Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
J. RICHARD DE LA TOUR
представено на 19 ноември 2020 година [1]

Дело C-511/19

AB
срещу
Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis

(Преюдициално запитване, отправено от Areios Pagos (Касационен съд, Гърция)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2000/78/ЕО — Принцип на равно третиране в областта на заетостта и професиите — Забрана за дискриминация, основана на възраст — Служители в публичния сектор, поставени в режим на трудов резерв до прекратяването на трудовия им договор — Трудово правоотношение, което се прекратява, когато работниците отговарят на условията за получаване на пенсия в пълен размер — Член 6, параграф 1 — Съкращаване на разходите за заплати в публичния сектор — Законосъобразна цел на политиката на заетост — Положение на икономическа и финансова криза“

I. Въведение

1. Настоящото преюдициално запитване се отнася до тълкуването на член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите [2].

2. Запитването е отправено в рамките на спор между AB и Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis (наричан по-нататък „OAKA“) във връзка с поставянето му, в съответствие с националното право в тази материя, в режим на трудов резерв преди пенсионирането му.

3. Мярката, разглеждана по главното производство, се състои във въвеждането на трудов резерв за служителите в публичния сектор, работещи на безсрочен частноправен трудов договор. Счита се, че поставянето в режим на трудов резерв представлява предизвестие за уволнение и намаленото възнаграждение, изплащано на персонала, за който се прилага този режим, се изчислява чрез компенсиране с дължимото обезщетение при уволнение, ако е приложимо, след изтичане на периода на трудов резерв. Националното законодателство, разглеждано по главното производство, предвижда че служителите, които през определен период отговарят на условията за получаване на пенсия в пълен размер, се поставят по право в режим на трудов резерв, считано от 1 януари 2012 г. до прекратяване на трудовото им правоотношение. В това отношение според същото законодателство безсрочният частноправен трудов договор на служителите се прекратява автоматично по силата на закона, когато тези служители отговарят на условията за придобиване на право на пенсия в пълен размер, при условие че това право е придобито преди 31 декември 2013 г.

1 Език на оригиналния текст: френски.

2 ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7.

4. Режимът на трудов резерв е една от множеството мерки, приети от Република Гърция за реорганизиране на публичния сектор и съкращаване на публичните разходи в контекста на икономическата и финансовата криза, в която се оказа тази държава членка. Настоящото дело предоставя на Съда повод да уточни обхвата на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 в такъв контекст.

5. В настоящото заключение ще предложа на Съда да постанови, че член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а), както и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат национална правна уредба като разглежданата в главното производство, по силата на която служителите в публичния сектор, които в определен период отговарят на условията за получаване на пенсия в пълен размер, са поставени до прекратяването на трудовия им договор в режим на трудов резерв, доколкото, от една страна, тази правна уредба преследва легитимна цел на политика на заетост и от друга страна, приложените за постигане на тази цел средства са подходящи и необходими.

II. Правна уредба

A. Правото на Съюза

6. В член 1 от Директива 2000/78 се посочва, че нейната цел е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана по-специално на възраст, по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране.

7. Член 2, параграфи 1 и 2 от тази директива предвижда:

„1. За целите на настоящата директива, „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа, на който и да е от признаците, посочени в член 1.

2. За целите на параграф 1:

а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1;

б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, освен ако:

i) тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими […]

[…]“.

8. Член 3, параграф 1 от Директива 2000/78 гласи следното:

„В границите на сферите на компетентност, поверени на [Съюза], настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с:

[…]

в) условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане;

[…]“.

9. Член 6 от Директива 2000/78 гласи:

„1. Независимо от член 2, параграф 2, държавите членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание възраст не представлява[т] дискриминация, ако в контекста на национално право, те са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, включително законосъобразна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение и, ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

Такива разлики в третирането могат да включват освен другото:

а) създаването на специални условия за достъп до заетост и професионално обучение, заетост и упражняване на занятие, включително условия за уволнение и възнаграждение, на млади хора, по-възрастни работници, лица, които издържат други лица, за да се насърчава тяхната професионална интеграция или да се осигури тяхната защита;

б) определянето на минимални условия за възраст, професионален опит или старшинство в службата за достъп до заетост или до определени ползи, свързани със заетостта;

[…]

2. Независимо от член 2 параграф 2, държавите членки могат да регламентират, [че] фиксирането на възраст за достъп до социално-осигурителни схеми, право на пенсия или обезщетение за инвалидност, включително определянето в съответствие с тези схеми на различна възраст за работници или служители или групи или категории и използването в контекст на такива схеми на критерий за възраст при статистическите изчисления не представляват дискриминация на основание възраст, като се гарантира, че това не води до дискриминация на основание пол“.

Б. Гръцкото право

10. Член 34, озаглавен „Закриване на незаети длъжности, уредени от частното право, и трудов резерв“, от Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio — vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015 (Закон № 4024/2011 за създаване на схема за пенсионно осигуряване, единна таблица на заплатите и степените, трудов резерв и други разпоредби за изпълнение на средносрочната стратегическа бюджетна рамка за 2012—2015 г.)[3] от 27 октомври 2011 г., изменен с Декрет-закон от 16 декември 2011 г., преобразуван в закон с член 1 от Nómos 4047/2012 (Закон № 4047/2012)[4] от 23 февруари 2012 г., предвижда в параграфи 1—4 и 8:

„1. Член 37, параграф 7 от Закон № 3986/2011 (FEK A’ 152) се заменя със следния текст:

[…]

3 FEK A’ 226.

4 FEK A’ 31, наричан по-нататък „Закон № 4024/2011“.

c) Персоналът, по отношение на който се прилага режимът на трудов резерв, продължава да получава, считано от поставянето му в този режим и за период от 12 месеца или ако това е предвидено в специални разпоредби — от 24 месеца, 60 % от основната заплата, получавана към момента на поставянето му във въпросния режим.

[…]

e) Поставянето в режим на трудов резерв се счита за предизвестие за уволнение с всички произтичащи от това правни последици и възнаграждението, изплащано на персонала, за който се прилага посоченият режим, в съответствие с разпоредбите по буква c) се изчислява чрез компенсиране с дължимото обезщетение при уволнение, ако е приложимо, след края на периода на режима на трудов резерв.

[…]

2. Длъжностите на работници, страни по безсрочно частноправно трудово правоотношение в администрацията, в публичноправните юридически лица, местните органи от първа и втора степен и техните образувания, частноправните юридически лица, принадлежащи на държавата или на публичноправни юридически лица или на местни органи, в смисъл че им е възложена задача от държавата, от администрацията или от местните органи, че подлежат на надзор от страна на държавата, администрацията или местните органи или че управителният им съвет е назначен и подлежи на мажоритарен контрол от държавата, администрацията или местните органи, или че най-малко 50 % от годишния им бюджет е субсидиран постоянно в съответствие с релевантните разпоредби чрез средства на посочените по-горе образувания, както и публичните предприятия, образувания и акционерни дружества, за които се прилагат разпоредбите на глава I от Закон № 3429/2005 (A’ 314), съответно изменени с [член 1,] параграф 1, буква а) от Закон № 3899/2010 (A’ 212), които са незаети при влизане в сила на настоящия закон, се закриват […]

3. Безсрочният частноправен трудов договор на служителите, заемащи длъжност в посочените по-горе образувания […], се прекратява автоматично по силата на закона, когато посочените служители отговарят на условията за придобиване на право на пенсия в пълен размер, които съответстват на това да са осигурени по социалноосигурителна схема от 35 години, ако това право е придобито съобразно релевантните разпоредби, до 31 декември 2013 г. включително […]

4. Посочените в предходния параграф работници се поставят автоматично в режим на трудов резерв, считано от 1 януари 2012 г. до прекратяването на трудовото им правоотношение съгласно посочените в предходния параграф условия […]

[…]

8. Продължителността на трудовия резерв не надхвърля 24 месеца, що се отнася до работниците, посочени в параграф 4 […]“.

