Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
JEANA RICHARDA DE LA TOURA
przedstawiona w dniu 19 listopada 2020 r.[1]

Sprawa C-511/19

AB
przeciwko
Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Areios Pagos (sąd kasacyjny, Grecja)]

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2000/78/WE – Zasada równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek – Pracownicy sektora publicznego umieszczani w systemie rezerwy kadrowej do czasu rozwiązania z nimi umowy o pracę – Ustanie stosunku pracy po spełnieniu przez pracowników przesłanek do pobierania emerytury w pełnej wysokości – Artykuł 6 ust. 1 – Obniżenie wydatków na wynagrodzenia w sektorze publicznym – Zgodny z prawem cel polityki zatrudnienia – Sytuacja kryzysu gospodarczego i finansowego

I. Wprowadzenie

1. Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy[2].

2. Wniosek ten został przedstawiony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy AB a Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (zwanym dalej „OAK-ą") w przedmiocie umieszczenia AB, zgodnie z odpowiednimi przepisami prawa krajowego, w systemie rezerwy kadrowej przed przejściem na emeryturę.

3. Rozpatrywany w postępowaniu głównym środek polega na utworzeniu rezerwy kadrowej dla pracowników, których podstawą zatrudnienia jest prywatnoprawna umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Umieszczenie w ramach systemu rezerwy kadrowej uważa się za uprzednie powiadomienie o zwolnieniu, a zmniejszone wynagrodzenie wypłacane pracownikom objętym tym systemem oblicza się przez potrącenie kwoty należnej odprawy pieniężnej z tytułu zwolnienia, w stosownym przypadku, wraz z upływem okresu rezerwy kadrowej. Rozpatrywane w postępowaniu głównym przepisy krajowe przewidują, że pracowników, którzy spełniają przez określony czas przesłanki do pobierania emerytury w pełnej wysokości, umieszcza się z mocy prawa w systemie rezerwy kadrowej od dnia 1 stycznia 2012 r. do czasu rozwiązania ich stosunku pracy. W tym

1 Język oryginału: francuski.
2 Dz.U. 2000, L 303, s. 16.

względzie, stosownie do tych przepisów, prywatnoprawna umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony z pracownikami ulega rozwiązaniu zgodnie z ustawą i z mocy samego prawa w przypadku, gdy spełniają oni przesłanki do pobierania emerytury w pełnej wysokości, pod warunkiem że prawo to zostało uzyskane do dnia 31 grudnia 2013 r.

4. System rezerwy kadrowej stanowi część pakietu środków przyjętych przez Republikę Grecji w celu reorganizacji sektora publicznego oraz ograniczenia wydatków publicznych w kontekście kryzysu gospodarczego i finansowego, z którym to państwo członkowskie musiało się zmierzyć. Niniejsza sprawa dostarcza w szczególności Trybunałowi okazji do wyjaśnienia zakresu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 w tym kontekście.

5. W niniejszej opinii zasugeruję, aby Trybunał orzekł, że art. 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 lit. a) oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, iż nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zgodnie z którym pracowników sektora publicznego spełniających przez określony czas przesłanki pozwalające na pobieranie emerytury w pełnej wysokości umieszcza się w systemie rezerwy kadrowej do czasu rozwiązania z nimi umowy o pracę, w zakresie, w jakim po pierwsze, uregulowanie to zmierza do realizacji zgodnego z prawem celu polityki zatrudnienia, a po drugie, wdrożone środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

II. Ramy prawne

A. Prawo Unii

6. Artykuł 1 dyrektywy 2000/78 stanowi, że jej celem jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją między innymi ze względu na wiek w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania.

7. Artykuł 2 ust. 1 i 2 tej dyrektywy stanowi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:

   (i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

[…]”.

8. Artykuł 3 ust. 1 dyrektywy 2000/78 ma następujące brzmienie:

„W granicach kompetencji [Unii] niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

[…]

c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania;

[…]”.

9. Artykuł 6 dyrektywy 2000/78 stanowi:

„1. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

a) wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony;

b) określeniu warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem;

[…]

2. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, państwa członkowskie mogą uznać, że nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich, włącznie z wyznaczaniem, w ramach tych systemów, różnych granic wieku dla pracowników lub grup bądź kategorii pracowników i wykorzystania, w ramach tych systemów, kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń, pod warunkiem że nie stanowi to dyskryminacji ze względu na płeć”.

B. Prawo greckie

10. Artykuł 34, zatytułowany „Usunięcie wolnych stanowisk na mocy prawa prywatnego oraz system rezerwy kadrowej”, Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio – vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012–2015 (ustawy 4024/2011 w sprawie przepisów dotyczących systemu emerytalnego, jednolitej skali płac i szczebli zatrudnienia, rezerwy kadrowej oraz innych przepisów wdrażających ramy

średniookresowej strategii budżetowej na lata 2012–2015)[3] z dnia 27 października 2011 r., zmienionej dekretem z mocą ustawy z dnia 16 grudnia 2011 r., przekształconym w ustawę na mocy art. 1 Nómos 4047/2012 (ustawy 4047/2012)[4] z dnia 23 lutego 2012 r., przewiduje w ust. 1–4 oraz ust. 8:

„1. Artykuł 37 ust. 7 ustawy 3986/2011 (FEK A' 152) otrzymuje następujące brzmienie:

[…]

c) Pracownicy objęci systemem rezerwy kadrowej nadal otrzymują, od momentu ich umieszczenia we wspomnianym systemie i przez 12 miesięcy lub, jeżeli przewidują to przepisy szczególne, przez 24 miesiące, 60% wynagrodzenia podstawowego, jakie otrzymywali w momencie umieszczenia ich w systemie, o którym mowa.

[…]

e) Umieszczenie w systemie rezerwy kadrowej uważa się za uprzednie powiadomienie o zwolnieniu do celów przewidzianych w ustawie, a wynagrodzenie wypłacane pracownikom objętym tym systemem zgodnie z warunkami opisanymi w lit c) oblicza się przez potrącenie kwoty odprawy pieniężnej z tytułu zwolnienia należnej pracownikowi, w stosownym przypadku, wraz z upływem okresu rezerwy kadrowej.

[…]

2. Stanowiska pracowników związanych prywatnoprawnym stosunkiem pracy zawartym na czas nieokreślony z organami administracji publicznej, osobami prawnymi prawa publicznego, jednostkami samorządu terytorialnego pierwszego i drugiego stopnia oraz ich zakładami, osobami prawnymi prawa prywatnego należącymi do państwa, osób prawnych prawa publicznego lub jednostek samorządu terytorialnego w zakresie, w jakim wykonują one zadania powierzone przez państwo, organy administracji publicznej lub jednostki samorządu terytorialnego lub poddane są nadzorowi ze strony państwa, organów administracji publicznych lub jednostek samorządu terytorialnego, albo w zakresie, w jakim ich zarząd jest wybierany i kontrolowany w większości przez państwo, organy administracji publicznej lub jednostki samorządu terytorialnego lub przynajmniej 50% ich rocznego budżetu jest subsydiowane w sposób stały, zgodnie z odpowiednimi przepisami, z funduszy wymienionych jednostek, a także z przedsiębiorstwami publicznymi, instytucjami i publicznymi spółkami akcyjnymi objętymi zakresem stosowania przepisów rozdziału I ustawy 3429/2005 (A' 314), zmienionej art. 1 ust. 1 lit. A ustawy 3899/2010 (A' 212), które w momencie wejścia w życie niniejszej ustawy pozostają nieobsadzone, ulegają likwidacji […].

3. Prywatnoprawna umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony z pracownikami na stanowiskach w wymienionych wyżej instytucjach […] zostaje rozwiązana zgodnie z ustawą i z mocy samego prawa, gdy wspomniani pracownicy spełniają przesłanki uprawniające do pobierania emerytury w pełnej wysokości, co wiąże się z przynależnością do systemu ubezpieczeń społecznych od 35 lat, pod warunkiem że prawo te zostało nabyte, stosownie do odpowiednich przepisów, do dnia 31 grudnia 2013 r. włącznie […].

4. Pracownicy, o których mowa w poprzednim ustępie, są z mocy prawa umieszczani w systemie rezerwy kadrowej począwszy od dnia 1 stycznia 2012 r. do czasu rozwiązania stosunku pracy zgodnie z warunkami określonymi w poprzednim ustępie. […]

[…]

3 FEK A' 226.

4 FEK A' 31, zwanej dalej „ustawą 4024/2011".

8. Okres pozostawania w systemie rezerwy kadrowej nie może przekraczać 24 miesięcy w stosunku do pracowników, o których mowa w ust. 4 […]".

