GENERALINIO ADVOKATO
JEAN RICHARD DE LA TOUR IŠVADA,
pateikta 2020 m. lapkričio 19 d.[1]

Byla C-511/19

AB
prieš
Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis

(*Areios Pagos* (Kasacinis Teismas, Graikija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 2000/78/EB – Vienodo požiūrio principas užimtumo ir profesinėje srityje – Diskriminacijos dėl amžiaus draudimas – Viešojo sektoriaus darbuotojai, įtraukti į darbo jėgos rezervą, kol bus nutraukta jų darbo sutartis – Darbo santykiai, kurie pasibaigia, kai darbuotojai atitinka visos senatvės pensijos gavimo sąlygas – 6 straipsnio 1 dalis – Viešojo sektoriaus darbo užmokesčio išlaidų mažinimas – Teisėtas užimtumo politikos tikslas – Ekonomikos ir finansų krizės situacija“

I. Įvadas

1. Šis prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus[2], 2 straipsnio ir 6 straipsnio 1 dalies išaiškinimu.

2. Šis prašymas pateiktas nagrinėjant ginčą tarp AB ir *Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis* (toliau – OAKA) dėl to, kad AB pagal šioje srityje galiojančią nacionalinę teisę prieš jam išeinant į pensiją buvo pritaikyta darbo jėgos rezervo sistema.

3. Pagrindinėje byloje nagrinėjamą priemonę sudaro viešojo sektoriaus darbuotojų, su kuriais sudaryta neterminuota privatinės teisės reglamentuojama sutartis, įtraukimas į darbo jėgos rezervą. Darbo jėgos rezervo sistemos taikymas laikomas įspėjimu apie atleidimą, o darbuotojams, kuriems taikoma ši sistema, mokamas sumažintas darbo užmokestis išskaičiuojamas iš išeitinės kompensacijos, atitinkamu atveju mokėtinos pasibaigus įtraukimo į darbo jėgos rezervą laikotarpiui. Pagrindinėje byloje nagrinėjamuose nacionalinės teisės aktuose numatyta, kad darbuotojams, kurie nustatytu laikotarpiu atitinka visos pensijos gavimo sąlygas, nuo 2012 m. sausio 1 d. automatiškai taikoma darbo jėgos rezervo sistema, iki bus nutraukti jų darbo santykiai. Šiuo klausimu pagal tuos pačius teisės aktus privatinės teisės reglamentuojama neterminuota darbo sutartis, sudaryta su darbuotoju, pagal įstatymą ir automatiškai baigia galioti, kai šie darbuotojai atitinka sąlygas, suteikiančias teisę gauti visą senatvės pensiją, jeigu ši teisė įgyjama iki 2013 m. gruodžio 31 d.

1 Originalo kalba: prancūzų.

2 OL L 303, 2000, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79.

4. Darbo jėgos rezervo sistema yra viena iš priemonių, kurių Graikijos Respublika ėmėsi, siekdama reorganizuoti viešąjį sektorių ir sumažinti viešąsias išlaidas dėl ekonomikos ir finansų krizės, kurią ši valstybė narė patyrė. Šioje byloje Teisingumo Teismas turi galimybę, be kita ko, paaiškinti Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies taikymo sritį tokiomis aplinkybėmis.

5. Šioje išvadoje siūlysiu Teisingumo Teismui nuspręsti, kad Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalis ir 2 dalies a punktas, taip pat jos 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinami taip, kad pagal juos nedraudžiami tokie nacionalinės teisės aktai kaip nagrinėjamieji pagrindinėje byloje, pagal kuriuos viešojo sektoriaus darbuotojams, kurie nustatytu laikotarpiu atitinka visos senatvės pensijos gavimo sąlygas, iki jų darbo sutarties nutraukimo yra taikoma darbo jėgos rezervo sistema, nes, pirma, šiais teisės aktais siekiama teisėto užimtumo politikos tikslo ir, antra, priemonės, kurių imtasi šiam tikslui pasiekti, yra tinkamos ir būtinos.

II. Teisinis pagrindas

A. Sąjungos teisė

6. Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje nurodyta, kad jos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl, be kita ko, amžiaus užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.

7. Šios direktyvos 2 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatyta:

„1. Šioje direktyvoje „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

2. Šio straipsnio 1 dalyje:

a) tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu;

b) netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent:

   i) tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis [tinkamomis] ir būtinomis priemonėmis <…>

<…>“

8. Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalis suformuluota taip:

„Neviršijant [Sąjungai] suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas:

<…>

c) įdarbinimui [įdarbinimo] ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą;

<…>“

9. Direktyvos 2000/78 6 straipsnyje nurodyta:

„1. Nepaisydamos 2 straipsnio 2 dalies, valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos [teisėtus] užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Toks skirtingas poveikis [požiūris], be kitų dalyk[ų,] gali apimti:

a) specialių sąlygų nustatymą siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui, įskaitant atleidimą iš darbo ir apmokėjimo sąlygas, jaunimui, pagyvenusio amžiaus asmenims ir už priežiūrą atsakingiems asmenims, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą;

b) minimalaus [minimalių] amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo [reikalavimų] nustatymą siekiant įsidarbinti arba gauti tam tikrų su darbu susijusių privilegijų;

<…>

2. Nepaisydamos 2 straipsnio 2 dalies, valstybės narės gali numatyti, kad amžiaus, kurio sulaukus suteikiama arba įgyjama teisė gauti senatvės ar invalidumo pensiją, nustatymas pagal profesinės socialinės apsaugos sistemas, įskaitant pagal šias sistemas nustatomą skirtingą darbuotojų amžių arba sudaromas darbuotojų grupes arba nustatomas darbuotojų kategorijas, ir pagal tokias sistemas aktuariniams apskaičiavimams taikomi su amžiumi susiję kriterijai nelaikomi diskriminacija dėl amžiaus, jei dėl to nepradedama diskriminuoti dėl lyties“.

B. Graikijos teisė

10. 2011 m. spalio 27 d. *Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio – vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015* (Įstatymas Nr. 4024/2011 dėl pensijų sistemų, darbo užmokesčio ir lygių bendrosios lentelės, darbo jėgos rezervo nuostatų ir kitų 2012–2015 m. vidutinės trukmės biudžeto strategijos įgyvendinimo nuostatų)[3] su pakeitimais, padarytais 2011 m. gruodžio 16 d. Dekretu-įstatymu, 2012 m. vasario 23 d. *Nómos* Nr. 4047/2012 (Įstatymas Nr. 4047/2012)[4] 1 straipsniu pertvarkytu į įstatymą, 34 straipsnio „Laisvų privatinės teisės reglamentuojamų pareigybių panaikinimas ir darbo jėgos rezervas“ 1–4 ir 8 dalyse numatyta:

„1. Įstatymo Nr. 3986/2011 (FEK A’ 152) 37 straipsnio 7 dalis pakeičiama taip:

<…>

c) Darbuotojai, kuriems taikoma darbo jėgos rezervo sistema, nuo to laiko, kai jiems pradedama taikyti ši sistema, ir 12 mėnesių laikotarpiu, o jeigu tai numatyta specialiosiose nuostatose – 24 mėnesius toliau gauna 60 % bazinio darbo užmokesčio, kurį jie gavo tuo metu, kai jiems buvo pradėta taikyti ši sistema.

<…>

3 FEK A’ 226.

4 FEK A’ 31, toliau – Įstatymas Nr. 4024/2011.

e) Darbo jėgos rezervo sistemos taikymas teisiškai laikomas įspėjimu apie atleidimą, o darbo užmokestis, pagal c punkto nuostatas mokamas darbuotojams, kuriems taikoma ši sistema, išskaičiuojamas iš išeitinės kompensacijos, atitinkamu atveju mokėtinos pasibaigus įtraukimo į darbo jėgos rezervą laikotarpiui.

<…>

2. Darbuotojų, su kuriais sudarytos privatinės teisės reglamentuojamos neterminuotos darbo sutartys, pareigybės administracijoje, viešosios teisės reglamentuojamuose juridiniuose asmenyse, pirmojo ir antrojo lygio teritorinės savivaldos subjektuose ir jų įstaigose, valstybei, viešosios teisės reglamentuojamiems juridiniams asmenims arba teritorinės savivaldos subjektams priklausančiuose juridiniuose asmenyse, t. y. tokiuose, kuriems valstybė, administracija arba teritorinės savivaldos subjektai pavedė vykdyti tam tikrą užduotį arba kurie yra prižiūrimi valstybės, administracijos ar teritorinės savivaldos subjektų, arba kurių valdybą skiria valstybė, administracija arba teritorinės savivaldos subjektai ir kurių dauguma akcijų priklauso valstybei, administracijai arba teritorinės savivaldos subjektams arba jei bent 50 % jų metinio biudžeto nuolat finansuojama pagal atitinkamas nuostatas pirmiau išvardytų subjektų lėšomis, taip pat valstybės įmonėse, organizacijose ir akcinėse bendrovėse, kurioms taikomos Įstatymo Nr. 3429/2005 (Α’ 314) I skyriaus nuostatos, iš dalies pakeistos Įstatymo Nr. 3899/2010 (Α’ 212) [1 straipsnio] 1 dalies a punktu, laisvos šio įstatymo įsigaliojimo dieną, panaikinamos <…>

