Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
JEANA RICHARDA DE LA TOURA,
predstavljeni 19. novembra 2020[1]

**Zadeva C-511/19**

**AB**
**proti**
**Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis**

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Areios Pagos (kasacijsko sodišče, Grčija))

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 2000/78/ES – Načelo enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu – Prepoved diskriminacije na podlagi starosti – Zaposleni v javnem sektorju, ki so do odpovedi pogodbe o zaposlitvi vključeni v rezervo delovne sile – Prenehanje delovnega razmerja, ko delavci izpolnijo pogoje za pridobitev polne pokojnine – Člen 6(1) – Znižanje izdatkov za plače v javnem sektorju – Legitimni cilj zaposlovalne politike – Položaj gospodarske in finančne krize“

## I. Uvod

1. Ta predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 2 in člena 6(1) Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu.[2]

2. Ta predlog je bil vložen v okviru spora med AB in Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (v nadaljevanju: OAKA), ker je bil AB v skladu z nacionalnim pravom z zadevnega področja pred upokojitvijo vključen v sistem rezerve delovne sile.

3. Ukrep iz postopka v glavni stvari je sestavljen iz vzpostavitve rezerve delovne sile za zaposlene v javnem sektorju s pogodbo o zaposlitvi zasebnega prava za nedoločen čas. Šteje se, da vključitev v sistem rezerve delovne sile obsega vnaprejšnje obvestilo o odpustitvi, znižano plačilo, ki se izplačuje zaposlenim, za katere velja ta sistem, pa se poračuna z odpravnino, ki je – odvisno od okoliščin primera – dolgovana ob koncu obdobja vključitve v rezervo delovne sile. Z nacionalno zakonodajo iz postopka v glavni stvari je določeno, da se zaposleni, ki v nekem obdobju izpolnijo pogoje za pridobitev polne pokojnine, po samem zakonu od 1. januarja 2012 do prenehanja delovnega razmerja vključijo v sistem rezerve delovne sile. V zvezi s tem na podlagi te zakonodaje pogodba o zaposlitvi zasebnega prava za nedoločen čas, ki jo imajo sklenjeno zaposleni, na podlagi zakona in po samem zakonu preneha veljati, ko ti zaposleni izpolnijo pogoje za pridobitev pravice do polne pokojnine, če to pravico pridobijo do 31. decembra 2013.

1 Jezik izvirnika: francoščina.

2 UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79.

4. Sistem rezerve delovne sile je del sklopa ukrepov, ki jih je Helenska republika sprejela za prestrukturiranje javnega sektorja in znižanje javnih izdatkov v okviru gospodarske in finančne krize, s katero se je morala soočiti ta država članica. Obravnavana zadeva Sodišču zlasti ponuja priložnost, da pojasni obseg člena 6(1) Direktive 2000/78 v takih okoliščinah.

5. V teh sklepnih predlogih bom Sodišču predlagal, naj razsodi, da je treba člen 2(1) in (2)(a) ter člen 6(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, da ne nasprotujeta nacionalni ureditvi, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, na podlagi katere se zaposleni v javnem sektorju, ki v nekem obdobju izpolnijo pogoje za pridobitev polne pokojnine, do odpovedi pogodbe o zaposlitvi vključijo v sistem rezerve delovne sile, če ta ureditev po eni strani sledi legitimnemu cilju zaposlovalne politike in če so po drugi strani sredstva, ki se uporabljajo za uresničitev tega cilja, primerna in nujna.

## II. Pravni okvir

### *A. Pravo Unije*

6. Člen 1 Direktive 2000/78 določa, da je njen namen opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji med drugim zaradi starosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja.

7. Člen 2(1) in (2) te direktive določa:

„1. V tej direktivi ‚načelo enakega obravnavanja' pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1.

2. V smislu odstavka 1:

(a) se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1;

(b) se šteje, da gre za posredno diskriminacijo, kadar je zaradi kakšne navidez nevtralne določbe, merila ali prakse neka oseba določene vere ali prepričanja, ki ima določen hendikep ali je določene starosti ali spolne usmerjenosti, v primerjavi z drugimi v slabšem položaju, razen če:

(i) tako določbo, merilo ali prakso objektivno upravičuje legitimni cilj in je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen; […]

[…]"

8. Člen 3(1) Direktive 2000/78 določa:

„V mejah pristojnosti, ki so prenesene na [Unijo], se ta direktiva uporablja za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi, kar zadeva:

[…]

(c) zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom;

[…]"

9. Člen 6 Direktive 2000/78 določa:

„1. Ne glede na člen 2(2) lahko države članice predvidijo, da različno obravnavanje zaradi starosti ne predstavlja diskriminacije, če ga v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljujejo z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni.

Tako različno obravnavanje je lahko med drugim:

(a) določitev posebnih pogojev glede dostopnosti zaposlitve in poklicnega usposabljanja, zaposlitve in dela, vključno s pogoji glede odpustitve in plačila, za mlade osebe, starejše delavce in osebe, ki so dolžne skrbeti za druge, zato da se spodbuja njihovo poklicno vključenost ali jim zagotavlja varstvo;

(b) z določitvijo minimalnih pogojev glede starosti, delovnih izkušenj ali delovne dobe glede dostopa do zaposlitve ali kakšnih ugodnosti, povezanih z zaposlenostjo;

[…]

2. Ne glede na člen 2(2) lahko države članice predvidijo, da določitev starosti za upokojitev ali pridobitev pravice do starostne ali invalidske pokojnine za potrebe panožnih programov socialne varnosti, vključno z določitvijo različnih starosti za delojemalce oziroma skupine ali kategorije delojemalcev v teh programih in z uporabo merila starosti pri izračunu rizičnosti v kontekstu teh programov, ne predstavlja diskriminacije zaradi starosti, pod pogojem, da ni rezultat diskriminacije zaradi spola.“

### *B. Grško pravo*

10. Člen 34, naslovljen „Ukinitev nezasedenih delovnih mest zasebnega prava in rezerva delovne sile“, Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio – vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015 (zakon 4024/2011 o določbah glede sistemov upokojitve, enotne lestvice plač in razredov in rezerve delovne sile ter drugih določbah za izvajanje srednjeročnega proračunskega okvira 2012–2015)[3] z dne 27. oktobra 2011, kakor je bil spremenjen z uredbo-zakonom z dne 16. decembra 2011, ki je bil spremenjen v zakon s členom 1 Nómos 4047/2012 (zakon 4047/2012)[4] z dne 23. februarja 2012, v odstavkih od 1 do 4 in 8 določa:

„1. Člen 37(7) zakona 3986/2011 (FEK A’ 152) se nadomesti, tako da se glasi:

[…]

(c) Zaposleni, za katere velja sistem rezerve delovne sile, od vključitve v navedeni sistem še naprej prejemajo – in sicer 12 mesecev ali, če je tako določeno s specialnimi določbami, 24 mesecev – 60 % osnovne plače, ki so jo prejemali ob vključitvi v zadevni sistem.

[…]

3 FEK A’ 226.

4 FEK A’ 31; v nadaljevanju: 4024/2011.

(e) Vključitev v sistem rezerve delovne sile obsega vnaprejšnje obvestilo o odpustitvi za vse pravne namene, znižano plačilo, ki se izplačuje zaposlenim, za katere v skladu z določbami iz točke (c) velja navedeni sistem, pa se poračuna z odpravnino, ki je – odvisno od okoliščin primera – dolgovana ob koncu obdobja rezerve delovne sile.