11. Впрочем член 8, втора алинея от Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon (Закон № 3198/1955 за изменение и допълнение на разпоредбите в областта на прекратяването на трудовите правоотношения)[5] от 23 април 1955 г., в редакцията му в сила към момента на настъпване на фактите по делото в главното производство, предвижда за наетите лица, когато отговарят на условията да претендират изплащането на пенсията за осигурителен стаж и възраст в пълен размер от съответния

5 FEK A’ 98, наричан по-нататък „Закон № 3198/1955“.

осигурителен институт, правото да получават 40 % от обезщетението при уволнение, което им се полага по силата на релевантните разпоредби, когато те имат допълнително осигуряване, или 50 % от посоченото обезщетение, когато нямат допълнително осигуряване, независимо дали напускат работата си или са уволнени от работодателя.

III. Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

12. От акта за преюдициално запитване е видно, че AB е нает на работа през 1982 г. от OAKA, частноправно юридическо лице, принадлежащо към публичния сектор [6], по безсрочен договор и през 1998 г. са му възложени функциите на технически съветник в същото юридическо лице. За изпълнение на служебните си задължения той получава заплата на началник на отдел, както и надбавка за длъжност до премахването ѝ през 2010 г.

13. Считано от 1 януари 2012 г., в изпълнение на член 34, параграф 1, буква c), параграф 3, първа алинея, както и параграфи 4 и 8 от Закон № 4024/2011 OAKA поставя AB по право в режим на трудов резерв, което води до намаляване на възнаграждението му на 60 % от основната му заплата.

14. На 30 април 2013 г. OAKA прекратява трудовия договор на AB, без да му изплати обезщетение при уволнение, с мотива че той отговаря на условията за отпускане на пенсия в пълен размер, в изпълнение на член 34, параграф 1, буква e) от Закон № 4024/2011, който предвижда компенсиране на дължимото обезщетение при уволнение с възнаграждението, изплащано на служителя, докато е поставен в режим на трудов резерв.

15. С иска си, предявен пред Monomeles Protodikeio Athinon (Окръжен съд Атина, Гърция, в едноличен състав), AB оспорва по-специално действителността на прехвърлянето му към режим на трудов резерв в изпълнение на цитираните по-горе разпоредби на член 34 от Закон № 4024/2011, като изтъква, че с тях се въвежда разлика в третирането, основана на възраст, което противоречи на Директива 2000/78, без тази разлика да е обективно обоснована от каквато и да било законна цел или без средствата за постигането на такава цел да са подходящи и необходими. Поради това той иска OAKA да бъде осъден да му заплати сумата от 50 889,91 EUR, която представлява разликата между заплатата, която е получавал преди поставянето му в режим на трудов резерв, и получаваната след това. AB се позовава и на член 8, втора алинея от Закон № 3198/1955, за да поиска от OAKA да му заплати сумата от 32 108,04 EUR като обезщетение при уволнение.

16. Тъй като тази юрисдикция уважава иска частично, OAKA подава въззивна жалба до Monomeles Efeteio Athinon (Апелативен съд Атина, Гърция, в състав от един съдия), който отменя решението, постановено в първоинстанционното производство, и отхвърля частта от искането на AB, уважена с това съдебно решение.

17. AB подава касационна жалба до запитващата юрисдикция, Areios Pagos (Касационен съд, Гърция).

18. Тази юрисдикция посочва, че разпоредбите, с които се въвежда режимът на трудов резерв, не предвиждат възрастова граница за персонала, за който той е приложим, обратно на длъжностните лица от публичния сектор в тесен смисъл, за които се допуска прилагането на предпенсионен режим на работа, за целите на който е установена определена възрастова граница.

6 От преписката се установява, че макар OAKA да е частноправно юридическо лице, то принадлежи изцяло на гръцката държава.

19. От гореизложеното запитващата юрисдикция прави извода, че поставянето в режим на трудов резерв не е проява на пряка дискриминация, основана на възраст, по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78.

20. Тази юрисдикция отбелязва, че националното законодателство, с което се въвежда този режим, е основано на критерия за наближаващо пенсиониране с право на пенсия в пълен размер, тоест когато работникът отговаря на условията за получаването ѝ от съответния осигурителен институт, което предполага, че работникът разполага с 35 години осигурителен стаж, стига тези условия да бъдат изпълнени в периода 1 януари 2012 г.—31 декември 2013 г.

21. Според запитващата юрисдикция от националното законодателство в областта на социалното осигуряване следва също, че освен минималният 35-годишен осигурителен стаж, абсолютно необходимо условие, за да може работник или служител, който се осигурява в Idryma Koinonikon Asfaliseon — Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) (Агенция за социално осигуряване — Обща осигурителна каса на работниците и служителите, Гърция)[7], да има правото да претендира пенсия за осигурителен стаж и възраст в пълен размер след 35 години работа по трудово правоотношение, е той да е навършил 58-годишна възраст към датата на подаване на молбата до осигурителния институт в съответствие с член 10, параграф 1 от Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to ΙΚΑ Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton (Закон № 825/1978 за замяна, изменение и допълнение на нормативните разпоредби, регламентиращи ΙΚΑ и свързаните с тях разпоредби)[8] от 13 ноември 1978 г. в редакцията му в сила към настъпване на фактите по делото в главното производство.

22. В случай че член 34, параграф 1, буква с), параграф 3, първа алинея и параграф 4 от Закон № 4024/2011 установява непряка дискриминация, основана на възраст, по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78, запитващата юрисдикция си поставя въпроса дали основанията, фигуриращи в мотивите към този закон, представляват обективно и разумно легитимна цел, оправдаваща разликата в третирането, и дали поставянето на част от персонала в режим на трудов резерв е подходяща и необходима мярка за постигането на тази цел.

23. Тази юрисдикция посочва в това отношение, че целта на разпоредбите на член 34 от Закон № 4024/2011 е да се отговори на непосредствената необходимост от намаляване на разходите за заплати в съответствие със споразумението, сключено между Република Гърция и нейните кредитори, както и да се постигне оздравяване на държавните финанси и на финансите на публичния сектор в широк смисъл, за да се преодолее икономическата криза, засегнала тази държава членка.

24. При тези условия Areios Pagos (Касационен съд) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Представлява ли непряка дискриминация, основана на възраст, по смисъла на член 2, параграф 1 и параграф 2, буква б), както и на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 приемането от държава членка на правна уредба, приложима към администрацията, местните органи, публичноправните юридически лица и като цяло към всички образувания (частноправни юридически лица) от публичния сектор в широк смисъл в качеството им на работодател, като член 34, параграф 1, буква с), параграф 3, първа алинея и параграф 4 от Закон № 4024/2011, въз основа на която за персонала на гореспоменатите субекти, работещ по частноправен трудов договор, се прилага режим на трудов резерв за период, не по-дълъг от 24 месеца по един-единствен материалноправен критерий — наближаващото

7 Наричан по-нататък „ΙΚΑ“. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ е правоприемник на Idryma Koinonikon Asfaliseon (ΙΚΑ) (Осигурителен институт, Гърция) от 2002 г., а през 2017 г. е заменен от Eniaíos Foréas Koinonikís Asfálisis (ΕΦΚΑ) (Обща осигурителна институция, Гърция).