11. Ponadto art. 8 akapit drugi Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon (ustawy 3198/1955 zmieniającej i uzupełniającej przepisy dotyczące rozwiązywania stosunku pracy)[5] z dnia 23 kwietnia 1955 r. przewiduje, w wersji obowiązującej w dacie okoliczności faktycznych sprawy w postępowaniu głównym, prawo pracowników, którzy spełniają przesłanki do pobierania emerytury w pełnej wysokości wypłacanej przez odpowiedni organ systemu ubezpieczeń społecznych, do uzyskania odprawy pieniężnej z tytułu zwolnienia w wysokości 40%, do której są oni uprawnieni na podstawie odpowiednich przepisów, jeżeli są objęci dodatkowym ubezpieczeniem, lub odprawy pieniężnej z tytułu zwolnienia w wysokości 50%, jeżeli nie są objęci dodatkowym ubezpieczeniem, niezależnie od tego czy odchodzą z pracy, czy zostają zwolnieni przez pracodawcę.

III. Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

12. Z postanowienia odsyłającego wynika, iż AB został zatrudniony w 1982 r. przez OAK-ę, osobę prawną prawa prywatnego należącą do sektora publicznego[6], na mocy umowy zawartej na czas nieokreślony, i w 1998 r. powierzono mu funkcję doradcy technicznego. W ramach wykonywania tych obowiązków otrzymywał on wynagrodzenie kierownika działu, a także aż do jego likwidacji w 2010 r., dodatek funkcyjny.

13. Począwszy od dnia 1 stycznia 2012 r. OAKA umieściła AB z mocy prawa w systemie rezerwy kadrowej na podstawie art. 34 ust. 1 lit. c), art. 34 ust. 3 akapit pierwszy oraz art. 34 ust. 4 i 8 ustawy 4024/2011, co doprowadziło do obniżenia jego wynagrodzenia do 60% wynagrodzenia podstawowego.

14. W dniu 30 kwietnia 2013 r. OAKA rozwiązała umowę o pracę z AB, nie wypłacając mu odprawy z tytułu zwolnienia, z tego powodu, że spełnił on przesłanki uprawniające do pobierania emerytury w pełnej wysokości, zgodnie z art. 34 ust. 1 lit. e) ustawy 4024/2011, który przewiduje potrącenie należnej odprawy z tytułu zwolnienia z wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi w okresie umieszczenia go w systemie rezerwy kadrowej.

15. Pozwem złożonym do Monomeles Protodikeio Athinon (sądu pierwszej instancji w składzie jednoosobowym w Atenach, Grecja) AB zakwestionował między innymi ważność przeniesienia go do systemu rezerwy kadrowej na podstawie powyższych przepisów art. 34 ustawy 4024/2011, podnosząc, że wprowadzają one różnicę w traktowaniu ze względu na wiek niezgodną z dyrektywą 2000/78, przy czym ta różnica w traktowaniu nie jest obiektywnie uzasadniona jakimkolwiek celem zgodnym z prawem, a środki służące osiągnięciu tego celu nie są właściwe i konieczne. W związku z tym wniósł on o zasądzenie od OAK-i na jego rzecz kwoty w wysokości 50 899,91 EUR z tytułu różnicy między wynagrodzeniem, które otrzymywał przed umieszczeniem go w systemie rezerwy kadrowej, oraz tym, które otrzymywał po tym umieszczeniu. AB powołał się także na art. 8 akapit drugi ustawy 3198/1955 żądając od OAK-i zapłaty kwoty w wysokości 32 108,04 EUR tytułem odprawy z tytułu zwolnienia.

16. Sąd ten częściowo uwzględnił pozew, OAKA wniosła apelację do Monomeles Efeteio Athinon (sądu drugiej instancji w składzie jednoosobowym w Atenach, Grecja), który uchylił wyrok wydany w pierwszej instancji i oddalił część żądań AB uwzględnioną w tym wyroku.

17. AB wniósł skargę kasacyjną do sądu odsyłającego, Areios Pagos (sądu kasacyjnego, Grecja).

5 FEK A' 98, zwanej dalej „ustawą 3198/1955".

6 Z akt postępowania wynika, że wprawdzie OAKA jest osobą prawną prawa prywatnego, jednak w 100% należy do państwa greckiego.

18. Sąd ten podnosi, że przepisy ustanawiające system rezerwy kadrowej nie przewidują limitu wieku dla pracowników, którzy są nim objęci, w przeciwieństwie do funkcjonariuszy sektora publicznego w ścisłym znaczeniu tego słowa podlegających systemowi wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, dla których limit wieku został ustalony.

19. Sąd odsyłający wnioskuje z tego, że umieszczenie w systemie rezerwy kadrowej nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.

20. Sąd ten podnosi, że ustawodawstwo krajowe ustanawiające ten system opiera się na kryterium bliskiego przejścia na emeryturę w pełnej wysokości, to jest sytuacji spełnienia przez pracownika przesłanek do uzyskania prawa do jej wypłaty przez odpowiednią instytucję ubezpieczającą, co oznacza, że pracownik posiada 35-letni okres składkowy, pod warunkiem iż przesłanki te zostały spełnione w okresie od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r.

21. Zdaniem sądu odsyłającego z ustawodawstwa krajowego ustanawiającego ów system wynika także, że oprócz minimalnego okresu składkowego wynoszącego 35 lat koniecznym warunkiem jest również, aby pracownik najemny, który należy do Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton (IKA-ETAM) (instytutu ubezpieczeń społecznych –jednolitego funduszu ubezpieczeniowego dla pracowników, Grecja)[7], był uprawniony do pobierania emerytury w pełnej wysokości po 35 latach pracy najemnej oraz aby ukończył on 58 lat w dniu składania wniosku do instytucji ubezpieczającej, zgodnie z art. 10 ust. 1 Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton (ustawy 825/1978 w sprawie przepisów powiązanych, zastępującej, zmieniającej oraz uzupełniającej przepisy regulujące działalność IK-i)[8] z dnia 13 listopada 1978 r. w wersji obowiązującej w dacie okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym.

22. Na wypadek, gdyby art. 34 ust. 1 lit. c), art. 34 ust. 3 akapit pierwszy i art. 34 ust. 4 ustawy 4024/2011 pociągały za sobą dyskryminację pośrednią ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, sąd odsyłający zastanawia się, czy powody znajdujące się w uzasadnieniu tej ustawy stanowią cel obiektywnie i racjonalnie uzasadniający różnicę w traktowaniu oraz czy umieszczenie części pracowników w systemie rezerwy kadrowej stanowi środek właściwy i konieczny dla jego osiągnięcia.

23. Sąd ten wskazuje w tym względzie, że celem przepisów art. 34 ustawy 4024/2011 było zaspokojenie pilnej potrzeby ograniczenia wydatków na wynagrodzenia zgodnie z porozumieniem zawartym między Republiką Grecką a jej kredytodawcami i konsolidacji finansów państwa oraz szeroko pojętego sektora publicznego w celu przeciwdziałania kryzysowi gospodarczemu, który dotknął to państwo członkowskie.

24. W tych okolicznościach Areios Pagos (sąd kasacyjny) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy przyjęcie przez państwo członkowskie przepisów mających zastosowanie do organów administracji publicznej, jednostek samorządu terytorialnego i osób prawnych prawa publicznego oraz bardziej ogólnie, do wszystkich podmiotów szeroko pojętego sektora publicznego (osób prawnych prawa prywatnego) jako pracodawców, takich jak przepisy zawarte w art. 34 ust. 1 lit. c), art. 34 ust. 3 akapit pierwszy i art. 34 ust. 4 ustawy 4024/2011, na podstawie których pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę prawa prywatnego przez wyżej wymienione podmioty są objęci systemem rezerwy kadrowej na okres nieprzekraczający 24 miesięcy w okresie od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. wyłącznie w oparciu o kryterium bliskiego przejścia

7 Zwanego dalej „IK-ą”. IKA-ETAM zastąpiła Idryma Koinonikon Asfaliseon (IKA) (instytut ubezpieczeń społecznych, Grecja) w 2002 r., a w 2017 r. została zastąpiona przez Eniaíos Foréas Koinonikís Asfálisis (EFKA) (generalny instytut ubezpieczeń społecznych, Grecja).

8 FEK A’ 189, zwanej dalej „ustawą 825/1978”.

na emeryturę w pełnej wysokości, to jest wówczas, gdy pracownik spełnia przesłanki do jej pobierania, a mianowicie 35 lat opłacania składek, stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 lit. b) i art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78, w szczególności zważywszy na fakt, że zgodnie z odpowiednimi obowiązującymi w owym czasie przepisami w dziedzinie zabezpieczenia społecznego – z pominięciem innych przypadków nieistotnych w niniejszej sprawie – aby pracownik mógł uzyskać prawo do emerytury w pełnej wysokości z tytułu stosunku pracy, musiał on przynależeć do IK-i lub innej instytucji ubezpieczeń społecznych oraz przepracować (co najmniej) 10 500 dni roboczych (35 lat) oraz ukończyć (co najmniej) 58 lat, nie wykluczając oczywiście, w zależności od indywidualnego przypadku, możliwości ukończenia przez niego rzeczonego okresu ubezpieczenia (35 lat) w innym wieku?