[…]

2. Delovna mesta delavcev v okviru zasebnopravnega delovnega razmerja za nedoločen čas v državni upravi, pravnih osebah javnega prava, lokalnih skupnostih prvega in drugega ranga in njihovih ustanovah, pravnih osebah zasebnega prava v državni lasti ali lasti pravnih oseb javnega prava ali lokalnih skupnosti – v tem smislu, da opravljajo delo, ki so jim ga zaupali država, državna uprava ali lokalne skupnosti ali da so predmet nadzora države, državne uprave ali lokalne skupnosti ali da so njihov upravni odbor imenovali in ga večinsko nadzirajo država, državna uprava ali lokalne skupnosti ali da je vsaj 50 % njihovega letnega proračuna stalno subvencioniranega v skladu z upoštevnimi določbami prek sredstev zgoraj navedenih organov – ter v javnih podjetjih, organih in delniških družbah, ki spadajo na področje uporabe določb poglavja I zakona 3429/2005 (A' 314), kakor so bile spremenjene s [členom 1](1)(a) zakona 3899/2010 (A' 212), ki niso zasedena ob začetku veljavnosti tega zakona, se ukinejo […]

3. Pogodba o zaposlitvi zasebnega prava za nedoločen čas, ki jo imajo sklenjeno zaposleni na delovnem mestu v zgoraj navedenih organih, […] na podlagi zakona in po samem zakonu preneha veljati, ko navedeni zaposleni izpolnijo pogoje za pridobitev pravice do upokojitve s polno pokojnino, in sicer 35 let vključenosti v sistem socialnega zavarovanja, če je ta pravica v skladu z upoštevnimi določbami pridobljena do vključno 31. decembra 2013 […]

4. Delavci iz prejšnjega odstavka se po samem zakonu od 1. januarja 2012 do prenehanja delovnega razmerja vključijo v sistem rezerve delovne sile v skladu s pravili iz prejšnjega odstavka […]

[…]

8. Vključitev v rezervo delovne sile za delavce iz odstavka 4 ne traja več kot 24 mesecev […]"

11. Poleg tega člen 8, drugi odstavek, Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon (zakon 3198/1955 o spremembah in dopolnitvah določb na področju prenehanja delovnega razmerja)[5] z dne 23. aprila 1955 v različici, veljavni v času dejanskega stanja v postopku v glavni stvari, določa, da imajo zaposleni, ko izpolnijo pogoje za uveljavljanje izplačevanja polne starostne pokojnine od zadevnega nosilca socialne varnosti, pravico do prejemanja 40 % odpravnine, do katere so upravičeni na podlagi upoštevnih določb, če imajo sklenjeno dopolnilno zavarovanje, ali 50 % navedene odpravnine, če nimajo sklenjenega dopolnilnega zavarovanja, če sami odpovejo delovno razmerje ali če jih delodajalec odpusti.

## III. Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

12. Iz predložitvene odločbe je razvidno, da je AB leta 1982 sklenil delovno razmerje z OAKA, pravno osebo zasebnega prava iz javnega sektorja,[6] na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, leta 1998 pa so mu bile zaupane naloge tehničnega svetovalca v tem centru. Za opravljanje teh nalog je prejemal plačo vodje oddelka in do leta 2010, ko je bil ukinjen, tudi funkcijski dodatek.

5 FEK A' 98; v nadaljevanju: zakon 3198/1955.

6 Iz spisa je razvidno, da je OAKA sicer pravna oseba zasebnega prava, vendar je v stoodstotni lasti grške države.

13. Od 1. januarja 2012 je OAKA po samem zakonu na podlagi člena 34(1)(c), (3), prvi pododstavek, ter (4) in (8) zakona 4024/2011 vključil AB v sistem rezerve delovne sile, zaradi česar naj bi se njegovo plačilo znižalo na 60 % osnovne plače.

14. OAKA je 30. aprila 2013 odpovedal pogodbo o zaposlitvi AB, ne da bi mu izplačal odpravnino, z obrazložitvijo, da izpolnjuje pogoje za pridobitev polne pokojnine na podlagi člena 34(1)(e) zakona 4024/2011, ki določa poračun med odpravnino in plačilom, ki se nakazuje zaposlenemu med njegovo vključenostjo v rezervo delovne sile.

15. AB je v tožbi pred Monomeles Protodikeio Athinon (okrožno sodišče v sestavi sodnika posameznika v Atenah, Grčija) med drugim ugovarjal, da njegova vključitev v sistem rezerve delovne sile na podlagi zgoraj navedenih določb člena 34 zakona 4024/2011 ni veljavna, in trdil, da je s temi določbami uvedeno različno obravnavanje na podlagi starosti, ki je v nasprotju z Direktivo 2000/78, ne da bi bilo to različno obravnavanje objektivno utemeljeno s katerim koli legitimnim ciljem oziroma ne da bi bili načini za uresničevanje takega cilja primerni in nujni. Zato je predlagal, naj se OAKA naloži, da mu izplača znesek 50.889,91 EUR iz naslova razlike med plačo, ki jo je prejemal pred vključitvijo v sistem rezerve delovne sile, in plačo, ki jo je prejemal po tem. AB je od OAKA zahteval tudi plačilo zneska 32.108,04 EUR iz naslova odpravnine in se pri tem skliceval na člen 8, drugi odstavek, zakona 3198/1955.

16. Potem ko je to sodišče delno ugodilo tej tožbi, je OAKA vložil pritožbo pri Monomeles Efeteio Athinon (pritožbeno sodišče v Atenah (sodnik posameznik), Grčija), ki je razveljavilo sodbo sodišča prve stopnje in zavrnilo tisti del tožbe AB, ki mu je bilo v tej sodbi ugodeno.

17. AB je vložil kasacijsko pritožbo pri predložitvenem sodišču, Areios Pagos (kasacijsko sodišče, Grčija).

18. To sodišče navaja, da z določbami, s katerimi je vzpostavljen sistem rezerve delovne sile, ni določena starostna omejitev za zaposlene, za katere velja ta sistem, drugače kot za uradnike iz javnega sektorja v ožjem smislu, ki se vključijo v predupokojitveni sistem, za katerega pa je določena starostna omejitev.

19. Predložitveno sodišče iz tega sklepa, da vključitev v sistem rezerve delovne sile ne pomeni neposredne diskriminacije na podlagi starosti v smislu člena 2(2)(a) Direktive 2000/78.

20. To sodišče navaja, da nacionalna zakonodaja, s katero je vzpostavljen sistem rezerve delovne sile, temelji na merilu skorajšnje upokojitve s polno pokojnino, torej ko delavec izpolni pogoje, ki mu dajejo pravico do izplačila od zadevnega nosilca zavarovanja, kar pomeni, da je delavec 35 let plačeval prispevke, če so ti pogoji izpolnjeni v obdobju med 1. januarjem 2012 in 31. decembrom 2013.

21. Po mnenju predložitvenega sodišča je iz nacionalne zakonodaje s področja socialne varnosti prav tako razvidno, da je poleg minimalnega obdobja plačevanja prispevkov 35 let nujni pogoj, da ima delavec, ki je zavarovan pri Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton (IKA-ETAM) (nosilec socialne varnosti – splošna zavarovalnica za zaposlene osebe, Grčija),[7] pravico zahtevati polno starostno pokojnino po 35 letih zaposlitve in da je moral dopolniti 58 let na datum vložitve zahteve pri nosilcu zavarovanja v skladu s členom 10(1) Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton (zakon 825/1978 o nadomestitvah, spremembah in dopolnitvah določb zakonodaje o IKA in o povezanih določbah)[8] z dne 13. novembra 1978 v različici, veljavni v času dejanskega stanja v glavni stvari.

7 V nadaljevanju: IKA. IKA-ETAM je od leta 2002 naslednik Idryma Koinonikon Asfaliseon (IKA) (nosilec socialne varnosti, Grčija), leta 2017 pa je IKA-ETAM nasledil Eniaíos Foréas Koinonikís Asfálisis (EFKA) (splošni organ za socialno varnost, Grčija).

8 FEK A' 189; v nadaljevanju: zakon 825/1978.

22. Če bi člen 34(1)(c), (3), prvi pododstavek, in (4) zakona 4024/2011 pomenil posredno diskriminacijo na podlagi starosti v smislu člena 2(2)(b) Direktive 2000/78, se predložitveno sodišče sprašuje, ali razlogi iz obrazložitvenega memoranduma tega zakona pomenijo objektivno in razumno legitimen cilj, ki upravičuje različno obravnavanje, in ali vključitev dela zaposlenih v sistem rezerve delovne sile pomeni primeren in nujen ukrep za doseganje tega cilja.

23. To sodišče v zvezi s tem navaja, da je bil cilj določb člena 34 zakona 4024/2011 odgovoriti na nujno potrebo po znižanju izdatkov za plače v skladu s sporazumom, sklenjenim med Helensko republiko in njenimi upniki, ter sanirati finance države in javnega sektorja v širšem smislu zaradi soočanja z gospodarsko krizo, ki je prizadela to državo članico.