8 ΦΕΚ Α’ 189, наричан по-нататък „Закон № 825/1978“.

пенсиониране с право на пенсия в пълен размер, т.е. когато работникът отговаря на условията за получаването ѝ, а именно да разполага с 35 години осигурителен стаж през периода от 1 януари 2012 г. до 31 декември 2013 г., като се има предвид и фактът, че по силата на приложимото законодателство в областта на социалното осигуряване, действало по това време, се е изисквало, с изключение на някои ирелевантни в случая хипотези, осигуреното лице да е натрупало (поне) 10 500 работни дни (35 +години) осигуряване в ΙΚΑ или в друг институт за основно осигуряване на наети лица и да е навършило (най-малко) 58-годишна възраст естествено без да се изключва възможността, в зависимост от конкретния случай, горепосоченият осигурителен период (35 години) да се завърши на друга възраст?

2) При утвърдителен отговор на първия въпрос, може ли приемането на режим на трудов резерв да бъде обективно и разумно оправдано по смисъла на член 2, параграф 2, буква б), подточка i) и член 6, параграф 1, [втора алинея,] буква а) от Директива 2000/78 от необходимостта да се постигнат непосредствени организационни, оперативни и бюджетни резултати, и по-специално от неотложната необходимост да се съкратят публичните разходи с цел до края на 2011 г. да се осъществят конкретни количествени цели, предвидени в средносрочната стратегическа бюджетна рамка и впоследствие обявени в мотивите към закона, за да се осигури спазването на поетите от Република Гърция ангажименти към нейните кредитори, от една страна, за справяне с острата и продължителна икономическа и финансова криза, в която се намира страната, и от друга страна, за да се постигне оздравяването на публичните финанси и да се ограничи разрастването на публичния сектор?

3) При утвърдителен отговор на втория въпрос,

   а) подходящо и необходимоли е приемането на мярка — като тази по член 34, параграф 1, буква c) от Закон № 4024/2011, която предвижда драстично намаляване на възнагражденията на персонала, за който се прилага режим на трудов резерв, в размер на 60 % от основната му заплата, получавана към момента на поставяне в такъв режим на трудов резерв, без обаче персоналът да е задължен да работи в съответното публично образувание, и която (de facto) означава загуба на евентуалното повишение на заплатата и кариерно израстване през периода от момента на поставянето му в режим на трудов резерв до освобождаването му от работа поради излизане в пенсия за осигурителен стаж и възраст, — за постигането на горепосочената цел в съответствие с член 2, параграф 2, буква б), подточка i) и член 6, параграф 1, [втора алинея,] буква а) от Директива 2000/78 в положение, при което кумулативно:

      i) този персонал запазва възможността да си намери друга работа (в частния сектор) или може да упражнява свободна професия или занаят по време на режима на трудов резерв, без да губи правото да получава горепосочения размер на основната заплата, освен ако възнаграждението или доходите, произтичащи от новата работа или заетост, не надвишават възнаграждението, получавано преди началото на режима на трудов резерв, в който случай споменатият размер на основната заплата се намалява с превишението — член 34, параграф 1, буква f) от Закон № 4024/2011;

      ii) публичният субект работодател, а в случай на закриването му — Organismos Apascholisis Ergatikou Dynamikou (Национална агенция за заетостта, Гърция), поема задължението да плаща на съответния осигурителен институт социалноосигурителните вноски за сметка на работодателя и за сметка на работника, съответстващи на тези за основна пенсия, за допълнително здравно осигуряване и за допълнителни социални обезщетения, изчислени въз основа на получаваното от работника преди поставянето му в режим на трудов резерв възнаграждение — член 34, параграф 1, буква d) от Закон № 4024/2011;

iii) се предвиждат дерогации от режима на трудов резерв за уязвими социални групи, нуждаещи се от закрила (съпруг/съпруга на лице, което е поставено в режим на трудов резерв, съпруг/съпруга или дете с най-малко 67 % инвалидност, които живеят с наетото лице и са на негова издръжка, нает лице с най-малко 67 % инвалидност, нает лице с многодетно семейство, самотни родители, които живеят с наетото лице и са на негова издръжка) — член 34, параграф 1, буква b) от Закон № 4024/2011;

iv) приоритетно е дадена възможност персоналът да бъде прехвърлен на други незаети длъжности в публични образувания, въз основа на обективни и свързани с показаните качества критерии чрез включване в списъците на Anótato Symvoúlio Epilogís Prosopikoú (Висш съвет за подбор на персонала, Гърция) — член 34, параграф 1, буква a) от Закон № 4024/2011 — възможност, която на практика обаче е ограничена поради драстичното намаляване на наемането на персонал от различни публични субекти поради необходимостта от съкращаване на разходите;

v) се гарантира приемането на мерки за погасяване на кредити за недвижими имоти, които наетите лица, поставени в режим на трудов резерв, са получили от Tameío Parakatathikón kai Daneíon (Каса за депозити и влогове, Гърция) и за сключване на споразумение между гръцката държава и Énosi Ellinikón Trapezón (Асоциация на гръцките банки) с цел улесняване на погасяването на заемите, които този персонал е получил от други банки, пропорционално на общия доход на домакинствата и на имущественото им състояние — член 34, параграфи 10 и 11 от Закон № 4024/2011;

vi) наскоро приет закон (член 1, параграф 15 от Nómos 4038/2012[9]) предвижда приемането на акта за отпускане на пенсия и издаването на платежното нареждане с абсолютно предимство за [съответния] персонал и във всеки случай не по-късно от четири месеца от датата на освобождаване от работа и от представянето на съответната документация за целите на отпускане на пенсията, и

vii) посочената по-горе загуба на кариерно развитие и увеличение на заплатата през периода, в който наетият по частноправен трудов договор персонал се намира в режим на трудов резерв и до момента на неговото излизане в пенсия за осигурителен стаж и възраст с пълен размер, няма да е налице в повечето случаи, включително в настоящия случай, тъй като поради дългия си стаж в публичноправната организация работникът ще е изчерпал скалата на заплатите или/и кариерното развитие, предвидени в действащото законодателство във връзка с професионалното израстване;

б) подходящо и необходимо ли е приемането на мярка — като предвидената в член 34, параграф 1, буква е) от Закон № 4024/2011, която води до пълна (или частична) загуба, съгласно член 8, втора алинея от Закон № 3198/1955, на обезщетението в случай на уволнение или прекратяване на трудовото правоотношение на наетото лице поради настъпване на условията за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст в пълен размер, обезщетение, което съответства на 40 % от обезщетението при уволнение, предвидено за наетите лица с допълнително осигуряване (което, когато става въпрос за публичноправни организации с общественополезна цел или субсидирани от държавата, както ответникът като частноправно юридическо лице, не може да надвишава сумата от 15 000 EUR), чрез компенсиране на това обезщетение с намалените възнаграждения, получавани по време на режима на трудов резерв, — за постигането на

9 Nómos 4038/2012: Epeígouses rythmíseis pou aforoún tin efarmogí tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015 (Закон № 4038/2012 за въвеждане на спешни мерки за прилагане на средносрочната стратегическа бюджетна рамка за 2012—2015 г.) от 2 февруари 2012 г. (FEK A' 14).