2) Na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze, czy ustanowienie systemu rezerwy kadrowej może być obiektywnie i racjonalnie uzasadnione w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) [ppkt (i)] i art. 6 ust. 1 [akapit drugi] lit. a) dyrektywy 2000/78 natychmiastową koniecznością zapewnienia wyników organizacyjnych, operacyjnych i budżetowych, a w szczególności pilną potrzebą ograniczenia wydatków publicznych, tak aby osiągnąć określone cele ilościowe do końca 2011 r., o której mowa w uzasadnieniu ustawy, jak wskazano w średnioterminowej strategii budżetowej, a co za tym idzie w celu wypełnienia zobowiązań podjętych przez Republikę Grecką wobec jej partnerów będących kredytodawcami, aby przeciwdziałać poważnemu i przedłużającemu się kryzysowi gospodarczemu oraz finansowemu, który dotknął to państwo, a także dokonać konsolidacji finansów publicznych i ograniczyć ekspansję sektora publicznego?

3) Na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie drugie:

   a) czy przyjęcie środka, takiego jak określony w art. 34 ust. 1 lit. c) ustawy 4024/2011, który przewiduje radykalne obniżenie wynagrodzenia pracowników podlegających systemowi rezerwy kadrowej do 60% ich wynagrodzenia podstawowego otrzymywanego w chwili objęcia rzeczonym systemem, przy czym nie ma obowiązku, aby wspomniani pracownicy świadczyli pracę dla odpowiedniego podmiotu publicznego, oraz który (de facto) prowadzi do utraty ewentualnej podwyżki wynagrodzenia i awansu zawodowego w okresie od objęcia systemem rezerwy kadrowej do czasu odejścia z pracy z powodu przejścia na emeryturę w pełnej wysokości, jest właściwe i konieczne do osiągnięcia wyżej wymienionego celu w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) [ppkt (i)] i art. 6 ust. 1 [akapit drugi] lit. a) dyrektywy 2000/78, mając na uwadze następujące wszystkie poniższe okoliczności:

      (i) pracownicy ci zachowują możliwość znalezienia innego zatrudnienia (w sektorze prywatnym) lub wykonywania wolnego zawodu albo prowadzenia działalności gospodarczej w czasie obowiązywania systemu rezerwy kadrowej bez utraty prawa do otrzymania wyżej wymienionego obniżonego wynagrodzenia podstawowego, chyba że wynagrodzenie lub dochód wynikający z nowego zatrudnienia lub nowej działalności przekraczają wynagrodzenie otrzymywane przed objęciem systemem rezerwy kadrowej, w którym to przypadku obniżone wynagrodzenie podstawowe podlega zmniejszeniu o nadwyżkę – art. 34 ust. 1 lit. f) ustawy 4024/2011,

      (ii) podmiot publiczny będący pracodawcą, a w przypadku jego zniesienia Organismos Apascholisis Ergatikou Dynamikou (krajowy urząd pracy, Grecja) zobowiązuje się do opłacania składek na ubezpieczenie społeczne zarówno pracodawcy, jak i pracownika, na rzecz odpowiedniej instytucji ubezpieczeniowej, do czasu przejścia pracownika na emeryturę, w odniesieniu do emerytury podstawowej, ubezpieczenia zdrowotnego, dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego oraz dodatkowych świadczeń socjalnych obliczanych na podstawie wynagrodzeń otrzymywanych przez pracownika przed umieszczeniem go w systemie rezerwy kadrowej – art. 34 ust. 1 lit. d) ustawy 4024/2011,

(iii) wyjątki w systemie rezerwy kadrowej dotyczą bardziej narażonych grup społecznych wymagających ochrony (małżonek osoby objętej systemem rezerwy kadrowej, małżonek lub dziecko o stopniu niepełnosprawności wynoszącym co najmniej 67%, mieszkający razem z pracownikiem i pozostający na jego utrzymaniu, pracownik o stopniu niepełnosprawności wynoszącym co najmniej 67%, rodziny wielodzietne, samotni rodzice mieszkający razem z pracownikiem i pozostający na jego utrzymaniu) – art. 34 ust. 1 lit. b) ustawy 4024/2011,

(iv) zapewniona jest w pierwszej kolejności możliwość przeniesienia wspomnianych pracowników na inne wolne stanowiska w organach sektora publicznego na podstawie obiektywnych i opartych na kompetencjach kryteriów poprzez ich umieszczenie na listach rankingowych Anótato Symvoúlio Epilogís Prosopikoú (rada najwyższa doboru kadr, Grecja) – art. 34 ust. 1 lit. a) ustawy 4024/2011, jednak możliwość ta jest faktycznie ograniczona z powodu radykalnego ograniczenia zatrudnienia personelu przez różne instytucje publiczne ze względu na potrzebę zmniejszenia wydatków,

(v) zapewniono przyjęcie środków w celu spłaty kredytów na nieruchomości, które pracownicy objęci systemem rezerwy kadrowej otrzymali od Tameío Parakatathikón kai Daneíon (kasy depozytów i konsygnacji, Grecja), oraz zawarta została umowa między państwem greckim a Énosi Ellinikón Trapezón (związkiem banków greckich) w celu ułatwienia spłaty kredytów, które pracownicy ci zaciągnęli w innych bankach, proporcjonalnie do całkowitego dochodu rodziny oraz ich sytuacji finansowej – art. 34 ust. 10 i 11 ustawy 4024/2011,

(vi) niedawno przyjęta ustawa (art. 1 ust. 15 Nómos 4038/2012[9]) przewiduje priorytetową konieczność przyjęcia rozporządzenia wykonawczego w sprawie emerytur i płatności dla [odnośnych] pracowników, a w każdym wypadku nie później niż cztery miesiące od ich odejścia z pracy i przedstawienia odpowiedniej dokumentacji do celów uznania prawa do emerytury, oraz

(vii) wspomniana wyżej utrata możliwości awansu zawodowego i podwyżki wynagrodzenia za okres, w którym pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę prawa prywatnego są objęci systemem rezerwy kadrowej, i do czasu ich odejścia z pracy z powodu przejścia na emeryturę w pełnej wysokości, nie ma miejsca w większości przypadków, w tym w niniejszym przypadku, ponieważ z uwagi na długi okres zatrudnienia pracownika w instytucji publicznej osiągnął on najwyższą skalę wynagrodzeń lub awansu zawodowego zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi awansu?

b) Czy przyjęcie środka, takiego jak określony w art. 34 ust. 1 lit. e) ustawy 4024/2011, który prowadzi do utraty całości (lub części) odprawy w przypadku odejścia z pracy lub rozwiązania umowy o pracę pracownika z powodu spełnienia warunków nabycia prawa do emerytury w pełnej wysokości, zgodnie z art. 8 akapit drugi ustawy 3198/1955, odpowiadającej 40% odprawy z tytułu zwolnienia z pracy przewidzianej dla pracowników posiadających ubezpieczenie dodatkowe (która to odprawa, jak ma to miejsce w przypadku instytucji publicznych użyteczności publicznej lub subsydiowanych przez państwo, takich jak strona pozwana w niniejszej sprawie, będąca osobą prawną prawa prywatnego, nie może przekroczyć maksymalnej kwoty 15 000 EUR), w następstwie potrącenia z obniżonym wynagrodzeniem otrzymanym w okresie podlegania systemowi rezerwy kadrowej, jest właściwe i konieczne do osiągnięcia wyżej wymienionego celu w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) [ppkt (i)] i art. 6 ust. 1 [akapit drugi] lit. a) dyrektywy 2000/78, mając na uwadze okoliczność, iż odnośni pracownicy

9 Nómos 4038/2012 Epeígouses rythmíseis pou aforoún tin efarmogí tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012–2015 (ustawa 4038/2012 w sprawie środków nadzwyczajnych wprowadzających w życie ramy średniookresowej strategii budżetowej na lata 2012–2015) z dnia 2 lutego 2012 r. (FEK A' 14).

otrzymaliby w każdym innym przypadku taką obniżoną odprawę zgodnie z wyżej wymienionymi obowiązującymi przepisami prawa pracy zarówno w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika, jak i w przypadku zwolnienia przez instytucję, w której pracowali?".