3. Minėtuose subjektuose dirbančių darbuotojų privatinės teisės reglamentuojama neterminuota darbo sutartis <…> pagal teisės aktus automatiškai baigia galioti, jeigu šie darbuotojai atitinka sąlygas, suteikiančias teisę gauti visą senatvės pensiją, pagal socialinio draudimo sistemą įgijus 35 m. stažą, jeigu ši teisė pagal atitinkamas nuostatas yra įgyta iki 2013 m. gruodžio 31 d. (įskaitytinai) <…>

4. Pirmesniame punkte nurodytiems darbuotojams nuo 2012 m. sausio 1 d. iki jų darbo santykių nutraukimo pirmesniame punkte nurodyta tvarka automatiškai taikoma darbo jėgos rezervo sistema <…>

<…>

8. Šio straipsnio 4 dalyje nurodytiems darbuotojams darbo jėgos rezervo sistema negali būti taikoma ilgiau kaip 24 mėnesius <…>“

11. Be to, pagrindinės bylos faktinių aplinkybių susiklostymo metu galiojusios redakcijos 1955 m. balandžio 23 d. *Nómos* Nr. 3198/1955: *Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon* (Įstatymas Nr. 3198/1955, kuriuo iš dalies keičiamos ir papildomos nuostatos dėl darbo santykių nutraukimo)[5] 8 straipsnio antroje pastraipoje pagal darbo sutartį dirbantiems darbuotojams buvo numatyta teisė, jeigu jie atitinka visos senatvės pensijos gavimo iš atitinkamos socialinio draudimo įstaigos sąlygas, gauti 40 % išeitinės kompensacijos, į kurią jie turi teisę pagal atitinkamas nuostatas, jeigu jie apdrausti papildomu draudimu, arba 50 % minėtos kompensacijos, jeigu jie neapdrausti papildomu draudimu, nesvarbu, ar jie išeina iš darbo patys, ar darbdavys juos atleidžia.

5 FEK A’ 98, toliau – Įstatymas Nr. 3198/1955.

III. Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

12. Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad 1982 m. OAKA, viešajam sektoriui priklausantis privatinės teisės reglamentuojamas juridinis asmuo [6], priėmė AB į darbą pagal neterminuotą darbo sutartį, o 1998 m. jam pavesta eiti techninio konsultanto pareigas šioje bendrovėje. Eidamas šias pareigas jis gavo skyriaus vadovo darbo užmokestį ir iki pareigybės panaikinimo 2010 m. – papildomą priemoką už einamas pareigas.

13. Nuo 2012 m. sausio 1 d. OAKA, remdamasi Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies c punktu, 3 dalies pirma pastraipa ir 4 bei 8 dalimis, pradėjo AB taikyti darbo jėgos rezervo sistemą ir dėl to AB darbo užmokestis sumažėjo iki 60 % jo bazinio darbo užmokesčio.

14. 2013 m. balandžio 30 d. OAKA nutraukė darbo sutartį su AB, neišmokėjusi jam išeitinės kompensacijos, motyvuodama tuo, kad AB atitinka sąlygas, suteikiančias teisę į visos senatvės pensijos mokėjimą pagal Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies e punktą, kuriame numatyta, kad apskaičiuojant mokėtiną išeitinę kompensaciją išskaičiuojamas darbo užmokestis, mokėtas darbuotojui tuo laikotarpiu, kai jis buvo priskirtas darbo jėgos rezervui.

15. *Monomeles Protodikeio Athinon* (Atėnų pirmosios instancijos teismas, kuriame bylas nagrinėja vienas teisėjas, Graikija) pareikštu ieškiniu AB ginčijo, be kita ko, darbo jėgos rezervo sistemos taikymo jam pagal minėtas Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio nuostatas galiojimą, teigdamas, kad šiomis nuostatomis nustatomas Direktyvai 2000/78 prieštaraujantis skirtingas vertinimas dėl amžiaus ir kad šis skirtingas vertinimas nėra objektyviai pateisinamas jokiu teisėtu tikslu, o priemonės šiam tikslui pasiekti nėra tinkamos ir būtinos. Dėl šios priežasties AB prašo priteisti iš OAKA sumokėti jam 50 889,91 EUR sumą kaip susidariusį skirtumą tarp darbo užmokesčio, kurį jis gavo prieš jam pritaikant darbo jėgos rezervo sistemą, ir darbo užmokesčio, kurį jis gavo nuo to laiko, kai ši sistema pradėta jam taikyti. Be to, remdamasis Įstatymo Nr. 3198/1955 8 straipsnio antra pastraipa, AB taip pat reikalavo iš OAKA sumokėti 32 108,04 EUR išeitinę kompensaciją.

16. Minėtas teismas patenkino ieškinį iš dalies, ir OAKA apskundė tokį sprendimą *Monomeles Efeteio Athinon* (Atėnų apeliacinis teismas, kuriame bylas nagrinėja vienas teisėjas, Graikija), kuris panaikino pirmosios instancijos teismo sprendimą ir atmetė AB ieškinio dalį, kurią tame sprendime buvo patenkinęs pirmosios instancijos teismas.

17. AB padavė kasacinį skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui *Areios Pagos* (Kasacinis Teismas, Graikija).

18. Minėtas teismas pažymi, kad nuostatose, kuriomis nustatoma darbo jėgos rezervo sistema, nenumatyta darbuotojų, kuriems ši sistema taikoma, amžiaus riba, priešingai nei viešojo sektoriaus tarnautojams siaurąja prasme, kuriems taikoma ikipensinė sistema, dėl kurios nustatyta konkreti amžiaus riba.

19. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš to daro išvadą, kad darbo jėgos rezervo sistemos taikymas nėra tiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies a punktą.

20. Minėtas teismas pažymi, kad nacionalinės teisės aktai, kuriais nustatoma tokia sistema, grindžiami kriterijumi, kad netrukus būtų įvykdytos sąlygos visai senatvės pensijai gauti, t. y. kai darbuotojas atitinka sąlygas, suteikiančias jam teisę gauti atitinkamos draudimo įstaigos mokamą pensiją, o tai reiškia, kad darbuotojas yra įgijęs 35 metų draudimo įmokų mokėjimo stažą, jeigu šios sąlygos tenkinamos laikotarpiu nuo 2012 m. sausio 1 d. iki 2013 m. gruodžio 31 d.

6 Iš bylos medžiagos matyti, kad nors OAKA yra privatinės teisės reglamentuojamas juridinis asmuo, 100 % jo akcijų priklauso Graikijos valstybei.

21. Kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, iš socialinės apsaugos nacionalinės teisės aktų taip pat matyti, kad, be minimalaus 35 metų socialinio draudimo stažo, sąlyga, būtina tam, kad pagal darbo sutartį dirbantis darbuotojas, priklausantis *Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton* (IKA-ETAM) (Socialinės apsaugos įstaiga – Bendroji pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų draudimo kasa, Graikija)[7], turėtų teisę, įgijęs 35 metų socialinio draudimo stažą, gauti visą senatvės pensiją, yra ta, kad prašymo socialinio draudimo įstaigai pateikimo dieną jis turi būti sulaukęs 58 metų, kaip numatyta pagrindinės bylos faktinių aplinkybių susiklostymo metu galiojusios redakcijos 1978 m. lapkričio 13 d. *Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton* (Įstatymas Nr. 825/1978, kuriuo pakeičiamos, iš dalies keičiamos ir papildomos IKA reglamentuojančių teisės aktų nuostatos ir nustatomos susijusios nuostatos)[8] 10 straipsnio 1 dalyje.

22. Jeigu Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies c punktu, 3 dalies pirma pastraipa ir 4 dalimi būtų netiesiogiai diskriminuojama dėl amžiaus, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punktą, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, ar šio įstatymo motyvuojamojoje dalyje nurodytos priežastys yra objektyviai ir pagrįstai teisėtas tikslas, pateisinantis skirtingą požiūrį, ir ar darbo jėgos rezervo sistemos taikymas daliai darbuotojų yra tinkama ir būtina priemonė šiam tikslui pasiekti.

23. Minėtas teismas šiuo klausimu nurodo, kad Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio nuostatomis buvo siekiama reaguoti į neatidėliotiną būtinybę mažinti darbo užmokesčiui skirtas išlaidas pagal susitarimą, kurį Graikijos Respublika sudarė su savo kreditoriais, ir pagerinti valstybės finansų ir plačiai suprantamo viešojo sektoriaus būklę kovojant su ekonomikos krize, kurią patyrė ši valstybė narė.

24. Tokiomis aplinkybėmis *Areios Pagos* (Kasacinis Teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

„1. Ar netiesiogine diskriminacija dėl amžiaus, kaip apibrėžta Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalyje ir 2 dalies b punkte, taip pat 3 straipsnio 1 dalies c punkte, turėtų būti laikomi valstybės narės teisės aktai, kuriuos kaip darbdaviai taiko valstybė, vietos valdžios institucijos ir viešosios teisės reglamentuojami juridiniai asmenys ir apskritai visos išplėstinio viešųjų paslaugų sektoriaus įstaigos (privatinės teisės reglamentuojamos įstaigos), kaip antai nurodytos Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies c punkte, 3 dalies pirmoje pastraipoje ir 4 dalyje, pagal kuriuos tų įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, kurios reglamentuojamos pagal privatinės teisės normas, yra taikoma darbo jėgos rezervo sistema, kurios laikotarpis negali būti ilgesnis kaip 24 mėnesiai, taikant vienintelį esminį kriterijų – kad netrukus būtų įvykdytos senatvės pensijos skyrimo sąlygos, t. y. kad laikotarpiu nuo 2012 m. sausio 1 d. iki 2013 m. gruodžio 31 d. įmokos pensijai gauti būtų mokėtos 35 metus, kartu atsižvelgiant į aplinkybę, kad pagal atitinkamu laikotarpiu draudimo srityje galiojusius teisės aktus, be kitų nagrinėjamu atveju nesvarbių atvejų, siekiant įgyti teisę į senatvės pensiją dirbant pagal darbo sutartį, reikalauta, kad asmuo būtų dirbęs (ne mažiau kaip) 10 500 darbo dienų (35 metus) ir tą laiką būtų buvęs apdraustas IKA ar kitoje samdomų darbuotojų draudimo įstaigoje ir būtų (ne mažiau kaip) 58 metų amžiaus, neatmetant galimybės, kad konkrečiu atveju draudimo laikotarpis (35 metai) gali pasibaigti ir asmeniui esant kitokio amžiaus?