горепосочената цел съгласно член 2, параграф 2, буква б), подточка i) и член 6, параграф 1, [втора алинея,] буква а) от Директива 2000/78, като се има предвид, че във всеки случай персоналът е щял да получи това намалено обезщетение в съответствие с посоченото действащо трудово законодателство както в случай на напускане, така и в случай на уволнение от организацията, в която е работил?“

25. AB, OAKA, гръцкото правителство, както и Европейската комисия са представили писмени становища и са отговорили в указания срок на поставените от Съда въпроси, за които се изисква писмен отговор.

IV. Анализ

26. С преюдициалните си въпроси запитващата юрисдикция по същество иска от Съда да постанови дали член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, по силата на която служителите в публичния сектор, които през определен период отговарят на условията за получаване на пенсия в пълен размер, са поставени в режим на трудов резерв, който води до намаляване на възнаграждението им и до намаляване и дори до премахване на обезщетението при уволнение, което те биха могли да претендират в момента на прекратяване на трудовото им правоотношение.

27. Припомням, че с член 34, параграф 1, буква c), параграф 3, първа алинея и параграф 4 от Закон № 4024/2011 се въвежда режимът на трудов резерв за работниците, наети по силата на безсрочно трудово правоотношение на частното право от администрацията, от органите на местна власт, публичноправните юридически лица и частноправните юридически лица, спадащи към публичния сектор в широк смисъл, за период не по-дълъг от две години (от 1 януари 2012 г. до 31 декември 2013 г.), въз основа на критерия за наближаващо пенсиониране с право на пенсия в пълен размер, т.е. когато в който и да е момент от този период работникът отговаря на всички условия, за да претендира такава пенсия, а именно да се е осигурявал в продължение на 35 години.

28. Запитващата юрисдикция уточнява, че през този период и до изпълнение на условията за пенсиониране лицата, поставени в режим на трудов резерв, търпят драстично намаляване на възнаграждението си, без обаче да са длъжни да работят за съответното публично образувание. Освен това се прави прихващане между обезщетението при уволнение, на което тези лица биха имали право, и намаленото възнаграждение, което получават през периода, в който са поставени в този режим. Поставянето им в посочения режим се счита за предизвестие за уволнение. Поради това разбирам, че в рамките на режима на трудов резерв работникът е уволнен, но уволнението му ще породи действие едва когато той ще може да ползва пенсията в пълен размер. Това обяснява факта, че изплатените през този период възнаграждения се приспадат от сумата на обезщетението при уволнение.

29. За да се отговори на поставените от запитващата юрисдикция въпроси, е важно да се провери дали разглежданата по главното производство национална правна уредба попада в приложното поле на Директива 2000/78, и ако това е така, дали тя установява разлика в третирането, основана на възраст, която при необходимост би могла да се обоснове с оглед на член 6 от тази директива.

30. На първо място, що се отнася до въпроса дали разглежданата по главното производство национална правна уредба попада в приложното поле на Директива 2000/78, както от заглавието и от съображенията, така и от съдържанието и целта на тази директива е видно, че тя е предназначена да установи обща рамка, за да се осигури на всяко лице равно третиране „в областта на заетостта и професиите“, като му се предостави ефикасна защита срещу дискриминацията, основана на един от признаците, посочени в член 1 от Директивата, сред

които е възрастта [10].

31. По-нататък, от член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 следва, че тя се прилага в рамките на предоставената на Съюза компетентност „към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи“ във връзка с „условия[та] за наемане и условия[та] на труд, включително условията за уволнение и заплащане“.

32. Следва да се приеме, че като предвижда автоматичното прекратяване по силата на закона на безсрочния частноправен трудов договор на служителите, заемащи длъжност в съответните образувания, когато тези служители отговарят на условията за придобиване на право на пенсия в пълен размер и като поставя посочените служители в режим на трудов резерв, докато чакат тези условия да бъдат изпълнени, разглежданата в главното производство национална правна уредба установява правила относно „условия[та] за наемане и условия[та] на труд, включително условията за уволнение и заплащане“ по смисъла на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78.

33. При тези условия разглежданата по главното производство национална правна уредба попада в приложното поле на тази директива.

34. На второ място, що се отнася до въпроса дали разглежданата по главното производство национална правна уредба установява разлика в третирането, основана на възраст, по смисъла на член 2, параграф 1 от Директива 2000/78, следва да се припомни, че според текста на тази разпоредба „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа на който и да е от признаците, посочени в член 1“ от тази директива. Член 2, параграф 2, буква а) от посочената директива уточнява, че за целите на прилагането на параграф 1 на тази разпоредба проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа на един от признаците, упоменати в член 1 от същата директива. По силата на член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78 непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от определена възраст в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, освен ако тази разпоредба, критерий или практика са обективно оправдани от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

35. Припомням, че в случая член 34, параграф 3, първа алинея от Закон № 4024/2011 предвижда, че безсрочният частноправен трудов договор на служителите, заемащи длъжност в съответните образувания, се прекратява, когато тези служители отговарят на условията за придобиване на право на пенсия в пълен размер, като в това отношение се споменава осигуряването по социалноосигурителна схема в продължение на 35 години, при условие че това право е придобито, в съответствие с релевантните разпоредби, преди 31 декември 2013 г. включително. Посочването на това условие за осигуряване в Закон № 4024/2011 се основава на привидно неутрален критерий, който може да постави в неблагоприятно положение работниците, които поради придобиването на брой години трудов стаж, съответстващ на 35 години осигурителен стаж, спадат към категория работници, чието пенсиониране наближава и които следователно са по-възрастни. Като налага на тази категория работници поставяне в режим на трудов резерв въз основа на такъв критерий, Закон № 4024/2011 им налага по-неблагоприятно третиране в сравнение с това на всички работници, които продължават да упражняват професионалната си дейност при нормални условия.

10 Вж. по-специално решение от 2 април 2020 г., Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, т. 20 и цитираната съдебна практика).

36. Поради това, доколкото непряко се основава на критерий, свързан с възрастта, на пръв поглед би могло да изглежда, че Закон № 4024/2011 установява непряка дискриминация, основана на възраст, по смисъла на разпоредбите на член 1 от Директива 2000/78 във връзка с член 2, параграф 2, буква б) от нея.

37. При това положение съществуването на непряка дискриминация според мен предполага твърдяната разлика в третирането да почива само на привидно неутрален критерий, който може да постави в неблагоприятно положение лица на определена възраст, а не също и на критерий, пряко свързан с възрастта. Както от акта за преюдициално запитване, така и от представените на Съда становища обаче е видно, че за да може да придобие право на пенсия в пълен размер, служител като жалбоподателя в главното производство трябва да отговаря на условието за навършени 58 години, произтичащо от член 10, параграф 1 от Закон № 825/1978. От това следва, че поставянето на служител в режим на трудов резерв изисква също така той да отговаря на условието за навършена минимална възраст 58 години в периода 1 януари 2012 г.—31 декември 2013 г. Доколкото при посочване на условията за придобиване на право на пенсиониране и за получаване на пенсия в пълен размер задължително се препраща към член 10, параграф 1 от Закон № 825/1978, който предвижда условие за възраст, ми се струва, че прекият характер на дискриминацията, основана на възраст, е установен. Обстоятелството, че това условие за възраст се добавя към условието за плащане на осигурителни вноски в продължение на 35 години, не променя нищо, тъй като, за да се квалифицира разликата в третирането, е важно, че изглежда, режимът на трудов резерв не може да се прилага за служителите, които не са навършили минималната възраст 58 години през релевантния период. С други думи, режимът на трудов резерв може да се прилага само за работниците, навършили минималната възраст 58 години в периода 1 януари 2012 г.—31 декември 2013 г., при условие че са се осигурявали в продължение на 35 или повече години.