24. V teh okoliščinah je Areios Pagos (kasacijsko sodišče, Grčija) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali gre za posredno diskriminacijo zaradi starosti v smislu člena 2(1) in (2)(b) ter člena 3(1)(c) Direktive 2000/78, če država članica sprejme ureditev, ki jo uporabljajo država, lokalni organi in pravne osebe javnega prava ter na splošno vsi subjekti širšega javnega sektorja (subjekti zasebnega prava) kot delodajalci, kakršna je tista iz člena 34(1)(c), (3), prvi odstavek, in (4) zakona št. 4024/2011, na podlagi katere se za delavce zgoraj navedenih subjektov s pogodbo o zaposlitvi zasebnega prava uporablja sistem rezerve delovne sile za obdobje največ štiriindvajset (24) mesecev, katerega edino bistveno merilo je skorajšnja upokojitev s polno pokojnino, in sicer, da delavec dopoldni petintrideset (35) let plačevanja prispevkov v obdobju od 1. januarja 2012 do 31. decembra 2013, tudi ob upoštevanju dejstva, da je takrat veljavna upoštevna ureditev s področja zavarovanja, razen v primerih, ki niso pomembni za obravnavano zadevo, za pridobitev pravice do starostne pokojnine na podlagi zaposlitve zahtevala (vsaj) 10.500 delovnih dni (35 let) zavarovalne dobe pri IKA ali drugi zavarovalnici za zaposlene delavce, delavec pa je moral dopolniti (vsaj) 58 let, pri čemer glede na posamezni primer ni izključevala, da se lahko zavarovalna doba (35 let) dopolni pri drugačni starosti?

2. Ali je v primeru pritrdilnega odgovora na prvo vprašanje sprejetje sistema rezerve delovne sile mogoče objektivno in razumno utemeljiti v smislu člena 2(2)(b)(i) in člena 6(1)[, drugi pododstavek, točka] (a), Direktive 2000/78 s takojšnjo potrebo po zagotavljanju organizacijskih, operativnih in proračunskih rezultatov in zlasti z nujno potrebo po zmanjševanju javnih izdatkov za doseganje določenih kvantitativnih ciljev do konca leta 2011, ki so navedeni v obrazložitvenem memorandumu zakona, kot je določeno v srednjeročnem proračunskem okviru, da se izpolnijo zaveze, ki jih je država sprejela v razmerju do svojih partnerjev upnikov za boj proti hudi in dolgotrajni gospodarski in finančni krizi, ki je zajela državo, hkrati pa prestrukturira in omeji širitev javnega sektorja?

3. Če je odgovor na drugo vprašanje pritrdilen:

   (a) Ali je sprejetje ukrepa, kakršen je ta iz člena 34(1)(c) zakona št. 4024/2011, ki določa drastično zmanjšanje plač zaposlenih, za katere se uporablja sistem rezerve delovne sile, na 60 % osnovne plače, ki so jo prejemali ob vključitvi v navedeni sistem rezerve delovne sile, ne da bi morali zadevni zaposleni delati za zadevni organ javnega sektorja, in ki (*de facto*) pomeni izgubo morebitnega napredovanja v plačnih razredih in v naziv v obdobju od vključitve v sistem rezerve delovne sile do prekinitve delovnega razmerja zaradi upokojitve s polno pokojnino, primerno in nujno za uresničitev zgoraj navedenega cilja v smislu člena 2(2)(b)(i) in člena 6(1)[, drugi pododstavek, točka] (a), Direktive 2000/78 v okoliščinah, ko, kumulativno,

      (i) ti zaposleni ohranijo možnost, da poiščejo drugo zaposlitev (v zasebnem sektorju) ali opravljajo svobodni poklic v času, ko so vključeni v sistem rezerve delovne sile, ne da bi izgubili pravico do prejemanja zgoraj navedenega zneska osnovne plače, razen če plača

ali dohodek iz novega dela ali zaposlitve ne presegata plače, ki so jo prejemali pred vključitvijo v sistem rezerve delovne sile, pri čemer se v takem primeru zgoraj navedeni znesek osnovne plače zmanjša za presežek – člen 34(1)(f) zakona 4024/2011;

(ii) organ javnega sektorja kot delodajalec, in v primeru njegove ukinitve, Organismos Apascholisis Ergatikou Dynamikou (nacionalni zavod za zaposlovanje, Grčija), prevzame odgovornost plačevanja prispevkov za socialno varnost zadevnemu nosilcu socialne varnosti do upokojitve zaposlenega, in sicer tako prispevkov delodajalca kot tudi delavca, ki se nanašajo na glavno pokojnino, dopolnilno pokojnino ter socialne in zdravstvene storitve, na podlagi plač, ki jih je prejemal pred vključitvijo v sistem rezerve delovne sile – člen 34(1)(d) zakona 4024/2011;

(iii) so predvidena odstopanja od sistema rezerve delovne sile za ranljive družbene skupine, ki potrebujejo varstvo (zakonec osebe, že vključene v sistem rezerve delovne sile, zakonec ali otrok z vsaj 67-odstotno invalidnostjo, ki živi v skupnem gospodinjstvu in je odvisen od delavca, delavec z vsaj 67-odstotno invalidnostjo, velike družine, starši samohranilci, ki živijo v skupnem gospodinjstvu in so odvisni od delavca) – člen 34(1)(b) zakona 4024/2011;

(iv) se navedenim delavcem prednostno ponudi možnost premestitve na druga prosta delovna mesta v javnih organih na podlagi objektivnih in meritokratskih meril z vključitvijo na lestvice Anótato Symvoúlio Epilogís Prosopikoú (vrhovni svet za izbiro zaposlenih, Grčija) – člen 34(1)(a) zakona 4024/2011 – čeprav je ta možnost dejansko omejena zaradi drastičnega zmanjšanja zaposlovanja v različnih organih v javnem sektorju, ki je posledica potrebe po zmanjševanju stroškov;

(v) se zagotovi sprejetje ukrepov za povračilo stanovanjskih posojil, ki so jih delavci, vključeni v sistem rezerve delovne sile, prejeli od Tameío Parakatathikón kai Daneíon (Hranilnica in posojilnica, Grčija), in za sklenitev sporazuma med grško državo in Enosi Ellinikon Trapezon (Združenje grških bank, Grčija) za olajšanje vračanja posojil, ki so jih navedeni delavci prejeli od drugih bank, sorazmerno z njihovim skupnim družinskim dohodkom in premoženjskim stanjem – člen 34(10) in (11) zakona 4024/2011;

(vi) nedavno sprejeti zakon (člen 1(15) zakona 4038/2012[9]) določa, da imajo [zadevni] delavci […] absolutno prednost pri izdaji pokojninske odločbe in naloga za plačilo, in sicer vsekakor najpozneje v štirih mesecih od odpustitve in vložitve zadevne dokumentacije za priznanje pokojnine;

(vii) se zgoraj navedena izguba napredovanja v plačnih razredih in v naziv za obdobje, ko so delavci s pogodbo o zaposlitvi zasebnega prava vključeni v sistem rezerve delovne sile, ter do prekinitve delovnega razmerja zaradi upokojitve s polno pokojnino v večini primerov, tudi v obravnavanem primeru, ne bo zgodila, ker je delavec zaradi dolgotrajne zaposlitve v organu javnega sektorja že izčrpal napredovanje v plačnih razredih in v naziv, določeno v veljavni zakonodaji za njegovo napredovanje?

(b) Ali je sprejetje ukrepa, kakršen je ta iz člena 34(1)(e) zakona št. 4024/2011 – ki v smislu člena 8, drugi odstavek, zakona št. 3198/1955 v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca ali delavca zaradi izpolnitve pogojev za polno pokojnino pomeni izgubo celotnega (ali proporcionalnega dela) nadomestila v višini 40 % odpravnine, ki je določena za delavce z dodatnim zavarovanjem (ki v primeru organov javnega sektorja, ki opravljajo javno službo ali jih subvencionira država, kot je tožena stranka, ki je pravna oseba zasebnega prava,

9 Nómos 4038/2012: Epeígouses rythmíseis pou aforoún tin efarmogí tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015 (zakon 4038/2012 o nujnih ukrepih za izvajanje srednjeročnega proračunskega okvira 2012–2015) z dne 2. februarja 2012 (FEK A' 14).

ne sme presegati najvišjega zneska v višini 15.000,00 EUR), ker ta odpravnina nadomesti nižje plače, prejete v času, ko je delavec vključen v sistem rezerve delovne sile – primerno in nujno za uresničitev zgoraj navedenega cilja v smislu člena 2(2)(b)(i) in člena 6(1)[, drugi pododstavek, točka] (a), Direktive 2000/78, glede na to, da bi ti delavci vsekakor pridobili navedeno zmanjšano odpravnino v skladu z zgoraj navedeno veljavno zakonodajo o delu v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi tako s strani delavca kot s strani organa, pri katerem je bil delavec zaposlen?“

25. AB, OAKA, grška vlada in Evropska komisija so predložili pisna stališča in v določenem roku odgovorili na vprašanja, ki jih je za pisni odgovor postavilo Sodišče.

