Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

15 април 2021 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2000/78/ЕО — Принцип на равно третиране в областта на заетостта и професиите — Забрана на дискриминация, основана на възраст — Работници, поставени в режим на трудов резерв до прекратяването на трудовия им договор — Намаляване на трудовото възнаграждение или загуба на обезщетението при уволнение — Режим, който се прилага по отношение на работещите в публичния сектор, на които в скоро време предстои пенсиониране с пенсия в пълен размер — Съкращаване на разходите за заплати в публичния сектор — Член 6, параграф 1 — Законосъобразна цел на социалната политика — Положение на икономическа криза“

По дело C-511/19,

с предмет преюдициално запитване на основание на член 267 ДФЕС, отправено от Areios Pagos (Касационен съд, Гърция) с акт от 11 юни 2019 г., постъпил в Съда на 4 юли 2019 г., в рамките на производство по дело

AB

срещу

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis,

СЪДЪТ (трети състав),

състоящ се от: A. Prechal, председател на състав, N. Wahl, F. Biltgen (докладчик), L. S. Rossi и J. Passer, съдии,

генерален адвокат: J. Richard de la Tour,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

– за AB, от D. Vervesos и D. Vasileiou, dikigoroi,

– за Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis, от V. Kounelis, dikigoros,

– за гръцкото правителство, от E.-M. Mamouna, G. Papadaki, A. Dimitrakopoulou и K. Georgiadis, в качеството на представители,

* Език на производството: гръцки.

– за Европейската комисия, от D. Martin и D. Triantafyllou, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 19 ноември 2020 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване е относно тълкуването на член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).

2 Преюдициалното запитване е отправено в рамките на спор между AB и Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis (наричано по-нататък „OAKA“) във връзка с поставянето му преди пенсиониране в предвидения в националното право режим на трудов резерв.

Правна уредба

Правото на Съюза

3 Член 1 от Директива 2000/78 гласи, че целта ѝ е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана по-специално на възраст по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране.

4 Член 2 от тази директива в параграфи 1 и 2 гласи следното:

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

2. За целите на параграф 1:

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

б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, овен ако:
i) тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими […]

[…]“.

5 Член 3, параграф 1 от посочената директива има следното съдържание:

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

[…]

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

[…]“.

6 Член 6, параграф 1 от същата директива гласи:

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

Такива разлики в третирането могат да включват освен другото:

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

[…]“.

Гръцкото право

7 Член 34, озаглавен „Закриване на незаети длъжности, уредени от частното право, и трудов резерв“, от Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio — vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012—2015 (Закон 4024/2011 за създаване на схема за пенсионно осигуряване, единна таблица на заплатите и степените, трудов резерв и други разпоредби за изпълнение на средносрочната стратегическа бюджетна рамка за 2012—2015 г.) от 27 октомври 2011 г. (FEK A’ 226), изменен с Декрет-закон от 16 декември 2011 г., преобразуван в закон с член 1 от Nómos 4047/2012 (Закон 4047/2012) от 23 февруари 2012 г. (FEK A’ 31), предвижда в параграфи 1—4 и 8:

„1. Член 37, параграф 7 от Закон 3986/2011 (FEK A’ 152) се заменя със следния текст:

[…]

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

[…]

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

[…]

2. Длъжностите на работници, страни по безсрочно частноправно трудово правоотношение в администрацията, в публичноправните юридически лица, местните органи от първа и втора степен и техните образувания, частноправните юридически лица, принадлежащи на държавата или на публичноправни юридически лица или на местни органи, в смисъл че им е възложена задача от държавата, от администрацията или от местните органи, че подлежат на надзор от страна на държавата, администрацията или местните органи или че управителният им съвет е назначен и подлежи на мажоритарен контрол от държавата, администрацията или местните органи, или че най-малко 50 % от годишният им бюджет е субсидиран постоянно в съответствие с релевантните разпоредби чрез средства на посочените по-горе образувания, както и публичните предприятия, образувания и акционерни дружества, за които се прилагат разпоредбите на глава I от Закон 3429/2005 (FEK A’ 314), изменени с [член 1,] параграф 1, буква а) от Закон 3899/2010 ((FEK A’ 212), които са незаети при влизане в сила на настоящия закон, се закриват […].