38. От гореизложеното следва, че служителите се поставят в режим на трудов резерв при изпълнение на две кумулативни условия, едното от които е пряко свързано с възрастта.

39. Следователно трябва да се констатира, че доколкото предвижда, че в режим на трудов резерв се поставят служителите, които не само са натрупали 35 години осигурителен стаж, но и са достигнали минималната 58-годишна възраст в периода 1 януари 2012 г.—31 декември 2013 г., разглежданата в главното производство национална правна уредба е основана на критерий, който е неразривно свързан с възрастта на тези служители. Доколкото навършването от служителя на определената в тази правна уредба възраст за придобиване на право на пенсия в пълен размер, заедно с условието за 35 години осигурителен стаж, води до поставянето му в режим на трудов резерв, следва да се приеме, че тази правна уредба налага пряко по-неблагоприятно третиране на навършилите тази възраст работници в сравнение с всички други активно заети лица. Следователно такава правна уредба съдържа пряка дискриминация, основана на възраст, по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 [11].

40. Според мен обстоятелството, че свързаното с 58-годишната възраст условие не е изрично предвидено в разпоредбите от националното законодателство, с което е въведен режимът на трудов резерв, а фигурира в член 10, параграф 1 от Закон № 825/1978, не е пречка да се приеме, че този режим установява пряка дискриминация, основана на възраст. Важното е, че като посочва критерия за наближаващото придобиване на право на пенсия в пълен размер, член 34, параграф 3, първа алинея от Закон № 4024/2011 задължително препраща към националното законодателство, в което като условие за отпускане на такава пенсия в пълен размер се

11 Вж. по аналогия решение от 16 октомври 2007 г. Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, т. 48 и 51), в което Съдът установява, че е налице *пряко* основана на възраст разлика в третирането във връзка с национална правна уредба, по силата на която се считат за действителни клаузите за задължително пенсиониране, които се съдържат в колективни трудови договори и поставят като единствени условия работникът да е достигнал възрастовата граница за излизане в пенсия, определена на 65 години от националната правна уредба, и *да отговаря на останалите критерии в областта на социалното осигуряване за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст*.

предвижда работникът да е навършил 58-годишна възраст. Освен това според мен фактът, че поставянето в режим на трудов резерв не се отнася за всички служители, навършили минималната възраст от 58 години през съответния период, а в рамките на тази категория служители само за тези от тях, които са натрупали 35 години осигурителен стаж, не противоречи на констатацията, че този режим води до пряка дискриминация, основана на възраст.

41. Като се имат предвид тези уточнения, все пак бих искал да почертая, че Съдът не следва да се произнася по тълкуването на разпоредби от националното право, тъй като тази задача е поверена на компетентните национални юрисдикции [12].

42. Поради това в крайна сметка запитващата юрисдикция, която единствена е компетентна да прецени фактите, предмет на разглеждане в главното производство, и да тълкува приложимото национално законодателство, следва да провери дали поставянето в режим на трудов резерв действително отговаря на двете посочени по-горе кумулативни условия и да направи подходящите изводи в зависимост от това дали става въпрос за пряка, или непряка разлика в третирането, основана на възрастта.

43. На трето място, що се отнася до въпроса дали тази разлика в третирането може да бъде обоснована, следва да се припомни, че с член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 на държавите членки се разрешава, независимо от член 2, параграф 2 от нея, да предвидят, че определени разлики в третирането, основани на възраст, не представляват дискриминация, ако „в контекста на национално право, те са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, включително законосъобразна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение, и ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими“.

44. Член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 допуска държавите членки да установят в националното си право разпоредби, предвиждащи разлики в третирането въз основа на възраст, които спадат именно към категорията на пряката дискриминация, в съответствие с даденото определение за последната в член 2, параграф 2, буква а) от тази директива. Доколкото тази възможност представлява изключение от принципа за забрана на дискриминацията, тя все пак е строго ограничена от условията, предвидени в същия член 6, параграф 1 [13].

45. В това отношение следва също да се припомни, че държавите членки разполагат с широка свобода на преценка не само при избора на конкретна цел в областта на социалната политика и политиката на заетостта, но и при определянето на мерките, които могат да я осъществят [14].

46. Запитващата юрисдикция посочва, че от мотивите към Закон № 4024/2011 е видно, че целта на режима на трудов резерв е да се осигури изпълнението на поетите от Република Гърция към нейните кредитори ангажименти и с оглед на това той трябва да доведе до непосредствени организационни, оперативни и бюджетни резултати за постигане на стратегическата цел за оздравяване на публичните финанси. Според същите мотиви тази цел трябва да се преследва, като се гарантира, че все пак повечето от поставените в режим на трудов резерв работници няма да се окажат в положение на безработица, вместо на сигурност като пенсионери, и без сериозни сътресения за персонала на публичната администрация и на публичен сектор в широк смисъл, както и че върху горепосочените структури в повечето случаи няма да се стовари бремето на разходите за обезщетения при уволнение, което би било особено вредоносно в бюджетно отношение.

12 Вж. по-конкретно решение от 28 февруари 2018 г., John (C-46/17, EU:C:2018:131, т. 50).

13 Вж. решение от 5 март 2009 г., Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, т. 62).

14 Вж. по-специално решения от 19 юли 2017 г., Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, т. 31 и цитираната съдебна практика), и от 27 февруари 2020 г., Land Sachsen-Anhalt (Възнаграждения на длъжностните лица и съдиите) (C-773/18—C-775/18, EU:C:2020:125, т. 42 и цитираната съдебна практика).

47. Както посочва запитващата юрисдикция, целта на режима на трудов резерв следователно е да отговори на нуждата от намаляване на разходите за заплати в съответствие със споразумението, сключено между Република Гърция и нейните кредитори, както и да се оздравят финансите на държавата и на публичния сектор в широк смисъл, за да се преодолее острата икономическа и финансова криза в тази държава членка.

48. Според гръцкото правителство режимът на трудов резерв отговаря на необходимостта от ограничаване на разходите за заплати и рационализиране на публичната служба, както и на публичния сектор в широк смисъл, като в същото време позволява на поставените в този режим работници да покриват жизненоважните си нужди до момента, в който ще получават пенсия в пълен размер. Като се има предвид извънредната бюджетна криза, пред която е изправена Република Гърция, тази държава членка посочва, че с този режим се преследват цели от по-висш обществен интерес, като оздравяването на публичните разходи, както и рационализирането и ограничаването на публичния сектор, като същевременно се следи да не се накърнява основното ядро на личните и социалните права на поставените в режим на трудов резерв лица.

49. Гръцкото правителство добавя, че от мотивите към Закон № 4024/2011 се установява, че целта на режима на трудов резерв не е само от бюджетно естество, а се отнася и до рационализирането и ограничаването на публичната служба и на публичния сектор в широк смисъл, както и до преструктурирането на неговите служби, тъй като тази цел е пряко свързана с политиката на заетост.

50. Гръцкото правителство уточнява също, че доколкото от акта за преюдициално запитване е видно, че наетият по безсрочно частноправно трудово правоотношение персонал може да бъде уволнен във всеки момент от образуването работодател, поставянето на част от персонала в режим на трудов резерв позволява да се запази високо равнище на заетост, като се избегне незабавното освобождаване на съответните служители.