## IV. Analiza

26. Predložitveno sodišče z vprašanji za predhodno odločanje v bistvu sprašuje Sodišče, ali je treba člen 2 in člen 6(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni ureditvi, na podlagi katere se zaposleni v javnem sektorju, ki v nekem obdobju izpolnijo pogoje za pridobitev polne pokojnine, do odpovedi pogodbe o zaposlitvi vključijo v sistem rezerve delovne sile, ki vodi do znižanja njihove plače in katerega posledica je znižanje ali celo izguba odpravnine, ki bi jo lahko zahtevali ob prenehanju delovnega razmerja.

27. Opozarjam, da je s členom 34(1)(c), (3), prvi pododstavek, in (4) zakona 4024/2011 za obdobje največ dveh let (od 1. januarja 2012 do 31. decembra 2013) vzpostavljen sistem rezerve delovne sile za delavce, ki so na podlagi pogodbe o zaposlitvi zasebnega prava za nedoločen čas zaposleni v državni upravi, lokalnih skupnostih, pravnih osebah javnega prava in pravnih osebah zasebnega prava, ki spadajo v javni sektor v širšem smislu, na podlagi merila skorajšnje upokojitve s polno pokojnino, torej ko delavec v katerem koli trenutku tega obdobja izpolni pogoje za njeno pridobitev, in sicer, da je 35 let plačeval prispevke.

28. Predložitveno sodišče pojasnjuje, da se v tem obdobju osebam, uvrščenim v sistem rezerve delovne sile, do izpolnitve pogojev za upokojitev drastično zniža plačilo, vendar niso dolžne delati v zadevnem organu javnega sektorja. Poleg tega se opravi poračun med odpravnino, do katere bi bile upravičene te osebe, in znižanim plačilom, ki ga prejemajo v obdobju, v katerem zanje velja ta sistem. Njihova vključitev v navedeni sistem lahko obsega vnaprejšnje obvestilo o odpustitvi. Kot torej razumem, je v okviru sistema rezerve delovne sile delavec odpuščen, vendar bo njegova odpustitev učinkovala tedaj, ko bo upravičen do upokojitve s polno pokojnino. S tem je pojasnjeno dejstvo, da se plačila, izplačana v tem obdobju, odštejejo od zneska odpravnine.

29. Da bi se lahko odgovorilo na vprašanja, ki jih je postavilo predložitveno sodišče, je treba preučiti, ali nacionalna ureditev iz postopka v glavni stvari spada na področje uporabe Direktive 2000/78 in – če je odgovor pritrdilen – ali uvaja različno obravnavanje na podlagi starosti, ki je, odvisno od okoliščin primera, glede na člen 6 te direktive lahko upravičeno.

30. Na prvem mestu, glede vprašanja, ali nacionalna ureditev iz postopka v glavni stvari spada na področje uporabe Direktive 2000/78, je iz naslova, uvodnih izjav, vsebine in cilja te direktive razvidno, da naj bi se z njo vzpostavil splošen okvir, ki zagotavlja enako obravnavanje „pri zaposlovanju in delu“ vseh oseb, tako da jim omogoči učinkovito varstvo pred diskriminacijo, ki temelji na enem od razlogov iz člena 1 te direktive, med katerimi je tudi starost. [10]

10 Glej med drugim sodbo z dne 2. aprila 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, točka 20 in navedena sodna praksa).

31. Poleg tega je iz člena 3(1)(c) Direktive 2000/78 razvidno, da se ta direktiva uporablja v okviru pristojnosti, ki so prenesene na Unijo, „za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi“, kar zadeva „zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom“.

32. Za nacionalno ureditev iz postopka v glavni stvari – v kateri je določeno, da pogodba o zaposlitvi zasebnega prava za nedoločen čas, ki jo imajo sklenjeno zaposleni na delovnem mestu v zadevnih organih, na podlagi zakona in po samem zakonu preneha veljati, ko ti zaposleni izpolnijo pogoje za pridobitev pravice do upokojitve s polno pokojnino, in s katero so navedeni zaposleni vključeni v sistem rezerve delovne sile, medtem ko čakajo, da se izpolnijo ti pogoji – je treba šteti, da vzpostavlja „zaposlit[vene] in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom“, v smislu člena 3(1)(c) Direktive 2000/78.

33. V teh okoliščinah nacionalna ureditev iz postopka v glavni stvari spada na področje uporabe te direktive.

34. Na drugem mestu, glede vprašanja, ali je z nacionalno ureditvijo iz postopka v glavni stvari uvedeno različno obravnavanje na podlagi starosti v smislu člena 2(1) Direktive 2000/78, je treba spomniti, da v skladu s tem členom „‚načelo enakega obravnavanja‘ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1“ te direktive. Člen 2(2)(a) navedene direktive določa, da se za uporabo odstavka 1 tega člena šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1 te direktive. Na podlagi člena 2(2)(b)(i) Direktive 2000/78 gre za posredno diskriminacijo, če bi na videz nevtralna določba, merilo ali praksa postavila osebe neke starosti v posebno neugoden položaj v primerjavi z drugimi osebami, razen če ni ta določba, merilo ali praksa objektivno upravičena z zakonitim ciljem ter če so sredstva za uresničitev tega cilja primerna in nujna.

35. V obravnavani zadevi poudarjam, da člen 34(3), prvi pododstavek, zakona 4024/2011 določa, da pogodba o zaposlitvi zasebnega prava za nedoločen čas, ki jo imajo sklenjeno zaposleni na delovnem mestu v zadevnih organih, preneha veljati, ko ti zaposleni izpolnijo pogoje za pridobitev pravice do upokojitve s polno pokojnino, pri čemer se ta člen v zvezi s tem sklicuje na 35 let vključenosti v sistem socialnega zavarovanja, če je ta pravica v skladu z upoštevnimi določbami pridobljena pred vključno 31. decembrom 2013. S sklicevanjem na ta pogoj vključenosti se zakon 4024/2011 opira na navidez nevtralno merilo, ki lahko postavi v posebno neugoden položaj delavce, ki – ker so dopolnili število let dela, ki ustreza 35 letom vključenosti v sistem socialnega zavarovanja – spadajo v kategorijo delavcev, ki se bližajo upokojitvi in so torej najstarejši. Ker je za to kategorijo delavcev na podlagi takega merila vključitev v sistem rezerve delovne sile obvezna, jim je z zakonom 4024/2011 naloženo manj ugodno obravnavanje v primerjavi z vsemi delavci, ki še naprej opravljajo svojo poklicno dejavnost v običajnih razmerah.

36. Zato bi lahko bila, če se zakon 4024/2011 posredno opira na merilo, povezano s starostjo, na prvi pogled z njim vzpostavljena posredna diskriminacija na podlagi starosti v smislu določb člena 1 v povezavi z določbami člena 2(2)(b) Direktive 2000/78.

37. Ob tem pa obstoj posredne diskriminacije po mojem mnenju pomeni, da zatrjevano različno obravnavanje temelji zgolj na navidez nevtralnem merilu, ki lahko postavi v posebno neugoden položaj osebe neke starosti, ne pa tudi na merilu, ki je neposredno povezano s starostjo. Vendar je iz predložitvene odločbe in stališč, predloženih Sodišču, razvidno, da mora zaposleni, kot je tožeča stranka v postopku v glavni stvari, izpolniti pogoj dopolnjenih 58 let, kot izhaja iz člena 10(1) zakona 825/1978, da bi se lahko upokojil s polno pokojnino. Iz tega izhaja, da se za uvrstitev zaposlenega v sistem rezerve delovne sile prav tako zahteva, da med 1. januarjem 2012 in 31. decembrom 2013 izpolni pogoj minimalne starosti 58 let. Ker sklicevanje na pogoje, ki dajejo pravico do upokojitve s polno pokojnino, nujno pomeni sklicevanje na člen 10(1) zakona 825/1978, ki določa starostni pogoj,

menim, da je dokazano, da gre za neposredno diskriminacijo na podlagi starosti. Okoliščina, da se ta starostni pogoj kombinira s pogojem 35 let plačevanja prispevkov, ne spremeni ničesar, saj je za opredelitev različnega obravnavanja pomembno, da se sistem rezerve delovne sile ne more uporabiti za zaposlene, ki med upoštevnim obdobjem niso dopolnili minimalne starosti 58 let. Drugače povedano, sistem rezerve delovne sile se lahko nanaša zgolj na delavce, ki so med 1. januarjem 2012 in 31. decembrom 2013 dopolnili minimalno starost 58 let, če so 35 let ali več plačevali prispevke.