2. Jeigu atsakymas į 1 klausimą būtų teigiamas, ar darbo jėgos rezervo sistemos taikymas galėtų būti, vadovaujantis Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunkčiu ir 6 straipsnio 1 dalies [antros pastraipos] a punktu, objektyviai ir racionaliai pagrįstas poreikiu nedelsiant užtikrinti organizacinius, veiklos ir balanso rezultatus, visų pirma – poreikį skubiai sumažinti

7 Toliau – IKA. 2002 m. IKA-ETAM buvo įsteigta vietoj *Idryma Koinonikon Asfaliseon* (IKA) (Socialinės apsaugos įstaiga, Graikija), o 2017 m. ji buvo pakeista *Eniaíos Foréas Koinonikís Asfálisis* (EFKA) (Bendroji socialinės apsaugos įstaiga, Graikija).

8 FEK A'189, toliau – Įstatymas Nr. 825/1978.

viešąsias išlaidas, kad iki 2011 m. pabaigos būtų pasiekti konkretūs kiekybiniai tikslai, paminėti įstatymo aiškinamojoje ataskaitoje, kaip nurodyta vidutinės trukmės biudžeto strategijoje, kad būtų vykdomi valstybės įsipareigojimai partneriams kreditoriams, siekiant įveikti ūmią ir užsitęsusią ekonomikos ir finansų krizę, kurią tuo metu patyrė šalis, ir kartu racionalizuoti bei sustabdyti viešojo sektoriaus plėtrą?

3. Jeigu atsakymas į 2 klausimą būtų teigiamas,

   a) ar taikyti tokią priemonę, kokia nustatyta Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies c punkte, pagal kurią numatytas drastiškas darbuotojų, kuriems taikoma darbo jėgos rezervo sistema, bazinio darbo užmokesčio sumažinimas iki 60 % jų bazinės algos, gautos tuo metu, kai jiems pradėta taikyti darbo jėgos rezervo sistema, neįpareigojant tokių darbuotojų dirbti atitinkamoje viešojoje įstaigoje, ir dėl kurios jie (*de facto*) laikotarpiu nuo perkėlimo į darbo jėgos rezervą iki atleidimo iš darbo siekiant išleisti į senatvės pensiją netenka galimybės gauti didesnį darbo užmokestį ir būti paaukštinti tarnyboje, yra tinkama ir būtina minėtam tikslui pasiekti pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktį ir 6 straipsnio 1 dalies [antros pastraipos] a punktą tokiu atveju, kai įvykdomos visos šios sąlygos:

      i) būdami darbo jėgos rezerve, tokie darbuotojai išsaugo galimybę susirasti kitą darbą (privačiajame sektoriuje) arba gali užsiimti laisvąja profesija ar savarankiška veikla, neprarasdami teisės gauti pirmiau minėtą bazinės algos sumą, išskyrus atvejus, kai darbo užmokestis arba pajamos iš naujos veiklos viršija darbo užmokestį, gautą iki perkėlimo į darbo jėgos rezervą, o tokiu atveju perviršio suma yra išskaičiuojama iš pirmiau minėtos bazinės algos sumos – Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies f punktas,

      ii) viešoji įstaiga darbdavė, o jos panaikinimo atveju – *Organismos Apascholisis Ergatikou Dynamikou* (Nacionalinė užimtumo agentūra, Graikija) įsipareigoja iki darbuotojo išėjimo į pensiją sumokėti atitinkamai draudimo įstaigai tiek darbdavio, tiek darbuotojo socialinio draudimo įmokas pagrindinei pensijai, papildomai pensijai, socialinei ir sveikatos priežiūrai, atsižvelgdama į darbo užmokestį, jo gautą prieš pradedant jam taikyti darbo jėgos rezervo sistemą – Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies d punktas,

      iii) yra numatytos nuostatos, leidžiančios nukrypti nuo darbo jėgos rezervo sistemos, taikomos pažeidžiamoms socialinėms grupėms, kurioms reikalinga apsauga (darbo jėgos rezervui priskirto asmens sutuoktiniui, sutuoktiniui arba vaikui, kurio neįgalumo lygis yra ne mažesnis kaip 67 % ir kuris gyvena kartu su darbuotoju bei yra jo išlaikomas, darbuotojui, kurio neįgalumo lygis yra ne mažesnis kaip 67 %, didelėms šeimoms, vienišiems tėvams, gyvenantiems kartu su darbuotoju ir nuo jo priklausomiems) – Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies b punktas,

      iv) pirmenybė teikiama galimybei tokius darbuotojus perkelti į kitas laisvas darbo vietas viešosiose įstaigose, remiantis objektyviais ir nuopelnais pagrįstais kriterijais, įtraukiant juos į *Anótato Symvoúlio Epilogís Prosopikoú* (Vyriausioji personalo atrankos taryba, Graikija) reitingus (Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies a punktas), tačiau ši galimybė visgi praktiškai ribojama dėl drastiško įvairių viešųjų įstaigų darbuotojų skaičiaus sumažinimo dėl poreikio sumažinti išlaidas,

      v) imamasi priemonių siekiant, kad būtų sugrąžintos nekilnojamojo turto paskolos, kurias į darbo jėgos rezervą perkelti darbuotojai buvo gavę iš *Tameío Parakatathikón kai Daneíon* (Indėlių ir asignavimų kasa, Graikija), ir siekiant Graikijos valstybės ir *Énosi Ellinikón Trapezón* (Graikijos bankų asociacija) susitarimo, kuriuo siekiama sudaryti palankesnes sąlygas sugrąžinti paskolas, kurias tie darbuotojai buvo gavę iš kitų bankų, atsižvelgiant į jų bendras namų ūkio pajamas ir turtą – Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 10 ir 11 dalys),

vi) neseniai priimtame įstatyme (*Nómos* Nr. 4038/2012[9] 1 straipsnio 15 dalyje) numatyta, kad griežtos pirmenybės tvarka turi būti priimtas aktas dėl pensijų ir apmokėjimo [atitinkamiems] darbuotojams, ir bet kuriuo atveju tai turi būti padaryta per keturis mėnesius nuo atleidimo iš darbo ir atitinkamų dokumentų pensijai gauti pateikimo, ir

vii) daugeliu atvejų, įskaitant ir nagrinėjamą atvejį, laikotarpiu, kuriuo pagal privatinės teisės reglamentuojamas darbo sutartis dirbę darbuotojai bus pervesti į darbo jėgos rezervą, iki jų atleidimo iš darbo siekiant išleisti į senatvės pensiją, nebus prarastos pirmiau minėtos paaukštinimo ir darbo užmokesčio didinimo galimybės, nes darbuotojas, ilgą laiką išdirbęs viešojoje įstaigoje, bus išnaudojęs galiojančiuose teisės aktuose už daromą pažangą numatytas darbo užmokesčio didinimo ir (arba) paaukštinimo galimybes?

b) Ar tokia priemonė, kokia yra numatyta Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies e punkte ir dėl kurios visiškai (arba iš dalies) prarandama darbuotojo atleidimo arba išėjimo iš darbo atveju skiriama Įstatymo Nr. 3198/1955 8 straipsnio antroje pastraipoje numatyta išmoka, nes įvykdomos sąlygos gauti visą senatvės pensiją, – išmoka, kurios suma sudaro 40 % papildomą draudimą turintiems darbuotojams skiriamos išeitinės išmokos (ir kuri visuomenines paslaugas teikiančios arba valstybės subsidijuojamos įstaigos (kaip atsakovo šioje byloje) atveju negali viršyti 15 000 EUR), kadangi iš šios išmokos išskaičiuojamas sumažintas darbo užmokestis, mokamas darbuotojo priskyrimo darbo jėgos rezervui laikotarpiu, yra tinkama ir būtina Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktyje ir 6 straipsnio 1 dalies [pirmos pastraipos] a punkte nustatytam tikslui pasiekti, turint omenyje, kad bet kuriuo kitu atveju pagal minėtus galiojančius darbo teisės aktus toks darbuotojas būtų gavęs sumažintą išmoką tiek tuo atveju, jeigu būtų pats išėjęs iš darbo, tiek tuo atveju, jeigu įstaiga, kurioje jis dirbo, būtų jį atleidusi iš darbo?“

25. AB, OAKA, Graikijos vyriausybė ir Europos Komisija pateikė rašytines pastabas ir per nustatytą terminą atsakė į Teisingumo Teismo raštu pateiktus klausimus.