51. Освен това щяла да бъде постигната и целта, изразяваща се в установяване на възрастова структура, балансирана между млади и по-възрастни служители, тъй като разглежданата по главното производство мярка се отнасяла до персонала, който отговаря на условието за наближаване на датата на придобиване на право на пенсия.

52. С оглед на тези елементи и за да се прецени легитимният характер на целта, преследвана от националната правна уредба, разглеждана в главното производство, отбелязвам, че Съдът вече е постановил, че едновременното позоваване на няколко цели, независимо дали са свързани помежду си, или са класирани по ред на значимост, не представлява пречка за съществуването на законосъобразна цел по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 [15].

53. По-нататък, според постоянната съдебна практика правото на Съюза допуска държавите членки да вземат предвид бюджетни съображения, паралелно с политически, социални или демографски съображения, доколкото — като действат по този начин — те зачитат по-специално общия принцип за забрана на дискриминацията, основана на възраст. В това отношение, въпреки че бюджетни съображения могат да се намират в основата на избора на социална политика на дадена държава членка и да оказват влияние върху естеството или обхвата на мерките, които тя желае да приеме, такива съображения не могат да представляват

15 Вж. по-специално решение от 2 април 2020 г., Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, т. 33 и цитираната съдебна практика).

сами по себе си законосъобразна цел по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78[16]. От друга страна, обстоятелството, че положението в страната се характеризира с остра икономическа криза, не дава основание на държавата членка да лиши от полезно действие разпоредбите на тази директива[17].

54. Съдът неотдавна е постановил по повод на национална правна уредба, която в общ икономически контекст е част от мерките за намаляване на прекомерния дефицит на италианската публична администрация, и по-точно цели да се избегне кумулирането на заплати и пенсии от публични средства, че целта за действително намаляване на публичните разходи може да повлияе върху естеството или обхвата на мерките за защита на заетостта, но сама по себе си не може да представлява законосъобразна цел[18].

55. Бих искал да отбележа по принцип, че в специфичния за настоящото дело контекст целта, изразяваща се в осигуряване на бюджетното оздравяване на държавата чрез съкращаване на публичните ѝ разходи, е неразривно свързана с преследваните от Съюза цели от общ интерес, а именно целите, свързани с осигуряване на бюджетната дисциплина на държавите членки, чиято валута е еврото, и с гарантиране на финансовата стабилност на еврозоната[19].

56. Добавям, че Република Гърция е разполагала с относително ограничена свобода на преценка, доколкото е била длъжна да задържа разходите за заплати в публичния сектор в съответствие с изискванията на кредиторите си, за да се справи с острата икономическа и финансова криза, в която се намира, и в изпълнение на приетите от Съюза препоръки и решения за засилване и задълбочаване на бюджетния контрол, както и за отправяне на предизвестие към тази държава членка да предприеме мерки за намаляване на дефицита, което е преценено като необходимо с оглед отстраняването на прекомерния дефицит[20].

57. Следователно гръцките власти е трябвало да приемат мерки, за да приведат икономическата и бюджетната си политика в съответствие с общите цели на икономическия и паричен съюз, като премахнат всеки риск за функционирането му[21]. Именно във връзка с това Република Гърция е била приканена да „намали разходите за заплати в публичния сектор“[22].

58. Що се отнася до целта за държавата работодател, състояща се в намаляване на разходите за заплати в публичния сектор, припомням, че Съдът е постановил, че целите, които могат да се считат за „законосъобразни“ по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 и следователно са годни да обосноват дерогация от принципа за забрана на проявите на дискриминация, основана на възраст, са цели на социалната политика като тези, свързани с политиката на заетостта, пазара на труда или цели на професионалното обучение[23]. С характера си на цели от общ интерес тези законосъобразни цели се различават от чисто индивидуалните

16 Вж. по-конкретно решения от 21 юли 2011 г., Fuchs и Köhler (C-159/10 и C-160/10, EU:C:2011:508, т. 73 и 74), от 8 май 2019 г., Leitner (C-396/17, EU:C:2019:375, т. 43), и от 2 април 2020 г., Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, т. 34).

17 Вж. решение от 21 декември 2016 г., AGET Iraklis (C-201/15, EU:C:2016:972, т. 106).

18 Вж. решение от 2 април 2020 г., Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, т. 35).

19 Вж. решение от 3 май 2017 г., Sotiropoulou и др./Съвет (T-531/14, непубликувано, EU:T:2017:297, т. 89).

20 Вж. решение от 3 май 2017 г., Sotiropoulou и др./Съвет (T-531/14, непубликувано, EU:T:2017:297, т. 73).

21 Вж. по-конкретно Препоръка на Съвета от 16 февруари 2010 година с оглед преустановяване на несъответствията с общите насоки на икономическата политика в Гърция и за отстраняване на риска за правилното функциониране на икономическия и паричен съюз (ОВ L 83, 2010 г., стр. 65).

22 Вж. препоръката, цитирана в предходната бележка под линия (т. 1, буква а). Вж. в същия смисъл и Решение на Съвета от 16 февруари 2010 година за отправяне на предизвестие към Гърция за предприемане на преценените за необходими мерки за намаляване на дефицита с оглед отстраняването на прекомерния дефицит (ОВ L 83, 2010 г., стр. 13).

23 Вж. в този смисъл решение от 5 март 2009 г., Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, т. 49).

мотиви, присъщи на положението на работодателя, като намаляване на разходите или подобряване на конкурентоспособността, без обаче да може да се изключи възможността при преследването на посочените законосъобразни цели национална норма да признае определена степен на свобода на действие на работодателите [24].

59. Обратно на поддържаното от АВ, намаляването на разходите за заплати на частноправно юридическо лице, което спада към публичния сектор, в контекста на остра икономическа и финансова криза, в който се намира Република Гърция, не може да се тълкува като израз на чисто личен мотив, тоест единствено в полза на работодателя, не само защото прилагането на мерки за оздравяване на бюджета е било, както вече бе посочено по-горе, абсолютно необходимо за стабилността на еврозоната, но и защото е ставало въпрос за самата жизнеспособност на публичния сектор и за осигуряване на непрекъснато изпълнение на задачите от общ интерес, осигурявани от спадащите към него образувания.

60. Следователно тази преследвана от държавата работодател цел за намаляване на публичните разходи, която може да се осъществи чрез намаляване на разходите за заплати в публичния сектор, е цел от общ интерес, доколкото позволява да се съчетаят запазването на качествена публична услуга и спазването на бюджетните ограничения в тежест на държавата. Въпреки това такава цел от общ интерес не е достатъчна сама по себе си, за да обоснове разлика в третирането, основана на възраст, по член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, ако не е съпроводена от загриженост, свързана с политиката на заетостта, с пазара на труда и с професионалното обучение [25].

61. От това следва, че целта за намаляване на публичните разходи, която се изразява в стремежа на държавата работодател да намали разходите си за заплати, трябва да съвпада с оглед на съображения относно политиката на заетостта и на пазара на труда на съответната държава членка с други цели като насърчаване на заетостта и на възрастова структура, балансирана между младите и по-възрастните служители [26].