25. AB, OAKA, rząd grecki, a także Komisja Europejska przedstawili uwagi na piśmie oraz udzielili w wyznaczonym terminie odpowiedzi na piśmie na pytania zadane przez Trybunał.

IV. Analiza

26. W swoich pytaniach prejudycjalnych sąd odsyłający wnosi w istocie do Trybunału, aby orzekł, czy art. 2 oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego pracownicy sektora publicznego spełniający w określonym czasie przesłanki do pobierania emerytury w pełnej wysokości są umieszczani w systemie rezerwy kadrowej, co prowadzi do obniżenia ich wynagrodzenia i skutkuje zmniejszeniem, a nawet pozbawieniem ich, odprawy z tytułu zwolnienia, której mogliby się domagać wraz z rozwiązaniem stosunku pracy.

27. Chciałbym przypomnieć, że art. 34 ust. 1 lit. c), at. 34 ust. 3 akapit pierwszy i art. 34 ust. 4 ustawy 4024/2011 ustanawia system rezerwy kadrowej dla pracowników zatrudnionych na podstawie prywatnoprawnej umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z organami administracji publicznej, jednostkami samorządu terytorialnego, osobami prawnymi prawa publicznego oraz osobami prawnymi prawa prywatnego związanymi z szeroko pojętym sektorem publicznym, na okres nieprzekraczający dwóch lat (od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r.), w oparciu o kryterium bliskiego przejścia na emeryturę w pełnej wysokości, to jest gdy pracownik spełni w którymkolwiek momencie tego okresu przesłanki do jej pobierania, a mianowicie będzie posiadał 35-letni okres składkowy.

28. Sąd odsyłający uściśla, że w tym okresie i do czasu spełnienia przesłanek do przejścia na emeryturę osoby umieszczone w systemie rezerwy kadrowej doznają radykalnego obniżenia swoich wynagrodzeń, jednak nie są zobowiązane do świadczenia pracy w ramach danego organu publicznego. Ponadto ma miejsce potrącenie odprawy, do której osoby te miałyby prawo, z obniżonego wynagrodzenia, które otrzymują w okresie podlegania temu systemowi. Umieszczenie ich we wspomnianym systemie uważa się za uprzednie powiadomienie o zwolnieniu. Rozumiem zatem, że w ramach systemu rezerwy kadrowej pracownik zostaje zwolniony, ale jego zwolnienie odniesie skutek dopiero wtedy, gdy będzie mógł korzystać z prawa do emerytury w pełnej wysokości. Wyjaśnia to, dlaczego wynagrodzenia wypłacane w tym okresie zalicza się na poczet kwoty odprawy z tytułu zwolnienia.

29. W celu udzielenia odpowiedzi na pytania przedstawione przez sąd odsyłający należy zbadać, czy uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym jest objęte zakresem stosowania dyrektywy 2000/78, a jeśli tak, to czy wprowadza ono odmienne traktowanie ze względu na wiek, które, w stosownym przypadku, może być uzasadnione w świetle art. 6 tej dyrektywy.

30. Co się tyczy w pierwszej kolejności tego, czy rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe mieści się w zakresie stosowania dyrektywy 2000/78, zarówno z tytułu i z preambuły, jak i z treści i celu tej dyrektywy wynika, że dyrektywa ta zmierza do ustanowienia ogólnych warunków ramowych celem zapewnienia każdej osobie równego traktowania „w zakresie zatrudnienia i pracy", oferując jej skuteczną ochronę przed dyskryminacją ze względu na jedną z przyczyn określonych w art. 1, wśród których znajduje się wiek [10].

10 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 2 kwietnia 2020 r., Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, pkt 20 i przytoczone tam orzecznictwo).

31. Ponadto z art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 wynika, że znajduje ona zastosowanie, w ramach kompetencji przekazanych Unii, „do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi" w odniesieniu do „warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania".

32. Przewidując, że prywatnoprawna umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony z pracownikiem na stanowisku w jednej z odnośnych instytucji ulega rozwiązaniu z mocy prawa w przypadku, gdy pracownik ten spełni przesłanki uprawniające do przejścia na emeryturę w pełnej wysokości, oraz umieszczając wspomnianych pracowników w systemie rezerwy kadrowej w oczekiwaniu, aż owe przesłanki zostaną spełnione, rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe należy uważać za ustanawiające zasady dotyczące „warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania" w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78.

33. W tych okolicznościach rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe jest objęte zakresem stosowania tej dyrektywy.

34. Co się tyczy w drugiej kolejności tego, czy rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe ustanawia odmienne traktowanie ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78, należy przypomnieć, że zgodnie z brzmieniem tego przepisu „zasada równego traktowania" oznacza „brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1" tej dyrektywy. Artykuł 2 ust. 2 lit. a) wspomnianej dyrektywy uściśla, że do celów stosowania art. 2 ust. 1 dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w art. 1 tej samej dyrektywy. Zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78 dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób w określonym wieku w stosunku do innych osób, chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

35. W niniejszym wypadku pragnę przypomnieć, że art. 34 ust. 3 akapit pierwszy ustawy 4024/2011 przewiduje, iż prywatnoprawna umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony z pracownikami na stanowiskach w jednej ze wspomnianych instytucji ulega rozwiązaniu, gdy spełnią oni przesłanki uprawniające do przejścia na emeryturę w pełnej wysokości, odwołując się w tym zakresie do przynależności do systemu ubezpieczeń społecznych przez 35 lat, pod warunkiem iż, zgodnie z odpowiednimi przepisami, prawo do przejścia na emeryturę zostało nabyte przed dniem 31 grudnia 2013 r. włącznie. W odniesieniu do owego warunku przynależności do systemu ubezpieczeń społecznych ustawa 4024/2011 opiera się na kryterium z pozoru neutralnym, mogącym doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla pracowników, którzy z powodu osiągnięcia stażu pracy odpowiadającego 35 lat przynależności do systemu ubezpieczeń społecznych należą do kategorii pracowników zbliżających się do nabycia uprawnień emerytalnych, a zatem są najstarsi. Poprzez obowiązkowe umieszczenie tej kategorii pracowników w oparciu o takie kryterium w systemie rezerwy kadrowej ustawa 4024/2011 podporządkowuje ich traktowaniu mniej korzystnemu niż traktowanie zastrzeżone dla pozostałych pracowników, którzy kontynuują wykonywanie swojej działalności zawodowej w normalnych warunkach.

36. W konsekwencji w zakresie, w jakim ustawa 4024/2011 opiera się pośrednio na kryterium związanym z wiekiem, mogłaby się na pierwszy rzut oka wydawać, że ustanawia ona dyskryminację pośrednią ze względu na wiek w rozumieniu art. 1 w związku z art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78.

37. Niemniej jednak istnienie dyskryminacji pośredniej zakłada, moim zdaniem, że zarzucane odmienne traktowanie opiera się wyłącznie na kryterium z pozoru neutralnym, które może doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób w danym wieku, a nie także na kryterium bezpośrednio powiązanym z wiekiem. Tymczasem zarówno z postanowienia odsyłającego, jak i z uwag

przedłożonych Trybunałowi wynika, iż pracownik, taki jak powód w postępowaniu głównym, musiał spełnić warunek ukończenia 58 lat, który wywodzi się z art. 10 ust. 1 ustawy 825/1978, aby móc korzystać z prawa do emerytury w pełnej wysokości. Wynika z tego, że umieszczenie pracownika w systemie rezerwy kadrowej wymaga również, aby został spełniony warunek osiągnięcia wieku minimalnego wynoszącego 58 lat w okresie od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. W zakresie, w jakim odesłanie do przesłanek uprawniających do przejścia na emeryturę w pełnej wysokości koniecznie pociąga za sobą odwołanie do art. 10 ust. 1 ustawy 825/1978, który przewiduje przesłankę wieku, bezpośredni charakter dyskryminacji ze względu na wiek wydaje mi się stwierdzony. Nic nie zmienia w tym zakresie kwestia, że ta przesłanka wieku współistnieje z warunkiem posiadania 35-letniego okresu składkowego, skoro tym, co jest ważne do stwierdzenia odmiennego traktowania, jest okoliczność, iż nie wydaje się, aby system rezerwy kadrowej mógł mieć zastosowanie wobec pracowników, którzy nie ukończyli 58 lat w odnośnym okresie. Innymi słowy, system rezerwy kadrowej zdaje się dotyczyć wyłącznie pracowników, którzy osiągnęli minimalny wiek 58 lat w okresie od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r., pod warunkiem że posiadają oni 35-letni lub dłuższy okres składkowy.

38. Z powyższego wynika, że to właśnie poprzez zastosowanie tych dwóch kumulatywnych przesłanek, z których jedna bezpośrednio związana jest z wiekiem, pracowników umieszcza się w systemie rezerwy kadrowej.

