončení obdobia ich zaradenia do tohto režimu, usudzujem, že

39 Pre zohľadnenie kontextu pretrvávajúcej hospodárskej krízy a nízkeho hospodárskeho rastu pozri najmä rozsudok z 19. júla 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, bod 42).

40 Tamže.

41 Pozri rozsudok z 26. septembra 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, body 55 a 62).

opatrenie, o aké ide vo veci samej, neprimerane nezasahuje do legitímnych záujmov dotknutých zamestnancov[42] a že teda v situácii, ktorá sa vyznačuje akútnou hospodárskou a finančnou krízou, nejde nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľa politiky zamestnanosti, sledovaného vnútroštátnym zákonodarcom.

86. Z uvedeného vyplýva, že článok 2 ods. 1 a článok 2 ods. 2 písm. a), ako aj článok 6 ods. 1 smernice 2000/78, sa podľa môjho názoru majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, podľa ktorej sa zamestnanci vo verejnom sektore, ktorí v určitom období splnia podmienky na poberanie plného starobného dôchodku, až do zániku ich pracovnej zmluvy zaraďujú do režimu pracovných rezerv, a to za predpokladu, že jednak táto právna úprava sleduje legitímny cieľ politiky zamestnanosti, a jednak že sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné.

V. Návrh

87. So zreteľom na všetky vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor na prejudiciálne otázky, ktoré položil Areios Pagos (Kasačný súd, Grécko), odpovedal takto:

Článok 2 ods. 1 a článok 2 ods. 2 písm. a), ako aj článok 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, podľa ktorej sa zamestnanci vo verejnom sektore, ktorí v určitom období splnia podmienky na poberanie plného starobného dôchodku, až do zániku ich pracovnej zmluvy zaraďujú do režimu pracovných rezerv, a to za predpokladu, že jednak táto právna úprava sleduje legitímny cieľ politiky zamestnanosti, a jednak že sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné.

42 Vo vzťahu k ustanoveniam o automatickom zániku pracovných zmlúv z dôvodu, že zamestnanec dovŕšil vek odchodu do dôchodku, pozri analogicky rozsudok z 12. októbra 2010, Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, body 47 a 48).