62. Подчертавам в това отношение, че режимът на трудов резерв е сред множеството мерки, насочени към реорганизиране на публичния сектор с оглед оздравяване на публичните финанси и намаляване на разходите. Именно в тази принудително наложена бюджетна рамка Република Гърция прилага политика на заетостта в публичния сектор, чиято цел е да съчетае, от една страна, необходимостта от намаляване на разходите за заплати в публичния сектор и от друга страна, запазване на високо равнище на заетост, както и балансирана възрастова структура в публичния сектор. Насърчаването на високо равнище на заетост обаче представлява една от крайните цели на Съюза [27]. Поради това мерките, които позволяват да се повиши равнището на заетост [28] или поне да не се допуска влошаването му, преследват „законосъобразна цел“ по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78. Същото се отнася за мерките, насочени към установяване на балансирана възрастова структура между младите и по-възрастните служители [29].

24 Вж. по-специално решение от 21 юли 2011 г., Fuchs и Köhler (C-159/10 и C-160/10, EU:C:2011:508, т. 52 и цитираната съдебна практика).

25 Вж. в това отношение заключение на генералния адвокат Mengozzi по дело Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2109), според което „ясно е, че когато работодателят е публична администрация, целта за намаляване на разходите по принцип отговаря на цел от общ интерес, също както целите, залегнали в член 6, параграф 1 от Директива 2000/78. Според мен обаче само по себе си това съображение не е достатъчно, за да се приеме, че посочената цел се нарежда сред законосъобразните цели, допустими съгласно тази разпоредба. Ако се следва тази логика всъщност всяка разлика в третирането на основание възраст, която позволява публичните разходи да бъдат намалени, би била, само и единствено поради тази причина, оправдана съгласно член 6, параграф 1 от Директивата“ (т. 48).

26 Вж. по-конкретно решение от 21 юли 2011 г., Fuchs и Köhler (C-159/10 и C-160/10, EU:C:2011:508, т. 50 и 53).

27 Вж. по-специално решение от 16 октомври 2007 г., Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, т. 64).

28 Вж. решение от 19 юли 2017 г., Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, т. 32 и 33).

29 Вж. по-специално решение от 2 април 2020 г., Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, т. 38 и цитираната съдебна практика).

63. Поради това ми се струва, че анализиран от гледна точка на политиката на заетост в публичния сектор, режимът на трудов резерв преследва „законосъобразна цел“ по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.

64. Освен това бих искал да отбележа, че Съдът приема, че автоматичното прекратяване на трудовите договори на работниците, които отговарят на условията за възраст и осигурителен стаж за придобиване на пенсионни права, отдавна е част от трудовото право в редица държави членки и широко се използва в трудовите правоотношения. Този механизъм се основава върху равновесие между различни политически, икономически, социални, демографски и/или бюджетни съображения и зависи от избора между възможността за удължаване на активния трудов живот на работниците и обратно, за по-ранното им пенсиониране [30].

65. Подобно на Съда във връзка с клаузите за автоматично прекратяване на трудовите договори на служителите, навършили възрастта за пенсиониране [31], считам, че цели от естеството на изтъкнатите от Република Гърция по принцип трябва да се считат за „обективно и обосновано“ оправдаващи „в контекста на национално право“, както предвижда член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, разлика в третирането, основана на възраст, като съдържащата се в националната правна уредба, разглеждана по главното производство.

66. Всъщност режимът на трудов резерв е резултат от избор на Република Гърция, който се изразява в поставяне в процес на прекратяване на трудовия договор на служителите, които се готвят да получават заместващ доход в края на професионалната си кариера. В контекста на остра икономическа и финансова криза, засегнал Република Гърция, тази държава членка е искала да избегне принуждаването на работодателите да уволняват работници, спадащи към други категории, като по този начин е защитила запазването на заетостта особено на най-младите. Макар да е част от политика за намаляване на публичните разходи, така режимът на трудов резерв отговаря и на загриженост във връзка с политиката на заетост.

67. Сега е важно да се провери дали в рамките на признатата на държавите членки и припомнена в точка 43 от настоящото заключение широка свобода на преценка средствата, използвани за постигане на целта на политиката на заетост, преследвана с разглежданата по главното производство национална правна уредба, са подходящи и необходими.

68. Първо, струва ми се, че режимът на трудов резерв представлява подходящо средство с оглед на постигането на такава цел.

69. Всъщност, като се има предвид фактът, че трудовите договори на съответните служители са можели да бъдат прекратени във всеки момент от техния работодател, се оказва, че приемането на мярката, свързана с трудовия резерв, е позволило да се избегне изпадането им в положение на безработица. Добавям, че изборът на гръцкия законодател да постави в режим на трудов резерв категория от персонала, чието пенсиониране наближава, със сигурност е позволил да се избегне изпадането в положение на безработица на други категории персонал.

70. Същевременно, като се концентрира върху частта от персонала, която отговаря на условието за наближаване до датата на придобиване на право на пенсия, режимът на трудов резерв е подходящо средство за постигане на целта, състояща се в установяване на балансирана възрастова структура между млади и по-възрастни служители, като се предпочита запазването на заетостта на по-младите, особено в положение, при което новите назначения са били

30 Вж. по-конкретно решение от 28 февруари 2018 г., John (C-46/17, EU:C:2018:131, т. 24 и цитираната съдебна практика).

31 Вж. по-специално решение от 16 октомври 2007 г., Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, т. 66).

замразени. Струва ми се, че пред изискването за намаляване на разходите за заплати политика, състояща се в запазване на заетостта на младите наети лица чрез поставяне на по-възрастните наети лица в режима на трудов резерв, не се различава съществено от политика на задължително пенсиониране на определена възраст, за да се насърчи наемането на млади хора.

71. Бих искал да подчертая също, че Съдът вече е приел, че е подходяща за постигането на цел на политиката на заетост мярка, състояща се в ограничаване на кръга лица, на които да се изплати специално обезщетение при уволнение, само до работниците, които към момента на уволнението си нямат право на пенсия по общата пенсионноосигурителна схема [32].

72. Като се има предвид гореизложеното, според мен разглежданата по главното производство мярка може да се окаже подходящо средство за оптимизиране на управлението на персонала в контекст, в който образуванията от публичния сектор е трябвало да се справят със значителна икономическа и финансова криза, като същевременно поддържат качествена публична услуга [33] и запазват, доколкото е възможно, равнището на заетост в публичния сектор.

73. Второ, според мен не изглежда режимът на трудов резерв да надхвърля необходимото за постигане на преследваната от Република Гърция законосъобразна цел на политиката на заетостта.

74. Във връзка с това следва да се провери дали въпросната мярка позволява да се постигне такава цел, без да води до прекомерно увреждане на законосъобразните интереси на засегнатите служители [34].

75. Компетентните власти на държавите членки са длъжни да намерят точното равновесие между различните интереси, които са намесени [35]. Така, за да се определи дали мярка като разглежданата в главното производство надхвърля необходимото за постигането на преследваната цел и дали прекомерно уврежда интересите на засегнатите от нея служители, тази мярка следва да се анализира в нормативния ѝ контекст и да се вземат предвид както вредите, които може да причини на съответните лица, така и ползите от нея за обществото като цяло и за отделните му членове [36].

76. Впрочем забраната за дискриминация, основана на възраст, трябва да се тълкува с оглед на правото на труд, признато в член 15, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз. От това произтича, че следва да се отделя особено внимание на участието на възрастните работници и служители в професионалния живот и следователно в икономическия, културния и социалния живот. Запазването на тези лица в активния живот благоприятства по-специално многообразието на работната сила. Интересът от запазването на активността на посочените лица обаче следва да се взема предвид при зачитане на други, евентуално разнопосочни интереси [37].