39. W związku z tym należy stwierdzić, że w zakresie, w jakim rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe stanowi, iż w systemie rezerwy kadrowej umieszcza się pracowników, którzy nie tylko przez 35 lat przynależeli do systemu ubezpieczeń społecznych, ale także osiągnęli 58. rok życia w okresie od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r., opiera się na kryterium, które jest nierozerwalnie związane z wiekiem tych pracowników. W zakresie, w jakim okoliczność osiągnięcia przez pracownika wieku wymaganego przez to uregulowanie do przejścia na emeryturę w pełnej wysokości skutkuje, wraz z przesłanką posiadania 35-letniego okresu składkowego, jego umieszczeniem w systemie rezerwy kadrowej, należy uznać, że uregulowanie to podporządkowuje w sposób bezpośredni pracowników, którzy osiągnęli ten wiek, traktowaniu mniej korzystnemu niż traktowanie zastrzeżone dla wszystkich pozostałych osób czynnych zawodowo. Uregulowanie tego rodzaju wprowadza zatem dyskryminację bezpośrednią ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 [11].

40. Moim zdaniem okoliczność, że przesłanka dotycząca wieku wynoszącego 58 lat nie została w sposób wyraźny przewidziana w przepisach prawa krajowego wprowadzających system rezerwy kadrowej, lecz figuruje w art. 10 ust. 1 ustawy 825/1978, nie stoi na przeszkodzie stwierdzeniu, zgodnie z którym system ten wprowadza dyskryminację bezpośrednią ze względu na wiek. Co istotne, odwołując się do kryterium bliskiego przejścia na emeryturę w pełnej wysokości, art. 34 ust. 3 akapit pierwszy ustawy 4024/2011 z konieczności odwołuje się do ustawodawstwa krajowego przewidującego jako przesłankę do pobierania takiej emerytury w pełnej wysokości osiągnięcie przez pracownika 58 lat. Ponadto okoliczność, że umieszczenie w systemie rezerwy kadrowej nie dotyczy wszystkich pracowników, którzy osiągnęli minimalny wiek 58 lat w odnośnym okresie, ale wyłącznie tych pracowników należących do tej kategorii, którzy posiadają 35-letni okres składkowy, nie wydaje mi się sprzeczna z ustaleniem, zgodnie z którym system ten prowadzi do dyskryminacji bezpośredniej ze względu na wiek.

11 Zobacz analogicznie wyrok z dnia 16 października 2007 r., Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, pkt 48, 51), w którym Trybunał stwierdził istnienie odmiennego traktowania *bezpośrednio* ze względu na wiek w odniesieniu do ustawodawstwa krajowego, na mocy którego za ważne uznaje się klauzule obowiązkowego przejścia na emeryturę zawarte w układach zbiorowych pracy i wymagające jako jedynych przesłanek ukończenia przez pracownika wieku umożliwiającego przejście na emeryturę, określonego na 65 lat przez ustawodawstwo krajowe, *oraz spełnienia pozostałych kryteriów z zakresu zabezpieczenia społecznego umożliwiających uzyskanie prawa do emerytury z systemu składkowego*.

41. Poczyniwszy powyższe uwagi, chciałbym podkreślić jednakże, że do Trybunału nie należy wypowiadanie się co do wykładni przepisów prawa krajowego, gdyż zadanie to spoczywa na właściwych sądach krajowych [12].

42. W konsekwencji ostatecznie do sądu odsyłającego, który jako jedyny jest właściwy do oceny okoliczności faktycznych rozpatrywanych w postępowaniu głównym i do dokonania wykładni mających zastosowanie przepisów krajowych, należy ustalenie, czy umieszczenie w systemie rezerwy kadrowej spełnia dwie wymienione powyżej kumulatywne przesłanki, oraz wyciągnięcie właściwych wniosków co do bezpośredniego lub pośredniego charakteru odmiennego traktowania ze względu na wiek.

43. Co się tyczy w trzeciej kolejności tego, czy takie odmienne traktowanie może być uzasadnione, należy przypomnieć, że art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 zezwala państwom członkowskim uznać, niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, iż niektóre różnice w traktowaniu ze względu na wiek nie stanowią dyskryminacji, jeśli „w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne”.

44. Artykuł 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 zezwala państwom członkowskim na ustanowienie w ramach ich prawa krajowego przepisów wprowadzających różnice w traktowaniu ze względu na wiek, mieszczących się – zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy – w kategorii dyskryminacji bezpośredniej. Uprawnienie to, jako że stanowi wyjątek od zakazu dyskryminacji, jest jednak ściśle ograniczone przez wymogi zawarte w art. 6 ust. 1 [13].

45. Należy także przypomnieć, że państwa członkowskie mają szeroki zakres swobody w wyborze nie tylko celów polityki społecznej i zatrudnienia, jakie chcą osiągnąć, lecz także środków służących ich realizacji [14].

46. Sąd odsyłający wskazuje, że z uzasadnienia ustawy 4024/2011 wynika, iż system rezerwy kadrowej ma za zadanie zapewnienie wykonania zobowiązań podjętych przez Republikę Grecji wobec jej kredytodawców i w tym celu musi zapewnić natychmiastowe wyniki organizacyjne, operacyjne i budżetowe na rzecz strategicznego celu, jakim jest konsolidacja finansów publicznych. Zgodnie z tym samym uzasadnieniem cel ten należy realizować poprzez zapewnienie, że większość pracowników objęta systemem rezerwy kadrowej nie będzie jednak pozbawiona pracy, ale pracownicy ci będą w pełni korzystali z bezpieczeństwa przejścia na emeryturę, oraz że pracownicy administracji publicznej i szeroko pojętego sektora publicznego nie będą narażeni na poważne perturbacje, a organy sektora publicznego nie będą, w zdecydowanej większości przypadków, obciążone wypłatą odpraw z tytułu zwolnienia, co miałoby szczególnie szkodliwe skutki w perspektywie budżetowej.

47. Jak wskazuje sąd odsyłający, celem ustanowienia systemu rezerwy kadrowej była zatem reakcja na potrzebę ograniczenia wydatków na wynagrodzenia zgodnie z porozumieniem zawartym między Republiką Grecji a jej kredytodawcami, a także konsolidacji finansów państwa oraz szeroko pojętego sektora publicznego, aby przeciwdziałać poważnemu kryzysowi gospodarczemu i finansowemu, który dotknął to państwo członkowskie.

12 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 28 lutego 2018 r., John (C-46/17, EU:C:2018:131, pkt 50).

13 Zobacz wyrok z dnia 5 marca 2009 r., Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, pkt 62).

14 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 19 lipca 2017 r., Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo); a także z dnia 27 lutego 2020 r., Land Sachsen-Anhalt (Wynagrodzenie funkcjonariuszy i sędziów) (od C-773/18 do C-775/18, EU:C:2020:125, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).

48. Zdaniem rządu greckiego system rezerwy kadrowej jest odpowiedzią na potrzebę ograniczenia wydatków na wynagrodzenia i racjonalizacji zatrudnienia w administracji publicznej, jak również w szeroko pojętym sektorze publicznym, jednocześnie pozwalając pracownikom należącym do owego sektora na zaspokojenie ich potrzeb życiowych do czasu, gdy zaczną pobierać emeryturę w pełnej wysokości. Z uwagi na wyjątkowy kryzys budżetowy, z jakim musiała się zmierzyć Republika Grecji, państwo to wskazuje, że wspomniany system ma za zadanie realizację celów nadrzędnego interesu publicznego, takich jak konsolidacja wydatków publicznych, racjonalizacja i ograniczenie zatrudnienia w sektorze publicznym, przy jednoczesnym zapewnieniu, aby nie naruszać podstawowych praw osobistych i socjalnych osób umieszczonych w systemie rezerwy kadrowej.

49. Rząd grecki dodaje, że z uzasadnienia ustawy 4024/2011 wynika, iż cel, jaki ma realizować system rezerwy kadrowej, jest nie tylko natury budżetowej, ale dotyczy także racjonalizacji i ograniczenia usług publicznych i sektora publicznego w szerokim rozumieniu, jak i restrukturyzacji jego służb, przez co wiąże się on w sposób bezpośredni z polityką zatrudnienia.

50. Rząd grecki uściśla także, iż w zakresie, w jakim z postanowienia odsyłającego wynika, że pracownicy zatrudnieni na podstawie prywatnoprawnej umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony mogą być w każdej chwili zwolnieni przez organ zatrudniający, umieszczenie części pracowników w systemie rezerwy kadrowej pozwoliło, poprzez uniknięcie natychmiastowego zwolnienia wspomnianych pracowników, na utrzymanie wysokiego poziomu zatrudnienia.