38. Iz zgoraj navedenega izhaja, da se za vključitev zaposlenih v sistem rezerve delovne sile uporabita dva kumulativna pogoja, od katerih je eden neposredno povezan s starostjo.

39. Zato je treba ugotoviti, da nacionalna ureditev iz postopka v glavni stvari – s tem, da določa, da so zaposleni, ki so ne le zbrali 35 let plačevanja prispevkov v sistem socialne varnosti, ampak so med 1. januarjem 2012 in 31. decembrom 2013 tudi dopolnili minimalno starost 58 let, vključeni v sistem rezerve delovne sile – temelji na merilu, ki je neločljivo povezano s starostjo teh zaposlenih. Ker dejstvo, da zaposleni doseže starost, ki je s to ureditvijo določena za upokojitev s polno pokojnino, pomeni, da bo ob izpolnitvi pogoja 35 let plačevanja prispevkov vključen v sistem rezerve delovne sile, je treba šteti, da je s to ureditvijo neposredno naloženo manj ugodno obravnavanje delavcev, ki so dopolnili to starost, v primerjavi z drugimi delovno aktivnimi osebami. Taka ureditev zato vsebuje neposredno diskriminacijo na podlagi starosti v smislu člena 2(2)(a) Direktive 2000/78. [11]

40. Menim, da okoliščina, da pogoj glede starosti 58 let ni izrecno naveden v določbah nacionalne zakonodaje, s katero je vzpostavljen sistem rezerve delovne sile, ampak v členu 10(1) zakona 825/1978, ne nasprotuje ugotovitvi, da je s tem sistemom vzpostavljena neposredna diskriminacija na podlagi starosti. Pomembno je, da pri sklicevanju na merilo skorajšnje upokojitve s polno pokojnino člen 34(3), prvi pododstavek, zakona 4024/2011 nujno napotuje na nacionalno zakonodajo, s katero je kot pogoj za prejemanje take polne pokojnine določeno, da mora delavec dopolniti 58 let. Poleg tega menim, da dejstvo, da se vključitev v sistem rezerve delovne sile ne nanaša na vse zaposlene, ki so v zadevnem obdobju dopolnili minimalno starost 58 let, ampak znotraj te kategorije zaposlenih zgolj na tiste, ki so 35 let plačevali prispevke, ne nasprotuje ugotovitvi, da je s tem sistemom povzročena neposredna diskriminacija na podlagi starosti.

41. Po teh pojasnilih kljub temu poudarjam, da ni naloga Sodišča, da se izreče o razlagi določb nacionalnega prava, pač pa je to naloga pristojnih nacionalnih sodišč. [12]

42. Zato mora v končni fazi predložitveno sodišče, ki je edino pristojno za presojo dejanskega stanja iz postopka v glavni stvari in za razlago nacionalne zakonodaje, ki se uporabi, preveriti, ali vključitev v sistem rezerve delovne sile izpolnjuje zgoraj navedena kumulativna pogoja, in iz tega izpeljati primerne posledice glede tega, ali gre za neposredno ali posredno različno obravnavanje na podlagi starosti.

43. Na tretjem mestu, glede vprašanja, ali je mogoče to različno obravnavanje utemeljiti, je treba spomniti, da člen 6(1) Direktive 2000/78 dovoljuje državam članicam, da ne glede na člen 2(2) te direktive določijo, da neko različno obravnavanje zaradi starosti ni diskriminacija, kadar ga „objektivno in razumno utemeljujejo z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni“.

11 Glej po analogiji sodbo z dne 16. oktobra 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, točki 48 in 51), v kateri je Sodišče ugotovilo, da gre za različno obravnavanje, ki temelji *neposredno* na starosti, v primeru nacionalne ureditve, na podlagi katere se štejejo za veljavne klavzule o obvezni upokojitvi, ki jih vsebujejo kolektivne pogodbe in ki zahtevajo zgolj to, da delavci dopolnijo upokojitveno starost 65 let, ki jo določa nacionalna ureditev za starostno pokojnino, *in izpolnijo druge pogoje o socialni varnosti za pridobitev starostne pokojnine iz prispevkov*.

12 Glej med drugim sodbo z dne 28. februarja 2018, John (C-46/17, EU:C:2018:131, točka 50).

44. Člen 6(1) Direktive 2000/78 državam članicam omogoča, da v nacionalnem pravu sprejmejo določbe, s katerimi je uvedeno različno obravnavanje na podlagi starosti, ki spada zlasti v kategorijo neposredne diskriminacije, kot je opredeljeno v členu 2(2)(a) te direktive. Ker pa ta možnost pomeni izjemo od načela prepovedi diskriminacije, zanjo strogo veljajo pogoji, ki jih določa člen 6(1).[13]

45. Prav tako je treba spomniti, da imajo države članice široko diskrecijsko pravico ne le pri izbiri glede sledenja določenemu cilju na področju socialne in zaposlovalne politike, temveč tudi pri sprejemanju ukrepov za njegovo uresničevanje.[14]

46. Predložitveno sodišče navaja, da iz obrazložitvenega memoranduma zakona 4024/2011 izhaja, da je namen sistema rezerve delovne sile zagotoviti izvajanje zavez, ki jih je Helenska republika sprejela do upnikov, in da mora sistem v ta namen doseči takojšnje organizacijske, funkcionalne in proračunske rezultate s ciljem strateške konsolidacije javnih financ. Glede na ta obrazložitveni memorandum je treba temu cilju slediti tako, da se zagotovi, da večina delavcev, za katere velja sistem rezerve delovne sile, vendarle ne bo izgubila zaposlitve, ampak da bodo deležni varnosti glede upokojitve, da zaposleni v javni upravi in javnem sektorju v širokem smislu ne bodo izpostavljeni večjim pretresom in da organov javnega sektorja v veliki večini primerov ne bo bremenilo izplačilo odpravnin, kar bi imelo še posebej škodljive vplive na proračunski ravni.

47. Kot navaja predložitveno sodišče, je tako cilj sistema rezerve delovne sile odgovoriti na nujno potrebo po znižanju izdatkov za plače v skladu s sporazumom, sklenjenim med Helensko republiko in njenimi upniki, ter sanirati finance države in javnega sektorja v širšem smislu zaradi soočanja s hudo gospodarsko in finančno krizo, ki je prizadela to državo članico.

48. Po navedbah grške vlade je sistem rezerve delovne sile odgovor na potrebo po omejitvi izdatkov za plače in po racionalizaciji javne uprave in javnega sektorja v širšem smislu, pri čemer je treba delavcem tega sektorja omogočiti, da zadovoljijo osnovne življenjske potrebe, dokler ne bodo začeli prejemati polne pokojnine. Helenska republika glede na izjemno proračunsko krizo, s katero se je soočala ta država članica, navaja, da ta sistem sledi ciljem prevladujočega javnega interesa, kot so konsolidacija javnih izdatkov ter racionalizacija in zoženje javnega sektorja, ob hkratni skrbi, da se ne škoduje jedru posameznikovih in družbenih pravic oseb, ki se vključijo v rezervo delovne sile.

49. Grška vlada dodaja, da je iz obrazložitvenega memoranduma zakona 4024/2011 razvidno, da cilj, ki mu sledi sistem rezerve delovne sile, ni zgolj proračunski, ampak se nanaša tudi na racionalizacijo in zoženje javne uprave in javnega sektorja v širšem smislu, pa tudi na prestrukturiranje njunih storitev, pri čemer je ta cilj neposredno povezan z zaposlovalno politiko.

50. Grška vlada tudi pojasnjuje, da je – v delu, v katerem iz predložitvene odločbe izhaja, da lahko organ kot delodajalec kadarkoli odpusti zaposlene v okviru delovnega razmerja zasebnega prava za nedoločen čas – vključitev dela zaposlenih v sistem rezerve delovne sile s preprečitvijo takojšnje odpustitve zadevnih zaposlenih omogočila, da se ohrani visoka raven zaposlenosti.

51. Poleg tega naj bi bil tudi dosežen cilj vzpostavitve uravnotežene starostne strukture med mladimi in starejšimi zaposlenimi, ker se je ukrep iz postopka v glavni stvari nanašal na zaposlene, ki so izpolnjevali pogoj glede skorajšnje izpolnitve pogojev za pridobitev pravice do pokojnine.