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

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

[…]

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

8 Според член 8, втора алинея от Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon (Закон 3198/1955 за изменение и допълнение на разпоредбите в областта на прекратяването на трудовите правоотношения) от 23 април 1955 г. (FEK A’ 98), в редакцията му, в сила към момента на настъпване на фактите по делото в главното производство) (наричан по-нататък „Закон 3198/1955“):

„Работниците, осигурени по схема за пенсионно осигуряване, когато отговарят или ще отговарят на условията за получаване на пенсия за осигурителен стаж и възраст в пълен размер […], ако имат статут на наети лица, могат или да напуснат работа, или да бъдат уволнени от работодателя, като получат във всички тези случаи, съответно, ако са осигурени по схема за допълнително осигуряване, 40 % от обезщетението при уволнение, което им се полага по силата на действащите разпоредби при прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя без предизвестие, а ако не са осигурени по схема за допълнително осигуряване — 50 %.от това обезщетение при уволнение“.

9 Член 10, параграф 1 от Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to ΙΚΑ Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton (Закон 825/1978, който замества, изменя и допълва законодателните разпоредби относно ΙΚΑ и въвежда свързани с тях разпоредби) от 13 ноември 1978 т. (FEK A' 189), в редакцията му, в сила към момента на настъпване на фактите по делото в главното производство (наричан по-нататък „Закон 825/1978"), предвижда, че за да може нието лице, осигурено към Idryma Koinonikon Asfaliseon — Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) (Институт за социално осигуряване — Обща осигурителна каса на работниците и служителите, Гърция) да претендира за пенсия за осигурителен стаж и възраст в пълен размер, трябва да е работило 10 500 дни (35 години) като нието лице и да е навършило 58 към датата на подаване на заявлението до осигурителния институт.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

10 От акта за преюдициално запитване се установява, че през 1982 г. AB е назначен с безсрочен договор от ΟΑΚΑ, частноправно юридическо лице, принадлежащо към публичния сектор в широк смисъл, а през 1998 г. са му възложени функциите на технически съветник в същото юридическо лице.

11 В приложение на член 34, параграф 1, буква c), параграф 3, първа алинея и параграфи 4 и 8 от Закон 4024/2011, считано от 1 януари 2012 г., той е поставен по право в режим на трудов резерв, което води до намаляване на възнаграждението му на 60 % от основната му заплата.

12 На 30 април 2013 г. ΟΑΚΑ прекратява трудовия договор на AB, без да му изплати предвиденото в член 8, втора алинея от Закон 3198/1955 обезщетение при уволнение или напускане на нието лице, когато са налице условията за получаване на пенсия в пълен размер. Този отказ за изплащане на обезщетение се основава на член 34, параграф 1, буква e) от Закон 4024/2011, който предвижда компенсация между дължимото при уволнение обезщетение и възнаграждението, изплащано на служителя, докато е поставен в режим на трудов резерв.

13 С иска си, предявен пред Monomeles Protodikeio Athinon (Окръжен съд в едноличен състав, Атина, Гърция), AB оспорва по-специално действителността на прехвърлянето му към режим на трудов резерв, като изтъква, че с разпоредбите на член 34 от Закон 4024/2011 се въвежда разлика в третирането, основана на възраст, което противоречи на Директива 2000/78, без тази разлика да е обективно обоснована от каквато и да е законосъобразна цел или средствата за постигането на такава цел да са подходящи и необходими. Поради това той иска ΟΑΚΑ да бъде осъден да му заплати разликата между заплатата, която е получавал преди поставянето му в режим на трудов резерв, и получаваната след това. AB се позовава и на член 8, втора алинея от Закон 3198/1955, за да поиска от ΟΑΚΑ да му заплати обезщетение при уволнение ведно със законната лихва.

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

15 AB подава касационна жалба до запитващата юрисдикция, Areios Pagos (Касационен съд, Гърция). Този съд изключва наличието на пряка дискриминация основана на възраст, тъй като разпоредбите на член 34 от Закон 4024/2011 не предвиждат конкретна възрастова граница за поставения в режим на трудов резерв персонал. Той се пита обаче дали в този режим няма непряка дискриминация, основана на възраст, доколкото той се прилага само спрямо наетите

лица, които скоро ще се пенсионират с пенсия в пълен размер, което предполага, че са се осигурявали в продължение на 35 години, като тези условия трябва да са изпълнени в периода между 1 януари 2012 г. и 31 декември 2013 г.