IV. Analizė

26. Prejudiciniais klausimais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia Teisingumo Teismo, ar Direktyvos 2000/78 2 straipsnis ir 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinami taip, kad pagal šias nuostatas draudžiami nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos viešojo sektoriaus darbuotojams, kurie nustatytu laikotarpiu atitinka sąlygas visai senatvės pensijai gauti, taikoma darbo jėgos rezervo sistema, dėl kurios sumažinamas jų darbo užmokestis ir sumažinama arba panaikinama išeitinė kompensacija, į kurią jie būtų galėję pretenduoti nutraukiant darbo santykius.

27. Primenu, kad Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies c punktu, 3 dalies pirma pastraipa ir 4 dalimi administracijos, teritorinės savivaldos subjektų, viešosios teisės reglamentuojamų juridinių asmenų ir privatinės teisės reglamentuojamų juridinių asmenų, priklausančių plačiai suprantamam viešajam sektoriui, darbuotojams, dirbantiems pagal privatinės teisės reglamentuojamas neterminuotas darbo sutartis, ne ilgiau kaip dvejų metų laikotarpiu (nuo 2012 m. sausio 1 d. iki 2013 m. gruodžio 31 d.) nustatoma darbo jėgos rezervo sistema, grindžiama kriterijumi, kad netrukus būtų įvykdytos sąlygos visai senatvės pensijai gauti, t. y. jeigu darbuotojas bet kada per šį laikotarpį įvykdo senatvės pensijos gavimo sąlygas, t. y. įgyja 35 metų socialinio draudimo stažą.

9 2012 m. vasario 2 d. *Nómos 4038/2012: Epeígouses rythmíseis pou aforoún tin efarmogí tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015* (Įstatymas Nr. 4038/2012 dėl skubių priemonių, susijusių su 2012–2015 m. vidutinės trukmės biudžeto strategijos įgyvendinimu) (FEK A’14).

28. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas patikslina, kad minėtu laikotarpiu ir kol bus įvykdytos išėjimo į pensiją sąlygos, asmenims, kuriems taikoma darbo jėgos rezervo sistema, smarkiai sumažinamas darbo užmokestis, bet vis dėlto jie neprivalo dirbti atitinkamoje viešojoje įstaigoje. Be to, išeitinė kompensacija, į kurią šie asmenys būtų turėję teisę, mažinama sumažinto darbo užmokesčio, kurį šie asmenys gauna tuo laikotarpiu, kai taikoma minėta sistema, suma. Minėtos sistemos taikymas tokiems darbuotojams reiškia įspėjimą apie atleidimą iš darbo. Taigi, kaip suprantu, taikant darbo jėgos rezervo sistemą darbuotojas atleidžiamas iš darbo, bet jo atleidimas įsigalioja tik tada, kai jis įgyja teisę gauti visą senatvės pensiją. Tai paaiškina, kodėl šiuo laikotarpiu mokamas darbo užmokestis išskaičiuojamas iš išeitinės kompensacijos sumos.

29. Siekiant atsakyti į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimus, reikia patikrinti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjami nacionalinės teisės aktai patenka į Direktyvos 2000/78 taikymo sritį, o jeigu taip, tai ar jais nustatomas skirtingas požiūris dėl amžiaus, kuris atitinkamu atveju gali būti pateisinamas atsižvelgiant į šios direktyvos 6 straipsnį.

30. Pirma, kalbant apie tai, ar pagrindinėje byloje nagrinėjami teisės aktai patenka į Direktyvos 2000/78 taikymo sritį, tiek iš šios direktyvos pavadinimo ir preambulės, tiek iš jos turinio ir tikslo matyti, kad ja siekiama nustatyti bendruosius pagrindus, kad kiekvienam asmeniui būtų užtikrintas vienodas požiūris „užimtumo ir profesinėje srityje“, suteikiant jam veiksmingą apsaugą nuo diskriminacijos dėl vienos iš šios direktyvos 1 straipsnyje nurodytų priežasčių, tarp kurių yra ir amžius [10].

31. Be to, iš Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies c punkto darytina išvada, kad, neviršijant Sąjungai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma „visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas“, „įdarbinimo ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą“.

32. Kadangi pagrindinėje byloje nagrinėjamuose nacionalinės teisės aktuose numatyta, kad privatinės teisės reglamentuojama neterminuota darbo sutartis, sudaryta su darbuotojais, einančiais pareigas nagrinėjamose įstaigose, pasibaigia pagal teisės aktus ir automatiškai, jeigu šie darbuotojai atitinka sąlygas, suteikiančias teisę išeiti į pensiją, kai gaunama visa pensija, ir kad iki šios sąlygos bus įvykdytos, šiems darbuotojams taikoma darbo jėgos rezervo sistema, šiuos teisės aktus reikia laikyti nustatančiais taisykles, taikomas „įdarbinimo ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies c punktą.

33. Tokiomis aplinkybėmis pagrindinėje byloje nagrinėjami nacionalinės teisės aktai patenka į minėtos direktyvos taikymo sritį.

34. Antra, kalbant apie klausimą, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamais nacionalinės teisės aktais nustatomas skirtingas požiūris dėl amžiaus, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalį, reikia priminti, kad pagal šią nuostatą „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos“. Minėtos direktyvos 2 straipsnio 2 dalies a punkte patikslinta, kad taikant šio straipsnio 1 dalį tiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra elgiamasi su kitu asmeniu. Pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktį netiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl iš pažiūros neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikro amžiaus asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

10 Žr., be kita ko, 2020 m. balandžio 2 d. Sprendimą *Comune di Gesturi* (C-670/18, EU:C:2020:272, 20 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

35. Primenu, kad šioje byloje nagrinėjamu atveju Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 3 dalies pirmoje pastraipoje numatyta, kad privatinės teisės reglamentuojama neterminuota darbo sutartis, sudaryta su darbuotojais, dirbančiais atitinkamose įstaigose, pasibaigia, kai šie darbuotojai įvykdo sąlygas, suteikiančias teisę išeiti į pensiją ir gauti ją visą, šiuo klausimu nurodant, kad asmuo turi būti įgijęs 35 metų socialinio draudimo stažą, su sąlyga, kad ši teisė pagal atitinkamas nuostatas įgyjama iki 2013 m. gruodžio 31 d. (įskaitytinai). Nurodant šią socialinio draudimo stažo sąlygą, Įstatyme Nr. 4024/2011 remiamasi iš pažiūros neutraliu kriterijumi, bet dėl jo tam tikroje nepalankioje padėtyje gali atsidurti darbuotojai, kurie dėl įgyto 35 metų darbo (socialinio draudimo) stažo priklauso darbuotojų, kurie yra arti pensijos, taigi vyriausi pagal amžių, kategorijai. Įpareigojant šios kategorijos darbuotojams, remiantis tokiu kriterijumi, taikyti darbo jėgos rezervo sistemą, Įstatymu Nr. 4024/2011 jiems nustatomas mažiau palankus vertinimas nei visiems darbuotojams, kurie toliau tęsia profesinę veiklą įprastomis sąlygomis.

36. Vadinasi, kadangi Įstatymas Nr. 4024/2011 netiesiogiai grindžiamas su amžiumi susijusiu kriterijumi, iš pirmo žvilgsnio galėtų atrodyti, kad juo nustatoma netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 1 straipsnio ir 2 straipsnio 2 dalies b punkto nuostatas, aiškinant jas kartu.

37. Atsižvelgiant į tai, manau, jog tam, kad būtų nustatyta netiesioginė diskriminacija, būtina, kad nurodomas skirtingas vertinimas būtų grindžiamas tik tokiu kriterijumi, kuris iš pažiūros neutralus ir dėl kurio konkretaus amžiaus asmenų padėtis gali tapti tam tikru atžvilgiu nepalanki, o ne taip pat ir kriterijumi, tiesiogiai susijusiu su amžiumi. Vis dėlto iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą ir Teisingumo Teisme pateiktų pastabų darytina išvada, kad toks darbuotojas kaip pagrindinės bylos kasatorius turi atitikti sąlygą, pagal kurią darbuotojas turi būti sulaukęs 58 metų, kaip matyti iš Įstatymo Nr. 825/1978 10 straipsnio 1 dalies, kad jis galėtų gauti visą senatvės pensiją. Vadinasi, tam, kad darbuotojui būtų taikoma darbo jėgos rezervo sistema, taip pat būtina, kad jis nuo 2012 m. sausio 1 d. iki 2013 m. gruodžio 31 d. atitiktų minimalaus 58 metų amžiaus sąlygą. Kadangi nuoroda į sąlygas, suteikiančias teisę gauti visą senatvės pensiją, neabejotinai reiškia nuorodą į Įstatymo Nr. 825/1978 10 straipsnio 1 dalį, kurioje numatyta amžiaus sąlyga, tiesioginis diskriminacijos dėl amžiaus pobūdis man atrodo nustatytas. Tai, kad ši amžiaus sąlyga numatyta kartu su 35 metų socialinio draudimo stažo sąlyga, nieko nekeičia, nes vertinant, ar yra skirtingas požiūris, svarbu tai, kad darbo jėgos rezervo sistema negali būti taikoma darbuotojams, kurie bylai reikšmingu laikotarpiu dar nėra sulaukę minimalaus 58 metų amžiaus. Kitaip tariant, darbo jėgos rezervo sistema gali būti taikoma tik tiems darbuotojams, kurie 2012 m. sausio 1 d.–2013 m. gruodžio 31 d. yra sulaukę minimalaus 58 metų amžiaus, jeigu jie yra įgiję 35 metų ar didesnį socialinio draudimo stažą.