13 Glej sodbo z dne 5. marca 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, točka 62).

14 Glej med drugim sodbi z dne 19. julija 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, točka 31 in navedena sodna praksa), in z dne 27. februarja 2020, Land Sachsen-Anhalt (Osebni prejemki uradnikov in sodnikov) (od C-773/18 do C-775/18, EU:C:2020:125, točka 42 in navedena sodna praksa).

52. Glede na te elemente in z namenom presoje legitimnosti cilja, ki mu sledi nacionalna ureditev iz postopka v glavni stvari, opozarjam, da je Sodišče že razsodilo, da sklicevanje na več ciljev hkrati, ki so bodisi med seboj povezani bodisi razvrščeni po pomembnosti, ne pomeni ovire za obstoj legitimnega cilja v smislu člena 6(1) Direktive 2000/78.[15]

53. Poleg tega v skladu z ustaljeno sodno prakso pravo Unije državam članicam ne preprečuje, da bi vzporedno s političnimi, socialnimi ali demografskimi vidiki upoštevale še proračunske preudarke, če pri tem spoštujejo zlasti splošno načelo prepovedi diskriminacije na podlagi starosti. V zvezi s tem proračunski vidik, čeprav je lahko temelj za izbiro socialne politike države članice ter lahko vpliva na naravo in obseg ukrepov, ki jih želi država članica sprejeti, kot tak ne more pomeniti legitimnega cilja v smislu člena 6(1) Direktive 2000/78.[16] Poleg tega okoliščina, da je za nacionalno ozadje značilna huda gospodarska kriza, državi članici ne dopušča, da bi določbam te direktive odvzela polni učinek.[17]

54. Sodišče je glede nacionalne ureditve, ki je v splošnem gospodarskem okviru spadala med ukrepe, nujne za zmanjšanje čezmernega primanjkljaja italijanske javne uprave, in katere namen je bil preprečitev hkratnega prejemanja plač in pokojnin iz javnih sredstev, nedavno razsodilo, da lahko cilj učinkovitega znižanja javne porabe vpliva na naravo ali obseg ukrepov za varstvo zaposlitve, vendar tak cilj ne more pomeniti legitimnega cilja.[18]

55. Na splošno ugotavljam, da v okoliščinah obravnavane zadeve cilja, ki je zagotovitev proračunske konsolidacije države z znižanjem njenih javnih izdatkov, ni mogoče ločiti od ciljev splošnega interesa, ki jim sledi Unija, namreč ciljev, ki jih pomenita zagotovitev proračunske discipline držav članic, katerih valuta je evro, in zagotovitev finančne stabilnosti evrskega območja.[19]

56. Dodajam, da je imela Helenska republika relativno omejeno diskrecijsko pravico, ker je bila dolžna obdržati izdatke za plače v javnem sektorju v skladu z zahtevami upnikov, da bi se spopadla s hudo gospodarsko in finančno krizo, s katero se je soočala, ter uporabiti priporočila in sklepe Unije za okrepitev in poglobitev fiskalnega nadzora, s katerimi je bila pozvana, naj sprejme ukrepe za zmanjšanje primanjkljaja, za katero se je štelo, da je nujno za odpravo čezmernega primanjkljaja.[20]

57. Grški organi so zato morali sprejeti ukrepe za uskladitev svoje ekonomske in proračunske politike s splošnimi cilji ekonomske in monetarne unije ter odpraviti tveganje ogrozitve njenega delovanja.[21] V tem smislu je bila Helenska republika med drugim pozvana, naj „zniž[a] sredstva za plače v javnem sektorju“.[22]

58. Glede cilja države kot delodajalke, da zniža izdatke za plače v javnem sektorju, opozarjam, da je sodišče razsodilo, da so cilji, ki se lahko štejejo za „legitimne“ v smislu člena 6(1) Direktive 2000/78 in ki zato lahko utemeljijo odstopanje od načela prepovedi diskriminacije zaradi starosti, cilji socialne politike, kot so zaposlovalna politika, politika trga delovne sile in poklicnega usposabljanja.[23] Zaradi

15 Glej med drugim sodbo z dne 2. aprila 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, točka 33 in navedena sodna praksa).

16 Glej med drugim sodbe z dne 21. julija 2011, Fuchs in Köhler (C-159/10 in C-160/10, EU:C:2011:508, točki 73 in 74); z dne 8. maja 2019, Leitner, (C-396/17, EU:C:2019:375, točka 43), in z dne 2. aprila 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, točka 34).

17 Glej sodbo z dne 21. decembra 2016, AGET Iraklis (C-201/15, EU:C:2016:972, točka 106).

18 Glej sodbo z dne 2. aprila 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, točka 35).

19 Glej sodbo z dne 3. maja 2017, Sotiropoulou in drugi/Svet (T-531/14, neobjavljena, EU:T:2017:297, točka 89).

20 Glej sodbo z dne 3. maja 2017, Sotiropoulou in drugi/Svet (T-531/14, neobjavljena, EU:T:2017:297, točka 73).

21 Glej zlasti priporočilo Sveta Grčiji z dne 16. februarja 2010 za odpravo neskladnosti s širšimi smernicami ekonomskih politik v Grčiji in za odpravo tveganja ogrozitve ustreznega delovanja ekonomske in monetarne unije (UL 2010, L 83, str. 65).

22 Glej priporočilo, navedeno v opombi na prejšnji strani [točka 1(a)]. Glej v istem smislu tudi Sklep Sveta z dne 16. februarja 2010 o pozivu Grčiji, naj sprejme ukrepe za zmanjšanje primanjkljaja, ki so nujni za odpravo čezmernega primanjkljaja (UL 2010, L 83, str. 13).

23 Glej v tem smislu sodbo z dne 5. marca 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, točka 49).

svojega splošnega značaja se ti legitimni cilji razlikujejo od povsem individualnih razlogov, značilnih za delodajalca, kot je zmanjšanje stroškov ali izboljšanje konkurenčnosti, pri tem pa vseeno ni mogoče izključiti tega, da bi nacionalno pravilo zaradi uresničevanja navedenih legitimnih ciljev delodajalcem priznalo določeno mero prožnosti. [24]

59. V nasprotju s trditvami AB ni mogoče šteti, da znižanje izdatkov za plače pravne osebe zasebnega prava, ki je del javnega sektorja, v okoliščinah hude gospodarske in finančne krize, s katero se je soočala Helenska republika, pomeni povsem individualni razlog, torej razlog, ki koristi zgolj delodajalcu, in to ne zgolj zato, ker je bilo izvajanje ukrepov proračunske konsolidacije – kot sem že navedel – nujno za stabilnost evrskega območja, ampak tudi zato, ker je šlo za vzdržnost tega javnega sektorja in kontinuiteto nalog v splošnem interesu, ki jih zagotavljajo organi, ki spadajo v ta sektor.

60. Cilj zmanjšanja javnih izdatkov, kakršnemu sledi država kot delodajalka in ki se lahko izrazi z znižanjem izdatkov za plače v javnem sektorju, zato pomeni cilj v splošnem interesu, ker omogoča uskladitev ohranitve kakovostne javne službe in spoštovanja proračunskih omejitev, naloženih državi. Ob tem pa tak cilj v splošnem interesu ne zadostuje za utemeljitev različnega obravnavanja zaradi starosti na podlagi člena 6(1) Direktive 2000/78, če ga ne spremljajo premisleki, ki se nanašajo na politiko zaposlovanja, trga dela in poklicnega usposabljanja. [25]

61. Iz tega izhaja, da mora cilj znižanja javnih izdatkov, ki se izraža v poskusih, da bi država kot delodajalka znižala izdatke za plače, v okviru premislekov, ki se nanašajo na politiko zaposlovanja in trga dela zadevne države članice, sovpadati z drugimi cilji, kot je cilj spodbujanja zaposlovanja in uravnotežene starostne strukture med mladimi in starejšimi zaposlenimi. [26]

62. V zvezi s tem poudarjam, da spada sistem rezerve delovne sile v sklop ukrepov za prestrukturiranje javnega sektorja s ciljem konsolidacije javnih financ in znižanja stroškov. V tem ozkem proračunskem okviru je Helenska republika vzpostavila zaposlovalno politiko v javnem sektorju, s katero je želela uskladiti po eni strani nujnost znižanja izdatkov za plače v javnem sektorju ter po drugi strani nujnost, da se v javnem sektorju ohranita visoka raven zaposlenosti in uravnotežena starostna struktura. Spodbujanje visoke ravni zaposlenosti je eden od ciljev, ki jim sledi Unija. [27] Zato ukrepi, ki omogočajo zvišanje stopnje zaposlenosti [28] ali je vsaj ne poslabšujejo, sledijo „legitimnemu cilju“ v smislu člena 6(1) Direktive 2000/78. Isto velja za ukrepe, katerih namen je vzpostavitev uravnotežene starostne strukture med mladimi in starejšimi zaposlenimi. [29]

63. Če sistem rezerve delovne sile analiziram z vidika zaposlovalne politike v javnem sektorju, se mi torej zdi, da sledi „legitimnemu cilju“ v smislu člena 6(1) Direktive 2000/78.