16 Във връзка с това запитващата юрисдикция първо отбелязва, че в съответствие с член 10, параграф 1 от Закон 825/1978 нает лице като АВ, което е осигурено в ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, може да претендира за пенсия в пълен размер при наличието на две условия — да се е осигурявало в продължение на 35 години и да е навършило 58 години.

17 След това запитващата юрисдикция повдига въпроса за възможността, в случай че бъде установена непряка дискриминация, основана на възраст, причините, посочени в мотивите на Закон 4024/2011, да бъдат обективна и обоснована законосъобразна цел, обосноваваща такава разлика в третирането. В този контекст тя посочва, че целта на разпоредбите на член 34 от този закон е да се отговори на непосредствената необходимост от съкращаване на разходите за заплати в съответствие със сключеното между Република Гърция и нейните кредитори споразумение и оздравяване на финансите на държавата и на публичния сектор в широк смисъл, за преодоляване на икономическата криза, засегнала тази държава членка.

18 При утвърдителен отговор запитващата юрисдикция си задава въпроса дали в крайна сметка, от една страна, намаляването на възнагражденията на персонала, поставен в режим на трудов резерв, като се вземат предвид въведените с посочения закон защитни мерки за този персонал, и от друга страна, частичното или пълно премахване на предвиденото в член 8, втора алинея от Закон 3198/1955 обезщетение при уволнение за същия персонал, са подходящи и необходими средства за постигането на тази цел.

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

„1) Представлява ли непряка дискриминация, основана на възраст, по смисъла на член 2, параграф 1 и параграф 2, буква б), както и на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 приемането от държава членка на правна уредба, приложима към администрацията, местните органи, публичноправните юридически лица и като цяло към всички образувания (частноправни юридически лица) от публичния сектор в широк смисъл в качеството им на работодател, като член 34, параграф 1, буква с), параграф 3, първа алинея и параграф 4 от Закон 4024/2011, въз основа на която за персонала на гореспоменатите субекти, работещ по частноправен трудов договор, се прилага режим на трудов резерв за период, не по-дълъг от 24 месеца по един-единствен материалноправен критерий — наближаващото пенсиониране с право на пенсия в пълен размер, тоест когато работникът отговаря на условията за получаването ѝ, а именно да има 35 години осигурителен стаж през периода от 1 януари 2012 г. до 31 декември 2013 г., като се има предвид и фактът, че по силата на приложимото законодателство в областта на социалното осигуряване, действало по това време, се е изисквало, с изключение на някои ирелевантни в случая хипотези, осигуреното лице да е натрупало (поне) 10 500 работни дни (35 години) осигуряване в [Idryma Koinonikon Asfaliseon (ΙΚΑ) (институт за социално осигуряване)] или в друг институт за основно осигуряване на наети лица и да е навършило (най-малко) 58 години, естествено, без да се изключва възможността, в зависимост от конкретния случай, горепосоченият осигурителен период (35 години) да се завърши на друга възраст?

2) При утвърдителен отговор на първия въпрос, може ли приемането на режим на трудов резерв да бъде обективно и обосновано оправдано по смисъла на член 2, параграф 2, буква б), подточка i) и член 6, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78 от необходимостта да се постигнат непосредствени организационни, оперативни и бюджетни резултати, и по-специално от неотложната необходимост да се съкратят публичните разходи с цел до края на 2011 г. да се осъществят конкретни количествени цели, предвидени в

средносрочната стратегическа бюджетна рамка и впоследствие обявени в мотивите към Закон [4024/2011], за да се осигури спазването на поетите от Република Гърция ангажименти към нейните кредитори, от една страна, за справяне с острата и продължителна икономическа и финансова криза, в която се намира страната, и от друга страна, за да се постигне оздравяването на публичните финанси и да се ограничи разрастването на публичния сектор?