77. При това положение е важно да се определи дали при упражняването на широката свобода на преценка, с която разполага в областта на политиката на заетостта, гръцкият законодател е успял, в желанието си да рационализира публичния сектор, да постигне равновесие между различните засегнати интереси.

32 Вж. решение от 26 февруари 2015 г., Ingeniørforeningen i Danmark (C-515/13, EU:C:2015:115, т. 27).

33 Вж. решение от 21 юли 2011 г., Fuchs и Köhler (C-159/10 и C-160/10, EU:C:2011:508, т. 50). От тази гледна точка режимът на трудов резерв е средство за управление на персонала, използвано в публичния сектор с цел в контекст на бюджетни ограничения да се осигури жизнеспособността на този сектор и непрекъснатото изпълнение на задачите от общ интерес от съставящите го образувания.

34 Вж. в този смисъл решение от 12 октомври 2010 г., Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, т. 32).

35 Вж. по-специално решения от 16 октомври 2007 г., Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, т. 71), и от 2 април 2020 г., Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, т. 43).

36 Вж. по-конкретно решение от 5 юли 2017 г., Fries (C-190/16, EU:C:2017:513, т. 53 и цитираната съдебна практика).

37 Вж. по-специално решение от 2 април 2020 г., Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, т. 44 и цитираната съдебна практика).

78. Що се отнася до ползите, произтичащи от режима на трудов резерв, те може да се състоят в това да се даде възможност на образуванията от публичния сектор да продължават да осигуряват изпълнението на задачите си и да повишават ефективността си в контекст на бюджетни ограничения и на намаляване на разходите за заплати [38].

79. Освен това, както вече посочих, този режим е средство за управление на персонала, което е на разположение на образуванията от публичния сектор, така че в контекста на бюджетни ограничения и на намаляване на разходите за заплати те да не прибягват до уволнения по икономически причини. При преценката дали разглеждането в главното производство мярка е необходима с оглед на преследваните цели, е ясно, че трябва да се вземе предвид контекстът на остра икономическа и финансова криза, в която е приложена тази мярка [39]. Впрочем отношение към отговора на въпроса дали дадена мярка е необходима, има фактът дали в такъв контекст тази мярка е за предпочитане пред другите възможности [40]. Като се има предвид този специфичен контекст, считам, че с оглед на целта за запазване на заетостта мярка като разглеждането в главното производство представлява алтернатива, която е за предпочитане пред използването на мерки, в резултат на които безработни се оказват не само служителите, наближаващи пенсиониране, но и други категории персонал.

80. Що се отнася до причинените на служителите вреди, от акта за преюдициално запитване е видно, че поставянето на част от персонала в режим на трудов резерв води до неблагоприятни последици за него по отношение на възнагражденията и обезщетенията при уволнение. Така по силата на член 34, параграф 1, буква c) от Закон № 4024/2011 възнаграждението на поставения в такъв режим персонал се намалява на 60 % от получаваната от него основна заплата, съчетано със загуба на евентуалното повишение на заплатата или кариерно израстване през периода на поставянето в режим на трудов резерв, като следва да се уточни, че този персонал вече не е задължен да работи в съответното публично образувание.

81. От друга страна, съгласно член 34, параграф 1, буква e) от Закон № 4024/2011 поставянето в режим на трудов резерв води до пълна или частична загуба на обезщетението по член 8, втора алинея от Закон № 3198/1955, предвидено в случай на уволнение или прекратяване на трудовото правоотношение на наетото лице поради настъпване на условията за отпускане на пенсия в пълен размер.

82. Въпреки това следва да се отбележи, че режимът на трудов резерв включва мерки, годни да смекчат неблагоприятните последици от него за съответните служители, като същевременно им позволяват да покриват основните си нужди до момента, в който ще получават пенсията си. Така, от акта за преюдициално запитване е видно, че националното законодателство предвижда мерки за защита за поставения в този режим персонал. В това отношение в него са посочени възможността за намиране на друга работа или за упражняване на дейност като самостоятелно заето лице, без да се губи правото да се получава горепосочената част от основната заплата, задължението за публичния субект или ако няма такъв, за националната агенция по заетостта, да плаща на компетентния осигурителен институт до пенсионирането социалноосигурителните вноски, дължими от работодателя, и тези за сметка на работника, въз основа на предишното възнаграждение на последния, освобождаването от режима на трудов резерв на уязвимите социални групи, нуждаещи се от закрила, възможността въпросният персонал да бъде прехвърлен на други незаети длъжности в образувания от публичния сектор, както и приемането на мерки за погасяване на кредити за недвижими имоти, получени от въпросния персонал.

38 Вж. по аналогия, що се отнася до европейската публична администрация, решение от 14 декември 2018 г., FV/Съвет (T-750/16, EU:T:2018:972, т. 120).

39 Вж. по-специално за отчитане на контекста на постоянна икономическа криза и слаб растеж решение от 19 юли 2017 г., Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, т. 42).

40 Пак там.

83. За да подкрепи становището си, че разглежданата по главното производство мярка не налага прекомерна тежест на поставения в режим на трудов резерв персонал, освен посочените от запитващата юрисдикция мерки за защита, гръцкото правителство припомня факта, че в повечето случаи поради прослуженото време в публичното образувание, съответният служител е изчерпал възможностите за повишение на заплатата или за кариерно израстване, поради което повишението на заплатата или кариерното му израстване не са засегнати.

84. Считам, че мерките за защита, изтъкнати от запитващата юрисдикция и от гръцкото правителство, позволяват да се смекчат неблагоприятните последици от режима на трудов резерв за служителите.

85. Като се вземат предвид тези мерки за защита, временният характер на този режим и обстоятелството, че той се отнася за служителите, които съвсем скоро ще приключат професионалния си живот и които са сигурни, че ще получат в краткосрочен план пенсия в пълен размер, тоест стабилен и траен заместващ доход[41], след изтичането на периода на поставянето им в посочения режим, считам, че разглежданата в главното производство мярка не уврежда прекомерно законосъобразните претенции на съответните служители[42] и че следователно в контекст, белязан от остра икономическа и финансова криза, не надхвърля необходимото за постигане на преследваната от националния законодател цел на политиката на заетост.

86. От това следва, че член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а), както и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 според мен трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат национална правна уредба като разглежданата в главното производство, по силата на която служителите в публичния сектор, които през определен период отговарят на условията за получаване на пенсия в пълен размер, се поставят в режим на трудов резерв до прекратяването на трудовия им договор, доколкото, от една страна, тази правна уредба преследва законосъобразна цел на политиката на заетост и от друга страна, приложените средства за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

V. Заключение

87. Предвид всички гореизложени съображения предлагам на Съда да отговори на поставените от Areios Pagos (Касационен съд, Гърция) преюдициални въпроси по следния начин:

„Член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а), както и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат национална правна уредба като разглежданата в главното производство, по силата на която служителите в публичния сектор, които през определен период отговарят на условията за получаване на пенсия в пълен размер, се поставят в режим на трудов резерв до прекратяването на трудовия им договор, доколкото, от една страна, тази правна уредба преследва законосъобразна цел на политиката на заетост и от друга страна, приложените средства за постигане на тази цел са подходящи и необходими“.

41 Вж. решение от 26 септември 2013 г., Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, т. 55 и 62).

42 Вж. по аналогия, във връзка с клаузи за автоматично прекратяване на трудовите договори поради навършването на пенсионна възраст от работника, решение от 12 октомври 2010 г., Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, т. 47 и 48).