38. Iš to, kas išdėstyta, darytina išvada, kad darbo jėgos rezervo sistema darbuotojams taikoma nustačius dvi kumuliacines sąlygas, iš kurių viena tiesiogiai susijusi su amžiumi.

39. Taigi reikia konstatuoti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjami nacionalinės teisės aktai, tiek, kiek juose numatyta, kad darbo jėgos rezervo sistema taikoma tik tiems darbuotojams, kurie yra įgiję 35 metų socialinio draudimo stažą ir kartu kurie yra sulaukę minimalaus 58 metų amžiaus 2012 m. sausio 1 d.–2013 m. gruodžio 31 d., grindžiami kriterijumi, neatsiejamu nuo šių darbuotojų amžiaus. Kadangi darbuotojui sulaukus šiuose teisės aktuose nustatyto amžiaus, kad galėtų gauti visą senatvės pensiją, jam taikoma darbo jėgos rezervo sistema, jeigu įvykdyta 35 metų stažo sąlyga, reikia manyti, kad šiais teisės aktais tiesiogiai nustatomas mažiau palankus vertinimas šio amžiaus sulaukusiems darbuotojams, palyginti su visais kitais dirbančiais asmenimis. Taigi tokiais teisės aktais tiesiogiai diskriminuojama dėl amžiaus, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies a punktą [11].

11 Pagal analogiją žr. 2007 m. spalio 16 d. Sprendimą *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, 48 ir 51 punktai), kuriame Teisingumo Teismas konstatavo skirtingą požiūrį, *tiesiogiai* grindžiamą amžiumi dėl nacionalinės teisės aktų, pagal kuriuos buvo laikomos galiojančiomis kolektyvinių sutarčių sąlygos dėl privalomo išėjimo į pensiją, nustatančios vienintelę sąlygą, jog darbuotojas tam, kad įgytų teisę gauti senatvės pensiją, būtų sulaukęs nacionalinės teisės aktais numatyto 65 metų amžiaus *ir atitiktų kitus socialinės apsaugos srityje nustatytus kriterijus teisei į įmokomis grindžiamą senatvės pensiją įgyti*.

40. Mano nuomone, tai, kad sąlyga, susijusi su 58 m. amžiumi, aiškiai įtvirtinta ne nacionalinės teisės aktų nuostatose, kuriomis nustatoma darbo jėgos rezervo sistema, o Įstatymo Nr. 825/1978 10 straipsnio 1 dalyje, nedraudžia konstatuoti, kad šia sistema nustatoma tiesioginė diskriminacija dėl amžiaus. Svarbu tai, jog nurodant kriterijų, kad netrukus būtų įvykdytos sąlygos visai senatvės pensijai gauti, Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 3 dalies pirmoje pastraipoje neišvengiamai daroma nuoroda į nacionalinės teisės aktus, kuriuose kaip visos senatvės pensijos gavimo sąlyga nustatyta, kad darbuotojas turi būti sulaukęs 58 metų. Be to, mano nuomone, tai, kad darbo jėgos rezervo sistema taikoma ne visiems darbuotojams, kuriems nagrinėjamu laikotarpiu suėjo 58 m., o tik tiems šios kategorijos darbuotojams, kurie įgijo 35 metų socialinio draudimo stažą, neprieštarauja išvadai, kad pagal tokią sistemą tiesiogiai diskriminuojama dėl amžiaus.

41. Tai patikslinus, vis dėlto reikėtų pažymėti, kad Teisingumo Teismas neturi priimti sprendimo dėl vidaus teisės nuostatų išaiškinimo, nes ši užduotis tenka kompetentingiems nacionaliniams teismams [12].

42. Taigi galiausiai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris vienintelis yra kompetentingas vertinti pagrindinės bylos faktines aplinkybes ir aiškinti taikytinus nacionalinės teisės aktus, turi patikrinti, ar darbo jėgos rezervo sistemos taikymas atitinka abi minėtas kumuliacines sąlygas, ir padaryti atitinkamas išvadas dėl tiesioginio ar netiesioginio skirtingo požiūrio dėl amžiaus.

43. Trečia, kalbant apie klausimą, ar toks skirtingas vertinimas gali būti pateisinamas, reikia priminti, kad Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalyje valstybėms narėms, nepaisant šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies, leidžiama numatyti, kad tam tikras skirtingas vertinimas, grindžiamas amžiumi, nėra diskriminacija, jeigu tokį skirtingą požiūrį „pagal nacionalinę teisę <…> objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos [teisėtus] užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis“.

44. Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalyje valstybėms narėms leidžiama nacionalinėje teisėje numatyti nuostatas, kuriose įtvirtinamas skirtingas požiūris dėl amžiaus, priskiriamas, be kita ko, tiesioginės diskriminacijos kategorijai, kaip ji apibrėžiama šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies a punkte. Kadangi ši galimybė yra diskriminacijos draudimo principo išimtis, jai griežtai taikomos to paties 6 straipsnio 1 dalyje numatytos sąlygos [13].

45. Taip pat reikia priminti, kad valstybės narės naudojasi didele diskrecija ne tik pasirinkdamos, kokio konkretaus tikslo siekti socialinės politikos ir užimtumo srityje, bet ir nustatydamos priemones, kuriomis to tikslo būtų siekiama [14].

46. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, jog iš Įstatymo Nr. 4024/2011 motyvuojamosios dalies matyti, kad darbo jėgos rezervo sistema siekiama užtikrinti įsipareigojimų, kuriuos Graikijos Respublika prisiėmė savo kreditoriams, vykdymą ir kad šiuo tikslu ji turi nedelsdama pasiekti organizacinius, funkcinius ir biudžeto rezultatus, susijusius su strateginiu tikslu pagerinti viešųjų finansų būklę. Kaip nurodyta toje pat motyvuojamojoje dalyje, šio tikslo reikia siekti užtikrinant, kad nenutiktų taip, kad dauguma darbuotojų, kuriems taikoma darbo jėgos rezervo sistema, netektų darbo, ir kad jiems būtų užtikrintas saugus išėjimas į pensiją, kad viešosios administracijos ir plačiai suprantamo viešojo sektoriaus darbuotojai nepatirtų didelių sukrėtimų ir kad viešojo sektoriaus įstaigos daugeliu atvejų nebūtų apsunkintos pareiga mokėti išeitines kompensacijas, nes tai turėtų ypač žalingą poveikį biudžetui.

12 Žr., be kita ko, 2018 m. vasario 28 d. Sprendimą *John* (C-46/17, EU:C:2018:131, 50 punktas).

13 Žr. 2009 m. kovo 5 d. Sprendimą *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, 62 punktas).

14 Žr., be kita ko, 2017 m. liepos 19 d. Sprendimą *Abercrombie & Fitch Italia* (C-143/16, EU:C:2017:566, 31 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija) ir 2020 m. vasario 27 d. Sprendimą *Land Sachsen-Anhalt* (Tarnautojų ir teisėjų darbo užmokestis) (C-773/18–C-775/18, EU:C:2020:125, 42 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

47. Kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, darbo jėgos rezervo sistemos tikslas – atliepti poreikį mažinti darbo užmokesčiui skiriamas išlaidas laikantis Graikijos Respublikos sudaryto susitarimo su kreditoriais ir pagerinti valstybės ir plačiai suprantamo viešojo sektoriaus būklę, siekiant įveikti ūmią ekonomikos ir finansų krizę, kurią patyrė ši valstybė narė.

48. Graikijos vyriausybės teigimu, darbo jėgos rezervo sistema atliepia būtinybę riboti darbo užmokesčiui skirtas išlaidas ir racionalizuoti valstybės tarnybą ir plačiai suprantamą viešąjį sektorių, kartu leidžiant darbuotojams, kuriems taikoma tokia sistema, patenkinti savo gyvybiškai svarbius poreikius, kol jie pradės gauti visą senatvės pensiją. Atsižvelgdama į neeilinę finansų krizę Graikijos Respublikoje, ši valstybė narė nurodo, kad šia sistema siekiama viršesnio viešojo intereso tikslų, pavyzdžiui, pagerinti viešųjų išlaidų būklę ir racionalizuoti bei sumažinti viešąjį sektorių, tuo pat metu užtikrinant, kad nebūtų pakenkta asmenų, įtrauktų į darbo jėgos rezervą, individualių ir socialinių teisių esmei.

49. Graikijos vyriausybė priduria, jog iš Įstatymo Nr. 4024/2011 motyvuojamosios dalies darytina išvada, kad tikslas, kurio siekiama darbo jėgos rezervo sistema, susijęs ne vien su biudžetu, bet ir su valstybės tarnybos bei plačiai suprantamo viešojo sektoriaus racionalizavimu ir mažinimu, taip pat paslaugų restruktūrizavimu, ir kad šis tikslas tiesiogiai susijęs su užimtumo politika.

50. Graikijos vyriausybė taip pat patikslina, jog dėl to, kad iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad darbdavys gali bet kada atleisti iš darbo darbuotojus, dirbančius pagal privatinės teisės reglamentuojamą neterminuotą darbo sutartį, pritaikius darbo jėgos rezervo sistemą daliai darbuotojų buvo galima išlaikyti aukštą užimtumo lygį, išvengiant nedelsiamo atitinkamų darbuotojų atleidimo.