64. Poudarjam tudi, da je Sodišče razsodilo, da je samodejno prenehanje pogodb o zaposlitvi za delavce, ki izpolnjujejo pogoje glede starosti in vplačanih prispevkov za pridobitev pravice do pokojnine, že dolgo časa del delovnega prava številnih držav članic in da je njegova uporaba zelo razširjena. Ta mehanizem temelji na ravnotežju med političnimi, ekonomskimi, socialnimi, demografskimi in/ali proračunskimi preudarki in je odvisen od izbire, ali podaljšati poklicno življenje delavcev ali pa, nasprotno, določiti njihovo zgodnejšo upokojitev. [30]

24 Glej med drugim sodbo z dne 21. julija 2011, Fuchs in Köhler (C-159/10 in C-160/10, EU:C:2011:508, točka 52 in navedena sodna praksa).

25 Glej v zvezi s tem sklepne predloge generalnega pravobranilca P. Mengozzija v zadevi Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2109), ki je navedel, da „je jasno, da je cilj zmanjšanja stroškov, če je delodajalec javna uprava, običajno v skladu s ciljem v splošnem interesu, enako kot pri ciljih iz člena 6(1) navedene direktive. Vendar ta goli premislek po mojem mnenju ne zadostuje za ugotovitev, da takšen cilj spada med legitimne cilje, priznane z navedeno določbo. V skladu s to logiko bi bilo namreč na podlagi člena 6(1) navedene direktive mogoče že samo iz tega razloga utemeljiti vsako različno obravnavanje zaradi starosti, ki omogoča zmanjšanje javnih izdatkov“ (točka 48).

26 Glej med drugim sodbo z dne 21. julija 2011, Fuchs in Köhler (C-159/10 in C-160/10, EU:C:2011:508, točki 50 in 53).

27 Glej med drugim sodbo z dne 16. oktobra 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, točka 64).

28 Glej sodbo z dne 19. julija 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, točki 32 in 33).

29 Glej med drugim sodbo z dne 2. aprila 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, točka 38 in navedena sodna praksa).

30 Glej med drugim sodbo z dne 28. februarja 2018, John (C-46/17, EU:C:2018:131, točka 24 in navedena sodna praksa).

65. Po zgledu tega, kar je Sodišče razsodilo glede klavzul o samodejnem prenehanju pogodb o zaposlitvi zaposlenih, ki so dosegli upokojitveno starost,[31] menim, da je treba načeloma šteti, da cilji, kakršni so ti, na katere se sklicuje Helenska republika, „objektivno in razumno“ „v okviru nacionalnega prava“, kot to določa člen 6(1), prvi pododstavek, Direktive 2000/78, upravičujejo različno obravnavanje zaradi starosti, kot je vsebovano v nacionalni ureditvi iz postopka v glavni stvari.

66. Sistem rezerve delovne sile je namreč rezultat izbire Helenske republike, ki pomeni, da se zaposleni, ki bodo v kratkem začeli prejemati nadomestni prihodek ob koncu poklicne kariere, vključijo v postopek prenehanja pogodbe o zaposlitvi. V okoliščinah hude gospodarske in finančne krize, ki je prizadela Helensko republiko, se je ta država članica želela izogniti temu, da prisili delodajalce k odpuščanju delavcev iz drugih kategorij, in je tako ohranila zaposlitve zlasti mlajših zaposlenih. Čeprav sistem rezerve delovne sile spada v okvir politike zniževanja javnih izdatkov, pa hkrati upošteva tudi premisleke s področja zaposlovalne politike.

67. Zdaj je treba preučiti, ali so ukrepi, sprejeti za uresničitev cilja zaposlovalne politike, ki jim sledi nacionalna ureditev iz postopka v glavni stvari, glede na široko diskrecijsko pravico, ki je priznana državam članicam in na katero je bilo opozorjeno v točki 43 teh sklepnih predlogov, primerni in nujni.

68. Prvič, menim, da sistem rezerve delovne sile pomeni primerno sredstvo za doseganje takega cilja.

69. Očitno je namreč, da je sprejetje ukrepa o rezervi delovne sile – ker bi lahko delodajalec kadar koli odpovedal pogodbe o zaposlitvi zadevnih zaposlenih – omogočilo izognitev odpuščanju teh zaposlenih. Dodajam, da je izbira grškega zakonodajalca, da za kategorijo zaposlenih, ki se približujejo upokojitvi, določi vključitev v sistem rezerve delovne sile, zagotovo omogočila preprečitev odpuščanja drugih kategorij zaposlenih.

70. Sistem rezerve delovne sile s tem, da se osredotoča na del zaposlenih, ki so izpolnjevali pogoj skorajšnje izpolnitve pogojev za pridobitev pravice do pokojnine, hkrati pomeni primerno sredstvo za uresničitev cilja vzpostavitve uravnotežene starostne strukture med mladimi in starejšimi zaposlenimi s podpiranjem ohranitve zaposlitve mlajših, zlasti v okoliščinah, ko so bile nove zaposlitve zamrznjene. Menim, da se ob zahtevi po znižanju stroškov za plače politika, ki ohranja zaposlitev mladih zaposlenih s tem, da za starejše zaposlene določi vključitev v sistem rezerve delovne sile, ne razlikuje popolnoma od politike obveznega upokojevanja pri določeni starosti, da bi se spodbudilo zaposlovanje mladih.

71. Poudarjam tudi, da je Sodišče že priznalo, da je ukrep omejevanja prejemanja posebne odpravnine le na delavce, ki na dan odpovedi njihove pogodbe o zaposlitvi ne bodo upravičeni do pokojnine iz splošnega pokojninskega sistema, primeren za doseganje cilja zaposlovalne politike.[32]

72. Glede na te elemente je po mojem mnenju ukrep iz postopka v glavni stvari mogoče šteti za primeren ukrep za upravljanje zaposlenih v okoliščinah, v katerih so se morali organi javnega sektorja soočiti s hudo gospodarsko in finančno krizo, hkrati pa ohraniti kakovostno javno službo[33] in, kolikor je le mogoče, raven zaposlenosti v javnem sektorju.

73. Drugič, menim, da sistem rezerve delovne sile ne presega tega, kar je nujno za doseganje legitimnega cilja zaposlovalne politike, ki mu sledi Helenska republika.

31 Glej med drugim sodbo z dne 16. oktobra 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, točka 66).

32 Glej sodbo z dne 26. februarja 2015, Ingeniørforeningen i Danmark (C-515/13, EU:C:2015:115, točka 27).

33 Glej sodbo z dne 21. julija 2011, Fuchs in Köhler (C-159/10 in C-160/10, EU:C:2011:508, točka 50). S tega vidika je sistem rezerve delovne sile orodje za upravljanje zaposlenih v javnem sektorju, da bi se v okoliščinah proračunskih omejitev zagotovila vzdržnost tega sektorja in nadaljevalo opravljanje nalog v splošnem interesu, ki jih izvajajo organi, ki ga sestavljajo.