51. Ponadto cel polegający na ustanowieniu zrównoważonej struktury wiekowej między młodszymi i starszymi pracownikami został również osiągnięty, ponieważ środek rozpatrywany w postępowaniu głównym dotyczył pracowników, którzy spełniali warunek bliskiego nabycia uprawnień emerytalnych.

52. Mając na uwadze powyższe okoliczności, w celu dokonania oceny zgodności z prawem celu realizowanego przez uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym, pragnę zauważyć, że Trybunał orzekł już, iż powoływanie większej liczby celów, które albo są ze sobą powiązane, albo uszeregowane według ważności, nie stanowi przeszkody dla istnienia celu zgodnego z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 [15].

53. Ponadto zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału prawo Unii nie stoi na przeszkodzie uwzględnieniu przez państwa członkowskie względów budżetowych obok względów politycznych, socjalnych lub demograficznych, pod warunkiem że czyniąc to, przestrzegają one w szczególności ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek. W tym kontekście, o ile względy budżetowe mogą leżeć u podstawy wyborów w dziedzinie polityki społecznej państwa członkowskiego i wpływać na charakter lub zakres środków, jakie państwo to zamierza przyjąć, o tyle względy te nie mogą same w sobie stanowić celu zgodnego z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 [16]. Ponadto okoliczność, iż kontekst krajowy charakteryzuje się poważnym kryzysem gospodarczym, nie upoważnia państwa członkowskiego do pozbawienia skuteczności (effet utile) przepisów tej dyrektywy [17].

54. Niedawno Trybunał orzekł, w odniesieniu do uregulowania krajowego, które w ogólnym kontekście gospodarczym wchodziło w zakres środków koniecznych do zmniejszenia nadmiernego deficytu włoskiej administracji publicznej i zmierzało w szczególności do unikania kumulacji wynagrodzeń i emerytur pochodzących z funduszy publicznych, że cel skutecznego ograniczenia wydatków publicznych może mieć wpływ na charakter lub zakres środków ochrony zatrudnienia, lecz nie może sam w sobie stanowić celu zgodnego z przepisami [18].

15 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 2 kwietnia 2020 r., Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).

16 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 21 lipca 2011 r., Fuchs i Köhler (C-159/10 i C-160/10, EU:C:2011:508, pkt 73, 74); z dnia 8 maja 2019 r., Leitner (C-396/17, EU:C:2019:375, pkt 43); z dnia 2 kwietnia 2020 r., Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, pkt 34).

17 Zobacz wyrok z dnia 21 grudnia 2016 r., AGET Iraklis (C-201/15, EU:C:2016:972, pkt 106).

18 Zobacz wyrok z dnia 2 kwietnia 2020 r., Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, pkt 35).

55. Ogólnie rzecz ujmując, zauważam, w kontekście właściwym dla niniejszej sprawy, że cel mający za zadanie zapewnienie konsolidacji budżetowej państwa poprzez zmniejszenie jego wydatków publicznych jest nierozerwalnie związany z celami interesu ogólnego, do których realizacji dąży Unia, a mianowicie z zapewnieniem dyscypliny budżetowej państw członkowskich, których walutą jest euro, i zagwarantowaniem stabilności finansowej strefy euro [19].

56. Pragnę dodać, że Republika Grecji dysponowała stosunkowo ograniczoną swobodą uznania w zakresie, w jakim była ona zobowiązana do ograniczenia wydatków na wynagrodzenia w sektorze publicznym zgodnie z wymaganiami swoich kredytodawców w celu zmierzenia się z poważnym kryzysem gospodarczym i finansowym, którego doświadczała, a także zgodnie z zaleceniami i decyzjami przyjętymi przez Unię w celu wzmocnienia i pogłębienia nadzoru budżetowego, jak i wezwania tego państwa członkowskiego do zastosowania środków służących zmniejszeniu deficytu, uznanych za niezbędne dla likwidacji nadmiernego deficytu [20].

57. Władze greckie musiały zatem wprowadzić środki w celu dostosowania swojej polityki gospodarczej i walutowej do głównych celów unii monetarnej i walutowej, usuwając wszelkie ryzyko zagrażające jej funkcjonowaniu [21]. W związku z tym Republika Grecka została w szczególności wezwana do „ograniczenia wynagrodzeń w sektorze publicznym” [22].

58. Co się tyczy celu polegającego na ograniczeniu przez państwo-pracodawcę wydatków na wynagrodzenia w sektorze publicznym, pragnę przypomnieć, że Trybunał orzekł, iż cele, które mogą być uznane za „zgodne z przepisami” w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, a w konsekwencji za mogące uzasadniać odstępstwo od zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, są celami z zakresu polityki społecznej, takie jak cele związane z polityką zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego [23]. Zgodne z przepisami cele ze względu na to, że leżą w interesie ogólnym, różnią się od celów czysto indywidualnych związanych z sytuacją danego pracodawcy, takich jak zmniejszenie kosztów czy poprawa konkurencyjności, przy czym nie można z tego powodu wykluczyć, że przepisy krajowe będą w zakresie dążenia do osiągnięcia takich zgodnych z prawem celów przyznawać pracodawcy pewien zakres swobody [24].

59. Wbrew temu, co podnosi AB, ograniczenia wydatków na wynagrodzenia przez osobę prawną prawa prywatnego należącą do sektora publicznego w kontekście poważnego kryzysu gospodarczego i finansowego, z którym musiała się zmierzyć Republika Grecka, nie można rozpatrywać jako celu czysto indywidualnego, to jest działającego wyłącznie na korzyść pracodawcy, nie tylko dlatego, że wprowadzenie w życie środków zamierzających do konsolidacji budżetowej było, jak już wcześniej wskazałem, niezbędne dla zapewnienia stabilności strefy euro, ale także dlatego, że dotyczyło samego funkcjonowania sektora publicznego oraz ciągłości zadań użyteczności publicznej wykonywanych przez należące do niego organy.

19 Zobacz wyrok z dnia 3 maja 2017 r., Sotiropoulou i in./Rada (T-531/14, niepublikowany, EU:T:2017:297, pkt 89).

20 Zobacz wyrok z dnia 3 maja 2017 r., Sotiropoulou i in./Rada (T-531/14, niepublikowany, EU:T:2017:297, pkt 73).

21 Zobacz w szczególności zalecenie Rady dla Grecji z dnia 16 lutego 2010 r. mające na celu usunięcie niespójności z ogólnymi wytycznymi polityki gospodarczej w Grecji oraz likwidację zagrożeń dla prawidłowego funkcjonowania unii gospodarczej i walutowej (Dz.U. 2010, L 83, s. 65).

22 Zobacz zalecenie cytowane w przypisie powyżej [pkt 1 lit. a)]. Zobacz także, w tym samym kontekście, decyzja Rady z dnia 16 lutego 2010 r. wzywająca Grecję do zastosowania środków służących ograniczeniu deficytu uznanemu za niezbędne w celu likwidacji nadmiernego deficytu (Dz.U. 2010, L 83, s. 13).

23 Zobacz podobnie wyrok z dnia 5 marca 2009 r., Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, pkt 49).

24 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 21 lipca 2011 r., Fuchs i Köhler (C-159/10 i C-160/10, EU:C:2011:508, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo).

60. Cel ograniczenia wydatków publicznych realizowany przez państwo-pracodawcę, który może przekładać się na obniżenie wydatków na wynagrodzenia w sektorze publicznym, stanowi zatem cel interesu ogólnego w zakresie, w jakim pozwala na pogodzenie utrzymania wysokiej jakości usług publicznych z poszanowaniem ograniczeń budżetowych nałożonych na państwo. Niemniej jednak taki cel interesu ogólnego nie wystarcza sam w sobie do uzasadnienia odmiennego traktowania ze względu na wiek w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, jeżeli nie towarzyszą mu względy polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego [25].

61. Wynika z tego, że cel ograniczenia wydatków publicznych, który przekłada się na poszukiwanie możliwości obniżenia wydatków na wynagrodzenia przez państwo-pracodawcę, musi zbiegać się, w ramach rozważań dotyczących polityki zatrudnienia i rynku pracy danego państwa członkowskiego, z innymi celami, takimi jak wspieranie zatrudnienia i zrównoważonej struktury wiekowej pomiędzy młodymi i starszymi pracownikami [26].