3) При утвърдителен отговор на втория въпрос,
   a) подходящо и необходимо ли е приемането на мярка — като тази по член 34, параграф 1, буква c) от Закон 4024/2011, която предвижда драстично намаляване на възнагражденията на персонала, за който се прилага режим на трудов резерв, в размер на 60 % от основната му заплата, получавана към момента на поставяне в такъв режим на трудов резерв, без обаче персоналът да е задължен да работи в съответното публично образувание, и която (de facto) означава загуба на евентуалното повишение на заплатата и кариерно развитие през периода от момента на поставянето му в режим на трудов резерв до освобождаването му от работа поради излизане в пенсия за осигурителен стаж и възраст, — за постигането на горепосочената цел в съответствие с член 2, параграф 2, буква б), подточка i) и член 6, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78 в положение, при което кумулативно:
      i) този персонал запазва възможността да си намери друга работа (в частния сектор) или може да упражнява свободна професия или занаят по време на режима на трудов резерв, без да губи правото да получава горепосочения размер на основната заплата, освен ако възнаграждението или доходите, произтичащи от новата работа или заетост, не надвишават възнаграждението, получавано преди началото на режима на трудов резерв, в който случай споменатият размер на основната заплата се намалява с превишението — член 34, параграф 1, буква f) от Закон 4024/201;
      ii) публичният субект работодател, а в случай на закриването му — [Националната агенция за заетостта], поема задължението да заплаща на съответния осигурителен институт до излизането на работника в пенсия на социалноосигурителните вноски за сметка на работодателя и за сметка на работника, съответстващи на тези за основна пенсия, за допълнително здравно осигуряване и за допълнителни социални обезщетения, изчислени въз основа на получаваното от работника преди поставянето му в режим на трудов резерв възнаграждение — член 34, параграф 1, буква d) от Закон 4024/2011;
      iii) се предвиждат дерогации от режима на трудов резерв за уязвими социални групи, нуждаещи се от закрила (съпруг(а) на лице, което е поставено в режим на трудов резерв, съпруг(а) или дете с най-малко 67 % инвалидност, които живеят с наетото лице и са на негова издръжка, наето лице с най-малко 67 % инвалидност, наето лице с многодетно семейство, самотни родители, които живеят с наетото лице и са на негова издръжка) — член 34, параграф 1, буква b) от Закон 4024/2011;
      iv) приоритетно е дадена възможност персоналът да бъде прехвърлен на други незаети длъжности в публични образувания, въз основа на обективни и свързани с показаните качества критерии чрез включване в списъците на Anótato Symvoúlio Epilogís Prosopikoú (Висш съвет за подбор на персонала, Гърция) — член 34, параграф 1, буква а) от Закон 4024/2011 — възможност, която на практика обаче е ограничена поради драстичното намаляване на наемането на персонал от различни публични субекти поради необходимостта от съкращаване на разходите;
      v) се гарантира приемането на мерки за погасяване на кредити за недвижими имоти, които наетите лица, поставени в режим на трудов резерв, са получили от Касата за депозити и влогове и за сключване на споразумение между гръцката държава и Асоциацията на гръцките банки с цел улесняване на погасяването на заемите, които този персонал е получил от други банки, пропорционално на общия доход на домакинствата и на имущественото им състояние — член 34, параграфи 10 и 11 от Закон 4024/2011;

vi) неотдавна приет закон (член 1, параграф 15 от Закон 4038/2012 — FEK A’ 14) предвижда приемането на акта за отпускане на пенсия и издаването на платежното нареждане с абсолютно предимство за персонала, посочен в подточки ii) и iii), и във всеки случай не по-късно от четири месеца от датата на освобождаване от работа и от представянето на съответната документация за целите на отпускане на пенсията, и

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

b) подходящо и необходимо ли е приемането на мярка — като предвидената в член 34, параграф 1, буква е) от Закон 4024/2011, която води до пълна (или частична) загуба, съгласно член 8, втора алинея от Закон 3198/1955, на обезщетението в случай на уволнение или прекратяване на трудовото правоотношение на наетото лице поради настъпване на условията за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст в пълен размер, обезщетение, което съответства на 40 % от обезщетението при уволнение, предвидено за наетите лица с допълнително осигуряване (което, когато става въпрос за публичноправни организации с общественополезна цел или субсидирани от държавата, както ответникът като частноправно юридическо лице, не може да надвишава сумата от 15 000 EUR), чрез компенсиране на това обезщетение с намалените възнаграждения, получавани по време на режима на трудов резерв, — за постигането на горепосочената цел съгласно член 2, параграф 2, буква б), подточка i) и член 6, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78, като се има предвид, че във всеки друг случай персоналът е щял да получи това намалено обезщетение в съответствие с посоченото действащо трудово законодателство както в случай на напускане, така и в случай на уволнение от организацията, в която е работил?“.