51. Be to, taip pat būtų pasiektas tikslas nustatyti amžiaus struktūrą, atsižvelgiant į pusiausvyrą tarp jaunų ir vyresnių darbuotojų, nes pagrindinėje byloje nagrinėjama priemonė susijusi su darbuotojais, atitinkančiais sąlygą, pagal kurią yra likę nedaug laiko iki tos dienos, kai asmuo įgis teisę į senatvės pensiją.

52. Atsižvelgiant į tokias aplinkybes ir siekiant įvertinti pagrindinėje byloje nagrinėjamais nacionalinės teisės aktais siekiamo tikslo teisėtumą, reikėtų pažymėti, jog Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad tai, jog kartu nurodomi keli tikslai, kurie susiję tarpusavyje arba suskirstyti pagal svarbą, netrukdo egzistuoti teisėtam tikslui, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį [15].

53. Be to, remiantis suformuota jurisprudencija, pagal Sąjungos teisę valstybėms narėms greta politinių, socialinių ar demografinių veiksnių nedraudžiama atsižvelgti į su biudžetu susijusius veiksnius, jeigu tai darydamos jos pirmiausia laikosi bendrojo diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo. Nors šiuo klausimu su biudžetu susiję sumetimai gali būti valstybės narės socialinės politikos pasirinkimo pagrindas ir daryti įtaką priemonių, kurias valstybė siekia priimti, pobūdžiui ir apimčiai, vien jie patys bet kuriuo atveju negali būti teisėtas šios politikos tikslas, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį [16]. Be to, tai, kad valstybę narę ištiko ūmi ekonomikos krizė, neleidžia jai panaikinti šios direktyvos nuostatų veiksmingumo [17].

15 Žr., be kita ko, 2020 m. balandžio 2 d. Sprendimą *Comune di Gesturi* (C-670/18, EU:C:2020:272, 33 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

16 Žr., be kita ko, 2011 m. liepos 21 d. Sprendimą *Fuchs ir Köhler* (C-159/10 ir C-160/10, EU:C:2011:508, 73 ir 74 punktai); 2019 m. gegužės 8 d. Sprendimą *Leitner* (C-396/17, EU:C:2019:375, 43 punktas) ir 2020 m. balandžio 2 d. Sprendimą *Comune di Gesturi* (C-670/18, EU:C:2020:272, 34 punktas).

17 Žr. 2016 m. gruodžio 21 d. Sprendimą *AGET Iraklis* (C-201/15, EU:C:2016:972, 106 punktas).

54. Neseniai Teisingumo Teismas dėl nacionalinės teisės aktų, kurie, atsižvelgiant į bendras ekonomines sąlygas, buvo viena iš priemonių, būtinų siekiant sumažinti Italijos viešosios administracijos perviršinį deficitą, ir juose įtvirtinto siekio užtikrinti, kad darbo užmokesčiai nebūtų gaunami kartu su senatvės pensijomis iš viešųjų fondų, nusprendė, kad tikslas veiksmingai sumažinti viešąsias išlaidas gali turėti įtakos užimtumo apsaugos priemonių pobūdžiui ar apimčiai, tačiau pats savaime negali būti teisėtas tikslas [18].

55. Apskritai reikėtų pažymėti, kad šios bylos aplinkybėmis tikslas užtikrinti valstybės biudžeto būklės pagerinimą, sumažinant viešąsias išlaidas, yra neatsiejamas nuo Sąjungos siekiamų bendrojo intereso tikslų, t. y. užtikrinti valstybių narių, kurių valiuta yra euras, biudžeto drausmę, ir euro zonos finansų stabilumą [19].

56. Reikėtų pridurti, kad Graikijos Respublika turėjo gana ribotą diskreciją, nes pagal savo kreditorių reikalavimus ir laikydamasi Sąjungos priimtų rekomendacijų ir sprendimų, skirtų sustiprinti ir padidinti biudžeto priežiūrą ir siekiant įpareigoti šią valstybę narę imtis priemonių toliau mažinti deficitą, kurios buvo laikomos būtinomis perviršinio deficito situacijai ištaisyti, privalėjo apriboti viešojo sektoriaus darbo užmokesčio išlaidas, kad įveiktų ūmią ekonomikos ir finansų krizę [20].

57. Taigi Graikijos valdžios institucijos turėjo imtis priemonių, kad jos ekonominė ir biudžeto politika atitiktų bendruosius Ekonominės ir pinigų sąjungos tikslus ir nebekeltų grėsmės jos veikimui [21]. Atsižvelgiant į tai, Graikijos Respublika buvo raginama, be kita ko, „sumažinti viešojo sektoriaus darbo užmokesčio išlaidas“ [22].

58. Kalbant apie valstybės, kaip darbdavės, tikslą mažinti viešojo sektoriaus darbo užmokesčio išlaidas, primenu, jog Teisingumo Teismas yra konstatavęs, kad tikslai, kurie gali būti laikomi „teisėtais“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį, vadinasi, ir tokiais, kuriais galima pateisinti nukrypimą nuo diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo, yra socialinės politikos tikslai, susiję su užimtumo politika, darbo rinka ar profesiniu mokymu [23]. Kadangi tai yra teisėti bendrojo intereso tikslai, jie skiriasi nuo vien individualių motyvų, būdingų darbdavio situacijai, kaip antai išlaidų sumažinimo ar konkurencingumo gerinimo, neatmetant galimybės, kad nacionalinės teisės norma gali suteikti darbdaviams tam tikro lankstumo, siekiant minėtų teisėtų tikslų [24].

59. Priešingai nei teigia AB, viešajam sektoriui priklausančio privatinės teisės reglamentuojamo juridinio asmens darbo užmokesčio išlaidų sumažinimas Graikijos Respublikai susidūrus su ūmia ekonomikos ir finansų krize negali būti nagrinėjamas kaip vien individualus motyvas, t. y. naudingas tik darbdaviui, ne tik todėl, kad biudžeto būklės gerinimo priemonių įgyvendinimas, kaip jau minėjau šioje išvadoje, yra būtinas euro zonos stabilumui, bet ir todėl, kad buvo kalbama apie paties viešojo sektoriaus gyvybingumą ir bendrojo intereso uždavinių, kuriuos užtikrina šiam sektoriui priklausančios įstaigos, tolesnį įgyvendinimą.

18 Žr. 2020 m. balandžio 2 d. Sprendimą *Comune di Gesturi* (C-670/18, EU:C:2020:272, 35 punktas).

19 Žr. 2017 m. gegužės 3 d. Sprendimą *Sotiropoulou ir kt. / Taryba* (T-531/14, nepaskelbtas Rink., EU:T:2017:297, 89 punktas).

20 Žr. 2017 m. gegužės 3 d. Sprendimą *Sotiropoulou ir kt. / Taryba* (T-531/14, nepaskelbtas Rink., EU:T:2017:297, 73 punktas).

21 Žr., be kita ko, 2010 m. vasario 16 d. Tarybos rekomendaciją Graikijai, kuria siekiama, kad Graikijos ekonominė politika atitiktų bendrąsias ekonominės politikos gaires ir nebekeltų grėsmės deramam Ekonominės ir pinigų sąjungos veikimui (OL L 83, 2010, p. 65).

22 Žr. pirmesnėje išnašoje nurodytą rekomendaciją (1 punkto a papunktis). Tuo pačiu klausimu taip pat žr. 2010 m. vasario 16 d. Tarybos sprendimą, kuriuo Graikija įspėjama, kad imtųsi deficito mažinimo priemonių, reikalingų perviršinio deficito padėčiai ištaisyti (OL L 83, 2010, p. 13).

23 Šiuo klausimu žr. 2009 m. kovo 5 d. Sprendimą *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, 49 punktas).

24 Žr., be kita ko, 2011 m. liepos 21 d. Sprendimą *Fuchs ir Köhler* (C-159/10 ir C-160/10, EU:C:2011:508, 52 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

60. Vadinasi, valstybės, kaip darbdavės, siekiamas tikslas mažinti viešąsias išlaidas, dėl kurio gali tekti mažinti viešojo sektoriaus darbo užmokesčio išlaidas, yra bendrojo intereso tikslas, nes juo leidžiama suderinti tikslą išlaikyti kokybiškas viešąsias paslaugas ir paisyti valstybei tenkančių biudžeto suvaržymų. Vis dėlto vien tokio bendrojo intereso tikslo savaime nepakanka amžiumi grindžiamam skirtingam požiūriui pateisinti pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį, jeigu jis nėra siejamas su rūpestį keliančiais klausimais, priskiriamais užimtumo, darbo rinkos ir profesinio mokymo politikai [25].

61. Taigi tikslas mažinti viešąsias išlaidas, išreiškiamas valstybės, kaip darbdavės, siekiu mažinti darbo užmokesčio išlaidas, atsižvelgiant į motyvus, susijusius su atitinkamos valstybės narės užimtumo ir darbo rinkos politika, turi sutapti su kitais tikslais, pavyzdžiui, tikslu skatinti užimtumą ir nustatyti amžiaus struktūrą, atsižvelgiant į pusiausvyrą tarp jaunų ir vyresnių darbuotojų [26].