62. Chciałbym podkreślić w tym względzie, że system rezerwy kadrowej wpisuje się w pakiet środków mających na celu reorganizację sektora publicznego w perspektywie konsolidacji finansów publicznych oraz ograniczenia wydatków. To właśnie w tych ograniczonych ramach budżetowych Republika Grecka wprowadziła w ramach sektora publicznego politykę zatrudnienia mającą za zadanie pogodzić konieczność z jednej strony obniżenia wydatków na wynagrodzenia w sektorze publicznym, a z drugiej strony utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia oraz zrównoważonej struktury wiekowej w sektorze publicznym. Tymczasem promowanie wysokiego poziomu zatrudnienia to jeden z celów, do których dąży Unia [27]. W konsekwencji środki pozwalające na podwyższenie wskaźnika zatrudnienia [28] lub przynajmniej na uniknięcie jego obniżenia służą realizacji „celu zgodnego z przepisami", w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Dotyczy to także rozwiązań mających na celu ustanowienie zrównoważonej struktury wiekowej między młodymi i starszymi pracownikami [29].

63. Analizowany pod kątem polityki zatrudnienia w sektorze publicznym system rezerwy kadrowej wydaje mi się realizować „cel zgodny z przepisami", w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

64. Chciałbym zauważyć ponadto, że Trybunał orzekł, iż automatyczne rozwiązywanie umów o pracę z pracownikami, którzy spełniają przesłanki wieku i zgromadzonych składek celem korzystania ze swoich uprawnień emerytalnych, stanowi od wielu lat część prawa pracy wielu państw członkowskich i jest w powszechnym użyciu w stosunkach pracy. Mechanizm ten opiera się na równowadze pomiędzy względami natury politycznej, ekonomicznej, społecznej, demograficznej lub budżetowej i zależy od wyboru przedłużenia aktywności zawodowej pracowników lub, przeciwnie, przewidzenia ich wcześniejszego odejścia na emeryturę [30].

25 Zobacz w tym kontekście opinia rzecznika generalnego P. Mengozziego w sprawie Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2109), zdaniem którego „oczywiste jest, że w sytuacji gdy pracodawcą jest administracja publiczna, cel redukcji kosztów odpowiada co do zasady celowi leżącemu w interesie ogólnym w taki sam sposób jak te przewidziane w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78. To jedno spostrzeżenie nie jest jednak w mojej ocenie wystarczające, by uznać, że cel taki mieści się w katalogu dopuszczonych przez ten przepis celów zgodnych z prawem. Wskutek kierowania się bowiem tą logiką każde zachowanie stanowiące przejaw nierównego traktowania ze względu na wiek, które pozwala na redukcję wydatków publicznych, dałoby się z tego jedynie powodu uzasadnić w oparciu o art. 6 ust. 1 dyrektywy" (pkt 48).

26 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 21 lipca 2011 r., Fuchs i Köhler (C-159/10 i C-160/10, EU:C:2011:508, pkt 50, 53).

27 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 16 października 2007 r., Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, pkt 64).

28 Zobacz wyrok z dnia 19 lipca 2017 r., Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, pkt 32, 33).

29 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 2 kwietnia 2020 r., Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

30 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 28 lutego 2018 r., John (C-46/17, EU:C:2018:131, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).

65. Podobnie jak Trybunał orzekł w sprawie klauzul automatycznego rozwiązywania umowy o pracę z pracownikami, którzy osiągnęli wiek przejścia na emeryturę [31], uważam, że cele takie jak te, która wskazała Republika Grecka, należy co do zasady uważać za uzasadniające „obiektywnie i racjonalnie", „w ramach prawa krajowego", jak przewiduje art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, odmienne traktowanie ze względu na wiek, takie jak zawarte w rozpatrywanym w postępowaniu głównym uregulowania krajowe.

66. System rezerwy kadrowej stanowi bowiem wynik wyboru dokonanego przez Republikę Grecką, polegającego na poddaniu procesowi rozwiązywania umowy o pracę pracowników zbliżających się do otrzymywania dochodu zastępczego na zakończenie swojej kariery zawodowej. W kontekście poważnego kryzysu gospodarczego i finansowego, który dotknął Republikę Grecką, państwo to chciało uniknąć sytuacji, w której pracodawcy byli zmuszeni do zwalniania pracowników należących do innych kategorii, dzięki czemu zostają zachowane miejsca pracy, w szczególności osób najmłodszych. Wpisując się w politykę ograniczania wydatków publicznych, system rezerwy kadrowej stanowi tym samym odpowiedź na problemy związane z polityką zatrudnienia.

67. Należy teraz zbadać, czy w ramach szerokiego zakresu swobody uznania przyznanej państwom członkowskim, przypomnianej w punkcie 43 niniejszej opinii, wdrożone środki służące do realizacji celu polityki zatrudnienia, do którego dąży rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe, są właściwe i konieczne.

68. Po pierwsze, system rezerwy kadrowej wydaje mi się stanowić środek właściwy dla osiągnięcia takiego celu.

69. Ze względu bowiem na okoliczność, iż umowy o pracę odnośnych pracowników mogą być rozwiązane w każdym momencie przez pracodawcę, wydaje się, że wprowadzenie środka związanego z ustanowieniem systemu rezerwy kadrowej pozwoliło na uniknięcie sytuacji, w której pracownicy ci staliby się bezrobotni. Dodam, że decyzja ustawodawcy greckiego o objęciu kategorii pracowników zbliżających się do emerytury systemem rezerwy kadrowej z pewnością pozwolił na uniknięcie zwolnienia innych kategorii pracowników.

70. Jednocześnie, koncentrując się na części pracowników, którzy spełniali przesłanki rychłego przejścia na emeryturę, system rezerwy kadrowej stanowi środek właściwy do realizacji celu polegającego na ustanowieniu zrównoważonej struktury wiekowej między młodymi i starszymi pracownikami, promując utrzymanie zatrudnienia najmłodszych pracowników, zwłaszcza w kontekście zamrożenia nowych naborów. Wydaje mi się, że w obliczu konieczności obniżenia kosztów wynagrodzeń polityka polegająca na utrzymaniu zatrudnienia wśród młodych pracowników poprzez objęcie starszych pracowników systemem rezerwy kadrowej nie różni się w sposób fundamentalny od polityki wysłania na emeryturę w pewnym wieku w celu promowania zatrudnienia młodych.

71. Pragnę także podkreślić, że Trybunał uznał już charakter właściwy do osiągnięcia celu polityki zatrudnienia w odniesieniu do środka polegającego na ograniczeniu wypłaty specjalnej odprawy pracownikom, którzy w dacie zwolnienia nie są uprawnieni do emerytury z powszechnego systemu emerytalnego [32].

31 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 16 października 2007 r., Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, pkt 66).

32 Zobacz wyrok z dnia 26 lutego 2015 r., Ingeniørforeningen i Danmark (C-515/13, EU:C:2015:115, pkt 27).

72. W świetle powyższych okoliczności środek rozpatrywany w postępowaniu głównym można, moim zdaniem, postrzegać jako instrument właściwy do zoptymalizowania zarządzania zasobami ludzkimi w sytuacji, gdy organy sektora publicznego musiały się zmierzyć się z poważanym kryzysem gospodarczym i finansowym, utrzymując jednocześnie wysoką jakość usług publicznych [33] i zachowując w jak największym stopniu poziom zatrudnienia w sektorze publicznym.

73. Po drugie, system rezerwy kadrowej nie wydaje mi się wykraczać poza to, co jest konieczne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu polityki zatrudnienia, do którego dąży Republika Grecka.

74. W tak nakreślonych ramach należy zbadać, czy środek, o którym mowa, pozwala na osiągnięcie takiego celu, nie stwarzając nadmiernego zagrożenia dla uzasadnionych interesów pracowników, których dotyczy [34].

75. Na właściwych władzach państw członkowskich spoczywa ciężar znalezienia odpowiedniej równowagi między różnymi interesami [35]. Tym samym, aby zbadać, czy środek, taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia zamierzonego celu, i nadmiernie godzi w interesy pracowników, których dotyczy, należy przyjrzeć się temu przepisowi w kontekście prawnym, w jaki się wpisuje, i uwzględnić zarówno szkodę, jaką może powodować względem określonych osób, jak i korzyści, jakie czerpie z niego społeczeństwo w ogólności oraz wchodzące w jego skład jednostki [36].

76. Ponadto zakaz dyskryminacji ze względu na wiek należy interpretować w świetle prawa do wykonywania pracy, uznanego w art. 15 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Z tego wynika, że szczególną uwagę należy poświęcić udziałowi starszych pracowników w życiu zawodowym i tym samym w życiu gospodarczym, kulturalnym i społecznym. Kontynuowanie przez te osoby życia zawodowego sprzyja w szczególności zróżnicowaniu zatrudnienia. Jednakże interes, który reprezentuje kontynuowanie przez te osoby życia zawodowego, należy brać pod uwagę przy jednoczesnym uwzględnieniu innych, ewentualnie sprzecznych z nim interesów [37].