74. V tem okviru je treba preizkusiti, ali zadevni ukrep omogoča doseči tak cilj, ne da bi bili ob tem čezmerno kršeni legitimni interesi zadevnih zaposlenih.[34]

75. Pristojni organi držav članic morajo najti pravo ravnotežje med različnimi interesi.[35] Tako je treba za ugotovitev, ali ukrep, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, presega tisto, kar je nujno za doseganje zastavljenega cilja, in čezmerno krši interese zaposlenih, ki so prizadeti s tem ukrepom, ta ukrep umestiti v upoštevni pravni okvir in upoštevati težave, ki bi jih lahko povzročil zadevnim osebam, ter prednosti, ki jih pomeni za družbo na splošno in za njene posameznike.[36]

76. Dalje, prepoved diskriminacije na podlagi starosti je treba razlagati ob upoštevanju pravice do dela iz člena 15(1) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah. Iz tega izhaja, da je treba nameniti posebno pozornost udeležbi starejših delavcev v poklicnem življenju ter tako v ekonomskem, kulturnem in socialnem življenju. S tem, da se te osebe obdržijo na poklicni poti, se med drugim spodbuja raznovrstnost zaposlovanja. Interes za nadaljevanje delovnega razmerja navedenih oseb pa je treba upoštevati skupaj z drugimi, morebiti drugačnimi interesi.[37]

77. Zato je treba ugotoviti, ali je grški zakonodajalec pri izvrševanju široke diskrecijske pravice, ki jo ima na področju zaposlovalne politike, v svoji želji po racionalizaciji javnega sektorja uspel doseči ravnotežje med različnimi zadevnimi interesi.

78. Prednosti sistema rezerve delovne sile so lahko v tem, da organom javnega sektorja omogočijo, da še naprej zagotavljajo opravljanje svojih nalog ter izboljšajo učinkovitost v razmerah proračunske discipline in znižanja izdatkov za plače.[38]

79. Poleg tega, kot sem že navedel, ta sistem pomeni orodje za upravljanje zaposlenih, ki je na voljo organom javnega sektorja, da v okviru proračunske discipline in znižanja izdatkov za plače ne bi odpuščali iz ekonomskih razlogov. Pri preučitvi nujnosti ukrepa iz postopka v glavni stvari je glede na cilje, ki jim sledi, jasno, da je treba upoštevati okoliščine hude gospodarske in finančne krize, v katerih je bil sprejet.[39] Poleg tega se glede nujnosti ukrepa postavlja vprašanje, ali je v takih okoliščinah ta ukrep primernejši od njegovih alternativ.[40] Ob upoštevanju teh posebnih okoliščin menim, da je bil glede na cilj ohranitve zaposlitev ukrep, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, boljša alternativa v primerjavi z ukrepi odpustitve ne le zaposlenih, ki so pred upokojitvijo, ampak tudi drugih kategorij zaposlenih.

80. V zvezi s škodo, ki nastane zaposlenim, je iz predložitvene odločbe razvidno, da ima uvrstitev dela zaposlenih v sistem rezerve delovne sile za slednje neugodne posledice glede plačila in odpravnine. Tako je na podlagi člena 34(1)(c) zakona 4024/2011 plačilo zaposlenim, vključenim v ta sistem, znižano na 60 % osnovne plače, ki bi jo prejemali, hkrati pa izgubijo morebitno napredovanje v plačnih razredih in v naziv v obdobju vključitve v rezervo delovne sile, pri čemer je pojasnjeno, da tem zaposlenim ni več treba delati v zadevnem organu.

81. Poleg tega uvrstitev v sistem rezerve delovne sile pomeni, da se na podlagi člena 34(1)(e) zakona 4024/2011 izgubi vsa odpravnina ali del odpravnine iz člena 8, drugi odstavek, zakona 3198/1955, predvidene za primer odpustitve ali prenehanja zaposlitve zaposlenega zaradi izpolnitve upokojitvenih pogojev za prejemanje polne pokojnine.

34 Glej v tem smislu sodbo z dne 12. oktobra 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, točka 32).

35 Glej med drugim sodbi z dne 16. oktobra 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, točka 71), in z dne 2. aprila 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, točka 43).

36 Glej med drugim sodbo z dne 5. julija 2017, Fries (C-190/16, EU:C:2017:513, točka 53 in navedena sodna praksa).

37 Glej med drugim sodbo z dne 2. aprila 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, točka 44 in navedena sodna praksa).

38 V zvezi z evropsko javno upravo glej po analogiji sodbo z dne 14. decembra 2018, FV/Svet (T-750/16, EU:T:2018:972, točka 120).

39 Za upoštevanje okoliščin trajajoče gospodarske krize in šibke rasti glej med drugim sodbo z dne 19. julija 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, točka 42).

40 Prav tam.

82. Ob tem je treba navesti, da sistem rezerve delovne sile vsebuje ukrepe, ki omogočajo omilitev neugodnih učinkov za zadevne zaposlene, saj slednjim omogoča, da zadovoljujejo temeljne življenjske potrebe, dokler ne prejmejo pokojnine. Tako je iz predložitvene odločbe razvidno, da so z nacionalno zakonodajo določeni ukrepi za varstvo zaposlenih, vključenih v ta sistem. V zvezi s tem so v njej navedeni možnost najti novo zaposlitev ali opravljati samostojno dejavnost, ne da se izgubi zgoraj navedeni del osnovne plače; obveznost organa ali, če ta tega ne stori, nacionalnega zavoda za zaposlovanje, da pristojnemu nosilcu zavarovanja do upokojitve plačuje socialne prispevke, ki jih dolgujeta delodajalec in zaposleni na podlagi zadnje plače slednjega; izvzetje iz sistema rezerve delovne sile za ranljive socialne skupine, ki potrebujejo varstvo; možnost prerazporeditve zadevnih zaposlenih na druga prosta delovna mesta v organih javnega sektorja; in sprejetje ukrepov o vračilu stanovanjskih posojil, ki so jih najeli zadevni zaposleni.

83. Grška vlada v podporo svojemu stališču, da z ukrepom iz postopka v glavni stvari ni naloženo pretirano breme zaposlenim, vključenim v sistem rezerve delovne sile, poleg ukrepov za varstvo, ki jih našteva predložitveno sodišče, navaja dejstvo, da je v večini primerov zadevni zaposleni zaradi delovne dobe v organu javnega sektorja izčrpal možnosti za napredovanje v plačnih razredih in v naziv ter zato to ne vpliva na njegovo napredovanje v plačnih razredih in v naziv.

84. Menim, da ukrepi za varstvo, ki jih navajata predložitveno sodišče in grška vlada, omogočajo omilitev neugodnih učinkov, ki jih ima sistem rezerve delovne sile za zaposlene.

85. Menim, da ob upoštevanju teh ukrepov za varstvo, začasnosti sistema in okoliščine, da se ta sistem nanaša na zaposlene, ki zaključujejo poklicno življenje in bodo v kratkem začeli prejemati polno pokojnino, torej stalen in dolgoročen nadomestni prihodek [41] po koncu obdobja vključenosti v navedeni sistem, ukrep iz postopka v glavni stvari ne krši čezmerno legitimnih pričakovanj zadevnih zaposlenih [42] ter da torej v okoliščinah hude gospodarske in finančne krize ne presega tega, kar je nujno za doseganje cilja zaposlovalne politike, ki mu sledi nacionalni zakonodajalec.

86. Iz tega izhaja, da je treba člen 2(1) in (2)(a) ter člen 6(1) Direktive 2000/78 po mojem mnenju razlagati tako, da ne nasprotujeta nacionalni ureditvi, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, na podlagi katere se zaposleni v javnem sektorju, ki v nekem obdobju izpolnijo pogoje za pridobitev polne pokojnine, do odpovedi pogodbe o zaposlitvi vključijo v sistem rezerve delovne sile, če ta ureditev po eni strani sledi legitimnemu cilju zaposlovalne politike in če so po drugi strani sredstva, ki se uporabljajo za uresničitev tega cilja, primerna in nujna.

## V. Predlog

87. Ob upoštevanju zgornjih ugotovitev Sodišču predlagam, naj na vprašanja za predhodno odločanje, ki jih je postavilo Areios Pagos (kasacijsko sodišče, Grčija), odgovori:

Člen 2(1) in (2)(a) ter člen 6(1) Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razlagati tako, da ne nasprotujeta nacionalni ureditvi, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, na podlagi katere se zaposleni v javnem sektorju, ki v nekem obdobju izpolnijo pogoje za pridobitev polne pokojnine, do odpovedi pogodbe o zaposlitvi vključijo v sistem rezerve delovne sile, če ta ureditev po eni strani sledi legitimnemu cilju zaposlovalne politike in če so po drugi strani sredstva, ki se uporabljajo za uresničitev tega cilja, primerna in nujna.

41 Glej sodbo z dne 26. septembra 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, točki 55 in 62).

42 V zvezi s klavzulami o samodejnem prenehanju pogodb o zaposlitvi, ko zaposleni dopolni upokojitveno starost, glej po analogiji sodbo z dne 12. oktobra 2010, Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, točki 47 in 48).