62. Šiuo klausimu reikėtų pažymėti, kad darbo jėgos rezervo sistema yra viena iš priemonių, kuriomis siekiama reorganizuoti viešąjį sektorių, kad būtų pagerinta viešųjų finansų būklė ir sumažintos išlaidos. Būtent atsižvelgiant į tokius biudžeto suvaržymus Graikijos Respublika nustatė užimtumo politiką viešajame sektoriuje, kuria siekiama suderinti, viena vertus, būtinybę mažinti viešojo sektoriaus darbo užmokesčio išlaidas ir, kita vertus, išlaikyti aukštą užimtumo lygį bei amžiaus struktūros pusiausvyrą šiame sektoriuje. Aukšto užimtumo lygio skatinimas yra vienas iš Sąjungos siekiamų tikslų [27]. Taigi priemonėmis, kuriomis siekiama didinti užimtumo lygį [28] arba bent jo nemažinti, siekiama „teisėto tikslo“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį. Tas pats pasakytina apie priemones, kuriomis siekiama nustatyti amžiaus struktūrą, atsižvelgiant į pusiausvyrą tarp jaunų ir vyresnių darbuotojų [29].

63. Taigi man atrodo, kad, analizuojant užimtumo politikos viešajame sektoriuje požiūriu, darbo jėgos rezervo sistema siekiama „teisėto tikslo“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį.

64. Taip pat reikėtų pažymėti, jog Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad savaiminis darbuotojų, kurie atitinka amžiaus ir įmokų mokėjimo sąlygas, darbo sutarčių pasibaigimas, kad jie galėtų pasinaudoti teisėmis į pensiją, jau nuo seno daugelyje valstybių narių yra sudedamoji darbo teisės dalis ir plačiai paplitęs darbo santykių sferoje. Ši tvarka grindžiama politinių, ekonominių, socialinių, demografinių ir (arba) biudžeto interesų pusiausvyra ir priklauso nuo to, ar būtų nuspręsta prailginti darbuotojų aktyvaus gyvenimo trukmę, ar, priešingai, nustatyti jų priešlaikinį išėjimą į pensiją [30].

65. Panašiai, kaip Teisingumo Teismas yra nusprendęs dėl darbuotojų, kurie yra pasiekę išėjimo į pensiją amžių, darbo sutarčių sąlygų savaiminio pasibaigimo [31], laikausi nuomonės, kad tokie tikslai, kuriais remiasi Graikijos Respublika, iš esmės turi būti laikomi „pagal nacionalinę teisę <…> objektyviai ir tinkamai“ pateisinančiais, kaip numatyta Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalyje, tokį skirtingą požiūrį dėl amžiaus, koks numatytas pagrindinėje byloje nagrinėjamuose teisės aktuose.

25 Šiuo klausimu žr. generalinio advokato P. Mengozzi išvadą byloje *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2109), kurioje jis nurodė: „aišku, kad tuo atveju, kai darbdavys yra viešojo administravimo įstaiga, tikslas sumažinti išlaidas iš esmės atitinka bendrojo intereso tikslus kaip ir Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalyje nurodyti tikslai. Vis dėlto, mano nuomone, šio argumento nepakanka, kad būtų galima laikyti, jog minėta nuostata leidžiami teisėti tikslai apima ir šį tikslą. Iš tikrųjų, vadovaujantis tokia logika, visi skirtingo požiūrio dėl amžiaus atvejai, kurie leidžia sumažinti valstybės išlaidas, galėtų būti dėl šios vienos priežasties pateisinti direktyvos 6 straipsnio 1 dalimi“ (48 punktas).

26 Žr., be kita ko, 2011 m. liepos 21 d. Sprendimą *Fuchs ir Köhler* (C-159/10 ir C-160/10, EU:C:2011:508, 50 ir 53 punktai).

27 Žr., be kita ko, 2007 m. spalio 16 d. Sprendimą *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, 64 punktas).

28 Žr. 2017 m. liepos 19 d. Sprendimą *Abercrombie & Fitch Italia* (C-143/16, EU:C:2017:566, 32 ir 33 punktai).

29 Žr., be kita ko, 2020 m. balandžio 2 d. Sprendimą *Comune di Gesturi* (C-670/18, EU:C:2020:272, 38 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

30 Žr., be kita ko, 2018 m. vasario 28 d. Sprendimą *John* (C-46/17, EU:C:2018:131, 24 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

31 Žr., be kita ko, 2007 m. spalio 16 d. Sprendimą *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, 66 punktas).

66. Iš tiesų darbo jėgos rezervo sistema yra Graikijos Respublikos pasirinkimas, kai nustatomas darbuotojų, kurie baigę profesinę karjerą gaus pakaitines pajamas, darbo sutarties nutraukimo procesas. Patirianti ūmią ekonomikos ir finansų krizę, Graikijos Respublika nusprendė neversti darbdavių atleidinėti savo darbuotojų, priklausančių kitoms kategorijoms, taip išlaikydama užimtumą, visų pirma jauniausių darbuotojų. Kadangi darbo jėgos rezervo sistema priskiriama viešųjų išlaidų mažinimo politikai, ja taip pat atliepiami susirūpinimą keliantys klausimai, priskiriami užimtumo politikai.

67. Dabar reikia išnagrinėti, ar, valstybėms narėms įgyvendinant joms suteiktą plačią diskreciją, apie kurią kalbėta šios išvados 43 punkte, priemonės, kurių imtasi pagrindinėje byloje nagrinėjamais nacionalinės teisės aktais užsibrėžtam užimtumo politikos tikslui pasiekti, yra tinkamos ir būtinos.

68. Pirma, man atrodo, kad darbo jėgos rezervo sistema yra tinkama priemonė tokiam tikslui pasiekti.

69. Atsižvelgiant į tai, kad darbdavys gali bet kada nutraukti aptariamų darbuotojų darbo sutartis, pažymėtina, kad priemonės, susijusios su darbo jėgos rezervu, nustatymas leido išvengti šių darbuotojų nedarbo. Reikėtų pridurti, kad Graikijos teisės aktų leidėjo sprendimas taikyti darbo jėgos rezervo sistemą darbuotojams, esantiems arti pensijos, iš tiesų leido išvengti kitų kategorijų darbuotojų nedarbo.

70. Kartu, koncentruojantis į darbuotojus, atitinkančius sąlygą, kad liktų nedaug laiko iki teisės į pensiją įgijimo dienos, darbo jėgos rezervo sistema yra tinkama priemonė pasiekti tikslą nustatyti amžiaus struktūrą, išlaikant pusiausvyrą tarp jaunų ir vyresnių darbuotojų, skatinant išlaikyti jauniausių darbuotojų užimtumą, ypač atsižvelgiant į tai, kad naujų darbuotojų priėmimas buvo laikinai sustabdytas. Man atrodo, kad, susidūrus su būtinybe mažinti darbo užmokesčio išlaidas, tokia politika, kai siekiama išlaikyti jaunų pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų užimtumą, taikant darbo jėgos rezervo sistemą vyresniems darbuotojams, iš esmės nesiskiria nuo politikos, kai tam tikro amžiaus darbuotojams nustatoma prievolė išeiti į pensiją, siekiant skatinti jaunų darbuotojų įdarbinimą.

71. Taip pat reikėtų pažymėti, jog Teisingumo Teismas jau yra pripažinęs, kad priemonė, kuria specialios išeitinės išmokos skiriamos tik tiems darbuotojams, kurie atleidimo iš darbo dieną negalės pasinaudoti teise į senatvės pensiją pagal bendrąją sistemą, yra tinkama užimtumo politikos tikslui pasiekti [32].

72. Atsižvelgdamas į šias aplinkybes, laikausi nuomonės, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama priemonė gali būti tinkama personalo valdymui optimizuoti tokiomis aplinkybėmis, kai viešojo sektoriaus įstaigoms tenka susidurti su didele ekonomikos ir finansų krize, kartu užtikrinant kokybiškas viešąsias paslaugas [33] ir išlaikant kuo didesnį užimtumo lygį viešajame sektoriuje.

73. Antra, nemanau, kad darbo jėgos rezervo sistema viršijama tai, kas yra būtina Graikijos Respublikos užsibrėžtam teisėtam užimtumo politikos tikslui pasiekti.

74. Atsižvelgiant į tai, reikia patikrinti, ar nagrinėjama priemone gali būti pasiektas toks tikslas, nedarant pernelyg didelės žalos teisėtiems paveiktų darbuotojų interesams [34].

32 Žr. 2015 m. vasario 26 d. Sprendimą *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-515/13, EU:C:2015:115, 27 punktas).

33 Žr. 2011 m. liepos 21 d. Sprendimą *Fuchs ir Köhler* (C-159/10 ir C-160/10, EU:C:2011:508, 50 punktas). Šiuo požiūriu darbo jėgos rezervo sistema yra viešajame sektoriuje taikoma personalo valdymo priemonė siekiant biudžeto suvaržymų aplinkybėmis užtikrinti šio sektoriaus gyvybingumą ir jį sudarančių įstaigų įgyvendinamų bendrojo intereso uždavinių tęstinumą.

34 Šiuo klausimu žr. 2010 m. spalio 12 d. Sprendimą *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600, 32 punktas).

75. Kompetentingos valstybių narių valdžios institucijos turi rasti teisingą pusiausvyrą tarp įvairių esamų interesų [35]. Taigi siekiant nustatyti, ar tokia priemone kaip nagrinėjamoji pagrindinėje byloje viršijama tai, kas būtina užsibrėžtam tikslui pasiekti ir ar daroma pernelyg didelė žala šios priemonės paveiktų darbuotojų interesams, šią priemonę reikia vertinti atsižvelgiant į teisės aktų sistemą, kurioje ji taikoma, ir įvertinti tiek galimą žalą asmenims, kuriems ji taikoma, tiek naudą, kurią bendrai gauna visuomenė ir pavieniai jos nariai [36].