По преюдициалните въпроси

20 С въпросите си, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, по силата на която работниците от публичния сектор, които в определен период отговарят на условията за получаване на пенсия в пълен размер, са поставени в режим на трудов резерв до прекратяването на трудовия им договор, което води до намаляване на възнаграждението им, загуба на възможност за евентуално повишение, както и намаляване, дори отпадане на обезщетението при уволнение, което биха могли да претендират при прекратяване на трудовото им правоотношение.

21 За да се отговори на посочените въпроси, е важно да се провери дали разглежданата в главното производство правна уредба попада в приложното поле на Директива 2000/78 и ако това е така, дали установява разлика в третирането, основана на възраст, и дали може да се обоснове с оглед на член 6, параграф 1 от тази директива.

22 На първо място, що се отнася до това дали разглежданата в главното производство правна уредба попада в приложното поле на Директива 2000/78, както от заглавието и съображенията, така и от съдържанието и целта на тази директива е видно, че тя е предназначена да установи обща рамка, за да се осигури на всяко лице равно третиране „в областта на заетостта и

професиите“, като му се предостави ефикасна защита срещу дискриминацията, основана на един от признаците, посочени в член 1 от Директивата, сред които е възрастта (решение от 2 април 2020 г., Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, т. 20 и цитираната съдебна практика).

23 Освен това съгласно член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 тя се прилага в границите на сферите на компетентност, поверени на Общността, „към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи“, във връзка с: „условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане“.

24 По силата на разглежданата в главното производство правна уредба обаче работниците, които са в безсрочно частноправно трудово правоотношение с работодатели, спадащи към публичния сектор в широк смисъл, и през определен период са отговаряли на условията за получаване на пенсия в пълен размер, са поставени в режим на трудов резерв до прекратяването на трудовия им договор. Това поставяне в режим на трудов резерв се отразява на възнаграждението на тези работници и на обезщетението при уволнение, което биха могли да претендират в момента на прекратяване на трудовото им правоотношение.

25 От това следва, че разглежданата в главното производство правна уредба попада в приложното поле на Директива 2000/78.

26 На второ място, що се отнася до това дали тази правна уредба установява разлика в третирането, основана на възраст, по смисъла на член 2, параграф 1 от Директива 2000/78 във връзка с член 1 от нея, следва да се отбележи, че като се вземат предвид резултатите от проверката, която запитващата юрисдикция следва да направи, от член 34, параграфи 3 и 4 от Закон 4024/2011 следва, че поставянето в режим на трудов резерв е предвидено за работещите за работодателите, спадащи към публичния сектор в широк смисъл, които през посочения период са отговаряли на условията за получаване на правото да се пенсионират, като получат пенсия в пълен размер. Макар в посочения параграф 3 като условие за пенсиониране с пенсия в пълен размер да се посочва осигуряването по схема за социална сигурност в продължение на 35 години, от акта за преюдициално запитване се установява, че в съответствие с член 10, параграф 1 от Закон 825/1978 работник като AB, който е бил осигурен към IKA-ETAM, е можел да претендира пенсия в пълен размер, ако е отговарял на двете условия да се е осигурявал в продължение на споменатите 35 години и да е навършил минималната възраст 58 години.

27 Тъй като тези две условия са кумулативни, както отбелязва генералният адвокат в точка 37 от заключението си, условието работникът да е навършил минималната възраст 58 години е необходимо, за да може да получава пенсия в пълен размер и следователно за поставянето му в режим на трудов резерв през релевантния период. Така прилагането на този режим се основава на критерий, неразривно свързан с възрастта на съответните работници (вж. по аналогия решение от 12 октомври 2010 г., Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, т. 23).

28 От това следва, че независимо от факта, че другото кумулативно условие, за да може лице да претендира за пенсия в пълен размер, а именно да се е осигурявало в продължение на 35 години, следва да се счита за привидно неутрален критерий по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78, в разглежданата в главното производство национална правна уредба има разлика в третирането, пряко основана на критерия възраст по смисъла на разпоредбата на член 1 във връзка с член 2, параграф 2, буква а) от тази директива (вж. по аналогия решение от 16 октомври 2007 г., Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, т. 48 и 51).