77. Należy zatem ustalić, czy ustawodawca grecki, korzystając z szerokiego zakresu uznania, jakim dysponuje w dziedzinie polityki zatrudnienia, zdołał osiągnąć równowagę, dążąc do racjonalizacji sektora publicznego, między różnymi interesami.

78. Co się tyczy korzyści wynikających z systemu rezerwy kadrowej, mogą one polegać na umożliwieniu organom sektora publicznego kontynuowania ich zadań oraz poprawy ich skuteczności w kontekście ograniczeń budżetowych i obniżenia wydatków na wynagrodzenia [38].

79. Dodatkowo, jak już wskazałem wcześniej, system ten stanowi narzędzie zarządzania zasobami ludzkimi udostępnione organom sektora publicznego, aby nie uciekały się one, w kontekście ograniczeń budżetowych i obniżania wydatków na wynagrodzenia, do zwolnień z przyczyn ekonomicznych. Badanie koniecznego charakteru środka rozpatrywanego w postępowaniu głównym w świetle zamierzonych celów jasno ukazuje, że należy brać pod uwagę kontekst poważnego kryzysu

33 Zobacz wyrok z dnia 21 lipca 2011 r., Fuchs i Köhler (C-159/10 i C-160/10, EU:C:2011:508, pkt 50). Z tego punktu widzenia system rezerwy kadrowej stanowi narzędzie zarządzania zasobami ludzkimi w sektorze publicznym w celu zapewnienia, w ograniczonym kontekście budżetowym, funkcjonowania tego sektora oraz ciągłości zadań wykonywanych w interesie ogólnym przez organy do niego należące.

34 Zobacz wyrok z dnia 12 października 2010 r., Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, pkt 32).

35 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 16 października 2007 r., Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, pkt 71); z dnia 2 kwietnia 2020 r., Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, pkt 43).

36 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 5 lipca 2017 r., Fries (C-190/16, EU:C:2017:513, pkt 53 i przytoczone tam orzecznictwo).

37 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 2 kwietnia 2020 r., Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo).

38 Zobacz analogicznie, w odniesieniu do europejskiej służby publicznej, wyrok z dnia 14 grudnia 2018 r., FV/Rada (T-750/16, EU:T:2018:972, pkt 120).

gospodarczego i finansowego, w jakim ten środek został wprowadzony [39]. Ponadto do konieczności środka odnosi się kwestia, czy środek taki, w tym kontekście, jest korzystniejszy od rozwiązań alternatywnych [40]. Zważywszy na ów specyficzny kontekst, uważam, że w świetle celu polegającego na utrzymaniu zatrudnienia środek taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym stanowi rozwiązanie korzystniejsze w stusunku do środków polegających na zwolnieniu nie tylko pracowników zbliżających się do emerytury, ale także innych kategorii pracowników.

80. W odniesieniu do szkody wyrządzonej pracownikom z postanowienia odsyłającego wynika, iż umieszczenie w systemie rezerwy kadrowej części pracowników skutkuje dla nich negatywnymi konsekwencjami pod względem wynagrodzenia i odprawy z tytułu zwolnienia. A zatem, zgodnie z art. 34 ust. 1 lit. c) ustawy 4024/2011, wynagrodzenie pracowników umieszczonych w systemie rezerwy kadrowej ulega obniżeniu do 60% wynagrodzenia podstawowego, które pobierali, wraz z utratą ewentualnej podwyżki wynagrodzenia i awansu zawodowego w okresie objęcia systemem rezerwy kadrowej, przy czym pracownicy ci nie są już zobowiązani do świadczenia pracy w danym organie.

81. Ponadto umieszczenie w systemie rezerwy kadrowej prowadzi do utraty, zgodnie z art. 34 ust. 1 lit. e) ustawy 4024/2011, całości lub części odprawy, o której mowa w art. 8 akapit drugi ustawy 3198/1955, przewidzianej w przypadku zwolnienia lub odejścia z pracy pracownika z powodu spełnienia przesłanek uprawniających do nabycia prawa do emerytury w pełnej wysokości.

82. Należy jednak wskazać, że system rezerwy kadrowej obejmuje środki mające na celu złagodzenie negatywnych skutków, jakie on wywiera względem odnośnych pracowników, umożliwiając jednocześnie tym ostatnim zaspokojenie swoich podstawowych potrzeb aż do czasu przejścia na emeryturę. Tym samym z postanowienia odsyłającego wynika, że ustawodawstwo krajowe przewiduje środki ochronne dla pracowników objętych tym systemem. Wymienia ono w tym względzie możliwość znalezienia innej pracy lub podjęcia działalności niezależnej bez jednoczesnej utraty prawa do pobierania wspomnianej wyżej części wynagrodzenia podstawowego, spoczywający na instytucji lub ewentualnie krajowym urzędzie pracy obowiązek opłacania na rzecz właściwej instytucji ubezpieczeniowej, do momentu przejścia na emeryturę pracownika, składek należnych od pracodawcy i pracownika w oparciu o ostatnie wynagrodzenie, wyłączenie z systemu rezerwy kadrowej przewidziane dla bardziej narażonych grup społecznych wymagających ochrony, możliwość przeniesienia pracowników objętych systemem rezerwy kadrowej na inne wolne stanowiska pracy w ramach instytucji sektora publicznego, a także podjęcie środków związanych ze spłatą kredytów na nieruchomości uzyskanych przez odnośnych pracowników.

83. W celu poparcia swojego stanowiska, zgodnie z którym środek rozpatrywany w postępowaniu głównym nie pociąga za sobą nadmiernych obciążeń dla pracowników umieszczonych w systemie rezerwy kadrowej, rząd grecki przywołuje, oprócz rozwiązań ochronnych wymienionych przez sąd odsyłający, okoliczność, że w większości przypadków, ze względu na staż pracy w organie publicznym, odnośny pracownik wykorzystał już możliwości ewentualnej podwyżki wynagrodzenia i awansu zawodowego oraz że w konsekwencji możliwość podwyżki wynagrodzenia i awansu zawodowego pozostaje nienaruszona.

84. Uważam, że środki ochronne, na które powołują się sąd odsyłający i rząd grecki, pozwalają na złagodzenie niekorzystnych dla pracowników skutków systemu rezerwy kadrowej.

39 Zobacz w szczególności, w odniesieniu do rozważań dotyczących kontekstu utrzymującego się kryzysu gospodarczego i niskiego wzrostu gospodarczego, wyrok z dnia 19 lipca 2017 r., Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, pkt 42).

40 Ibidem.

85. Zważywszy na owe środki ochronne, tymczasowy charakter tego systemu oraz okoliczność, że dotyczy on pracowników, którzy zbliżają się do zakończenia swojej kariery zawodowej i mają pewność, że w krótkim czasie będą pobierać emeryturę w pełnej wysokości, to jest stabilny i trwały dochód zastępczy[41], po upływie okresu umieszczenia ich we wspomnianym systemie, uważam, iż środek rozpatrywany w postępowaniu głównym nie zagraża w nadmierny sposób słusznym żądaniom odnośnych pracowników[42] i w związku z tym nie wykracza, w kontekście poważnego kryzysu gospodarczego i finansowego, poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celu polityki zatrudnienia zamierzonego przez ustawodawcę krajowego.

86. Z powyższego wynika, moim zdaniem, że art. 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 lit. a) oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, iż nie stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zgodnie z którym pracowników sektora publicznego spełniających przez określony czas przesłanki do pobierania emerytury w pełnej wysokości umieszcza się w systemie rezerwy kadrowej do czasu rozwiązania z nimi umowy o pracę, w zakresie, w jakim, po pierwsze, uregulowanie to zmierza do realizacji zgodnego z prawem celu polityki zatrudnienia, a po drugie, wdrożone środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

V. Wnioski

87. W świetle wszystkich powyższych rozważań proponuję zatem Trybunałowi, by na pytania przedstawione przez Areios Pagos (sąd kasacyjny, Grecja) odpowiedział następująco:

Artykuł 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 lit. a) oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że nie stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zgodnie z którym pracowników sektora publicznego spełniający przez określony czas przesłanki do pobierania emerytury w pełnej wysokości umieszcza się w systemie rezerwy kadrowej do czasu rozwiązania z nimi umowy o pracę, w zakresie, w jakim, po pierwsze, uregulowanie to zmierza do realizacji zgodnego z prawem celu polityki zatrudnienia, a po drugie, wdrożone środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

41 Zobacz wyrok Trybunału z dnia 26 września 2013 r., Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, pkt 55, 62).

42 Zobacz analogicznie, w odniesieniu do klauzul automatycznego rozwiązywania umów o pracę z uwagi na osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego, wyrok z dnia 12 października 2010 r., Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, pkt 47, 48).