76. Be to, draudimą diskriminuoti dėl amžiaus reikia aiškinti atsižvelgiant į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 15 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą teisę į darbą. Matyti, kad ypač daug dėmesio reikia skirti vyresnio amžiaus darbuotojų dalyvavimui profesiniame gyvenime ir kartu – ekonominiame, kultūriniame ir socialiniame gyvenime. Išlaikant šiuos asmenis aktyvius skatinama darbo jėgos įvairovė. Užtikrinant interesą išlaikyti minėtus asmenis aktyvius vis dėlto reikia atsižvelgti ir į kitus interesus, kurie gali skirtis [37].

77. Taigi reikia nustatyti, ar Graikijos teisės aktų leidėjas, naudodamasis užimtumo politikos srityje turima plačia diskrecija, kad racionalizuotų viešąjį sektorių, užtikrino skirtingų esamų interesų pusiausvyrą.

78. Kalbant apie darbo jėgos rezervo sistemos naudą, viešojo sektoriaus įstaigos gali toliau vykdyti savo užduotis ir gerinti veiksmingumą biudžeto drausmės ir darbo užmokesčio išlaidų mažinimo sąlygomis [38].

79. Be to, kaip jau nurodžiau šioje išvadoje, ši sistema yra personalo valdymo priemonė, kurią viešojo sektoriaus įstaigoms leista taikyti, kad biudžeto drausmės ir darbo užmokesčio išlaidų mažinimo sąlygomis joms netektų atleisti darbuotojų dėl ekonominių priežasčių. Vertinant pagrindinėje byloje nagrinėjamos priemonės būtinumą atsižvelgiant į siekiamus tikslus, aišku, kad būtina atsižvelgti į ūmios ekonomikos ir finansų krizės aplinkybes, kuriomis šios priemonės buvo imtasi [39]. Be to, su priemonės būtinumu susiję tai, ar tokiomis aplinkybėmis šiai priemonei teiktina pirmenybė, palyginti su kitomis alternatyvomis [40]. Atsižvelgdamas į šias konkrečias aplinkybes, laikausi nuomonės, kad, turint omenyje tikslą išlaikyti užimtumą, tokiai priemonei kaip nagrinėjamoji pagrindinėje byloje buvo teikiama pirmenybė, palyginti ne tik su darbuotojų, kurie netrukus atitiks visos senatvės pensijos gavimo sąlygas, bet ir kitų kategorijų darbuotojų atleidimo iš darbo priemonėmis.

80. Kalbant apie žalą darbuotojams, iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad dėl daliai darbuotojų taikomos darbo jėgos rezervo sistemos jiems kyla nepalankių pasekmių, susijusių su darbo užmokesčiu ir išeitine kompensacija. Pagal Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies c punktą darbuotojų, kuriems taikoma ši sistema, darbo užmokestis mažinamas iki 60 % jų gaunamo bazinio darbo užmokesčio, darbo jėgos rezervo sistemos taikymo laikotarpiu jie praranda darbo užmokesčio didinimo ar paaukštinimo galimybes, be to, pažymėta, kad šie darbuotojai nebeprivalo dirbti atitinkamoje organizacijoje.

81. Be to, dėl darbo jėgos rezervo sistemos taikymo pagal Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies e punktą panaikinama visa Įstatymo Nr. 3198/1955 8 straipsnio antroje pastraipoje atleidimo ar išėjimo iš darbo atveju numatyta kompensacija arba jos dalis, nes yra įvykdomos sąlygos visai senatvės pensijai gauti.

35 Žr., be kita ko, 2007 m. spalio 16 d. Sprendimą *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, 71 punktas) ir 2020 m. balandžio 2 d. Sprendimą *Comune di Gesturi* (C-670/18, EU:C:2020:272, 43 punktas).

36 Žr., be kita ko, 2017 m. liepos 5 d. Sprendimą *Fries* (C-190/16, EU:C:2017:513, 53 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

37 Žr., be kita ko, 2020 m. balandžio 2 d. Sprendimą *Comune di Gesturi* (C-670/18, EU:C:2020:272, 44 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

38 Pagal analogiją dėl Europos viešojo administravimo žr. 2018 m. gruodžio 14 d. Sprendimą *FV / Taryba* (T-750/16, EU:T:2018:972, 120 punktas).

39 Dėl atsižvelgimo į užsitęsusios ekonominės krizės ir lėto ekonomikos augimo aplinkybes žr., be kita ko, 2017 m. liepos 19 d. Sprendimą *Abercrombie & Fitch Italia* (C-143/16, EU:C:2017:566, 42 punktas).

40 Ten pat.

82. Atsižvelgiant į tai, reikia pažymėti, kad pagal darbo jėgos rezervo sistemą yra numatytos tinkamos priemonės nepalankiam šios sistemos poveikiui atitinkamiems darbuotojams sušvelninti, kartu leidžiant jiems patenkinti savo esminius poreikius, kol pradės gauti pensiją. Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad nacionalinės teisės aktuose numatytos į šią sistemą įtrauktų darbuotojų apsaugos priemonės. Šiuo klausimu juose nurodyta galimybė susirasti kitą darbą arba verstis savarankiška veikla, neprarandant teisės gauti minėtos bazinio darbo užmokesčio dalies, įstaigos arba, jei neįmanoma, nacionalinės užimtumo tarnybos pareiga mokėti kompetentingai draudimo įstaigai darbdavio ir darbuotojo nuo ankstesnio jo darbo užmokesčio mokėtinas socialinio draudimo įmokas, kol asmuo išeis į pensiją, darbo jėgos rezervo sistemos netaikymas pažeidžiamoms socialinėms grupėms, kurioms reikalinga apsauga, galimybė perkelti aptariamus darbuotojus į kitas laisvas pareigas viešojo sektoriaus įstaigose ir priemonės, susijusios su aptariamų darbuotojų turimų būsto paskolų grąžinimu.

83. Siekdama pagrįsti savo poziciją, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama priemone darbuotojams, kuriems taikoma darbo jėgos rezervo sistema, neužkraunama pernelyg didelė našta, Graikijos vyriausybė, be prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nurodytų apsaugos priemonių, nurodo tai, kad daugeliu atvejų dėl viešojoje įstaigoje įgyto darbo stažo atitinkamas darbuotojas jau yra išnaudojęs darbo užmokesčio didinimo ir paaukštinimo galimybes, todėl šios priemonės neturi poveikio jo darbo užmokesčio didinimui ir paaukštinimui.

84. Manau, kad apsaugos priemonės, kurias nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas ir Graikijos vyriausybė, leidžia sušvelninti darbo jėgos rezervo sistemos sukeliamą nepalankų poveikį darbuotojams.

85. Atsižvelgiant į šias apsaugos priemones, laikiną šios sistemos pobūdį ir tai, kad ji taikoma darbuotojams, kurie yra arti karjeros pabaigos ir netrukus po to, kai pasibaigs šios sistemos taikymo laikotarpis, užtikrintai gaus visą senatvės pensiją, t. y. pastovias ir ilgalaikes pakaitines pajamas [41], laikausi nuomonės, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama priemone nedaroma pernelyg didelės žalos teisėtiems nagrinėjamų darbuotojų reikalavimams [42], todėl ūmios ekonomikos ir finansų krizės aplinkybėmis ja neviršijama tai, kas yra būtina nacionalinės teisės aktų leidėjo užsibrėžtam užimtumo politikos tikslui pasiekti.

86. Taigi, mano nuomone, Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalis ir 2 dalies a punktas, taip pat jos 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinami taip, kad jais nedraudžiami tokie nacionalinės teisės aktai kaip nagrinėjamieji pagrindinėje byloje, pagal kuriuos viešojo sektoriaus darbuotojams, kurie nustatytu laikotarpiu atitinka visos senatvės pensijos gavimo sąlygas, iki jų darbo sutarties nutraukimo yra taikoma darbo jėgos rezervo sistema, nes, pirma, šiais teisės aktais siekiama teisėto užimtumo politikos tikslo ir, antra, šiam tikslui pasiekti nustatytos priemonės yra tinkamos ir būtinos.

V. Išvada

87. Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į *Areios Pagos* (Kasacinis Teismas, Graikija) pateiktus prejudicinius klausimus:

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2 straipsnio 1 dalis ir 2 dalies a punktas, taip pat jos 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinami taip, kad jais nedraudžiami tokie nacionalinės teisės aktai kaip nagrinėjamieji pagrindinėje byloje, pagal kuriuos viešojo sektoriaus darbuotojams, kurie nustatytu

41 Žr. 2013 m. rugsėjo 26 d. Sprendimą *Dansk Jurist- og Økonomforbund* (C-546/11, EU:C:2013:603, 55 ir 62 punktai).

42 Pagal analogiją dėl darbo sutarčių savaiminio pasibaigimo dėl to, kad pagal darbo sutartį dirbantis darbuotojas sulaukė pensinio amžiaus, sąlygų žr. 2010 m. spalio 12 d. Sprendimą *Rosenbladt* (C-45/09, EU:C:2010:601, 47 ir 48 punktai).

laikotarpiu atitinka visos senatvės pensijos gavimo sąlygas, iki jų darbo sutarties nutraukimo yra taikoma darbo jėgos rezervo sistema, nes, pirma, šiais teisės aktais siekiama teisėto užimtumo politikos tikslo ir, antra, priemonės, kurių imamasi šiam tikslui pasiekti, yra tinkamos ir būtinos.