29 На трето място, що се отнася до това дали тази разлика в третирането може да се обоснове с оглед на член 6 от Директива 2000/78, следва да се отбележи, че параграф 1, първа алинея от посочения член 6 гласи, че разлики в третирането на основание възраст не представляват дискриминация, ако в контекста на национално право те са обективно и обосновано оправдани

от законосъобразна цел, включително законосъобразна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение, и ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

30 Съдът е постановявал многократно, че държавите членки разполагат с широка свобода на преценката не само при избора на конкретна цел в областта на социалната политика и политиката по заетостта, но и при определянето на мерките, които могат да я осъществят (решение от 8 май 2019 г., Leitner, C-396/17, EU:C:2019:375, т. 41 и цитираната съдебна практика).

31 В случая от изложението на мотивите към Закон 4024/2011, на което се прави позоваване както в акта за преюдициално запитване, така и в становището на гръцкото правителство, се установява, че при обстоятелствата на острата икономическа криза, пред която е изправена Република Гърция, с разглежданата в главното производство правна уредба се прилагат поетите от тази държава членка ангажименти спрямо кредиторите ѝ, състоящи се в незабавно съкращаване на публичните разходи за заплати, за да се реализират икономии в размер на 300 милиона евро за 2012 г., като режимът на трудов резерв трябва да се приложи по отношение на 30 000 работници или служители от публичния сектор в широк смисъл.

32 Гръцкото правителство и Европейската комисия твърдят, че тази цел не е свързана единствено с бюджета, а и с рационализирането и намаляването на публичния сектор в широк смисъл, както и с преструктурирането на предоставяните от него услуги. Комисията подчертава, че с мерките, приети в този контекст на остра икономическа криза, се цели да се избегне фалитът на Република Гърция и по този начин да се гарантира стабилността на еврозоната чрез запазването на икономическото, както и социалното равновесие.

33 Освен това според гръцкото правителство, режимът на трудов резерв допринася с оглед на задълженията във връзка с съкращаването на публичните разходи, за постигането на цели, свързани с политиката на заетостта. Така, от една страна, с оглед на факта, че е можело във всеки момент съответните работници да бъдат уволнени, прилагането на този режим е осигурило запазването на високо равнище на заетост. От друга страна, прилагането на режима на трудов резерв по отношение на работници, на които скоро предстои пенсиониране, е позволило да се установи балансирана възрастова структура между млади и по-възрастни длъжностни лица в публичния сектор в широк смисъл.

34 Във връзка с това макар съображения свързани с бюджета да могат да бъдат в основата на избраната социална политика на дадена държава членка и да влияят върху естеството и обхвата на мерките за запазване на заетостта, които държавата иска да приеме, все пак сами по себе си тези съображения не могат да бъдат преследвана от тази политика цел (вж. в този смисъл решение от 8 октомври 2020 г., Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu и др., C-644/19, EU:C:2020:810, т. 53 и цитираната съдебна практика).

35 В случая следва да се отбележи, че обстоятелството, че острата икономическа криза, пред която е изправена Република Гърция, е представлявала заплаха от възникване на сериозни последици, а именно фалит на тази държава членка и нарушаване на стабилността на еврозоната, не може да се отрази на естеството на приетите мерки, свързано с бюджета и състоящо се в реализирането на икономии от 300 милиона евро за 2012 г., за справяне с тази кризисна ситуация (вж. по аналогия решение от 2 април 2020 г., Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, т. 35).

36 От това следва, както посочва генералният адвокат в точка 60 от заключението си, че целта за съкращаване на публичните разходи, в съответствие с поетите от Република Гърция ангажименти към нейните кредитори, доколкото разглежданата в главното производство правна уредба предвижда чрез въвеждането на режима на трудов резерв намаляване на

заплатите на съответните работници, както и намаляване, дори премахване на обезщетението при уволнение, което иначе биха могли да претендират, може да се отрази на естеството или на обхвата на мерките за запазване на заетостта, но не може сама по себе си да бъде законосъобразна цел по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, която да обоснове разлика в третирането, основана на възраст.

37 Всъщност национален контекст, за който е характерна остра икономическа криза, не може да позволи на държавата членка да лиши от полезно действие посочената разпоредба, като се основе изключително на цел, различна от посочените в нея цели в областта на социалната политика и политиката на заетостта, за да обоснове такава разлика в третирането (вж. по аналогия решение от 21 декември 2016 г., AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, т. 106).

38 С оглед на това, както отбелязва генералният адвокат в точка 62 от заключението си, оказва се, че въвеждането със Закон 4024/2011 на режима на трудов резерв, приложен в рамките на бюджетните ограничения, на които е подложена Република Гърция, отговаря на законосъобразни цели на политиката на заетостта по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.

39 Така от една страна, с решението съответните работници да бъдат поставени в такъв режим, вместо да бъдат уволнени, се цели да се насърчи високо равнище на заетост, което съгласно член 3, параграф 3, първа алинея ДЕС и член 9 ДФЕС е една от целите, които си поставя Съюзът (вж. в този смисъл решения от 16 октомври 2007 г., Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, т. 64 и от 2 април 2020 г., Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, т. 36).

40 От друга страна, Съдът вече е имал повод да постанови, че целта да се установи балансирана възрастова структура между младите и по-възрастните длъжностни лица, за да се благоприятства наемането на работа и повишаването на младите хора, може да бъде легитимна цел на политиката на заетостта и на пазара на труда (вж. в този смисъл решения от 21 юли 2011 г., Fuchs и Köhler, C-159/10 и C-160/10, EU:C:2011:508, т. 50 и от 2 април 2020 г., Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, т. 38).

41 В това отношение, макар да е вярно, че програмата за съкращаване на публичните разходи не цели създаването на благоприятни условия за заетостта в публичния сектор в широк смисъл, въпреки това режимът на трудов резерв, предназначен за работници, на които в скоро време предстои пенсиониране, в рамките на тази програма е позволил по-конкретно да се избегне евентуалното уволнение на по-млади работници в този сектор.

42 От изложеното по-горе следва, че макар режимът на трудов резерв да се вписва в политика в бюджетната област, той преследва и цели, спадащи към политиката на заетостта, посочени в член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, които по принцип могат да бъдат обективно и обосновано оправдание за разлика в третирането, основана на възраст.

43 В съответствие с текста на тази разпоредба трябва да се провери още дали средствата, приложени за постигане на тези цели, са „подходящи и необходими“.

44 В това отношение се налага да се отбележи, че режимът на трудов резерв трябва да се счита за подходящо средство за постигане на посочените цели на политиката на заетост. Всъщност, от една страна, решението да не се уволняват, а да се оставят на работа работници или служители, на които в скоро време предстои пенсиониране при техния работодател от публичния сектор в широк смисъл, очевидно допринася за стимулирането на високо равнище на заетост. От друга страна, тъй като въвеждането на този режим е позволило именно да се избегне уволнението не само на работници, на които в скоро време предстои пенсиониране, но и на по-млади работници, то е допринесло за осигуряване на балансирана като цяло възрастова структура в посочения сектор.

45 Що се отнася до необходимостта от приетата мярка за постигане на посочените цели на политиката на заетостта, следва да се припомни, че компетентните органи на държавите членки трябва да намерят справедливо равновесие между различните засегнати интереси (решение от 2 април 2020 г., Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, т. 43 и цитираната съдебна практика). Това предполага именно посочената мярка да позволява да се постигнат тези цели, без да се увреждат прекомерно интересите на засегнатите работници или служители (вж. в този смисъл решение от 12 октомври 2010 г., Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, т. 32).

46 Освен това, както отбелязва генералният адвокат в точка 76 от заключението си, забраната за дискриминация, основана на възраст, трябва да се тълкува с оглед на правото на труд, признато в член 15, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз. От това произтича, че следва да се отделя особено внимание на участието на възрастните работници и служители в професионалния живот и следователно в икономическия, културния и социалния живот. Запазването на тези лица в активния живот благоприятства по-специално многообразието на работната сила. Интересът от запазването на активността на посочените лица обаче следва да се взема предвид при зачитане на други, евентуално разнопосочни интереси (решение от 2 април 2020 г., Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, т. 44 и цитираната съдебна практика).

47 Поради това е важно да се определи дали при упражняване на широкото право на преценка, с което разполага в областта на социалната политика и политиката на заетостта, националният законодател е искал да постигне посочените цели, от които се ползват именно по-младите работници, както и чрез запазването на високо равнище на заетост, структурите от публичния сектор, които в контекст на бюджетни ограничения могат да продължат да гарантират мисията и ефективността си, без да се увреждат прекомерно интересите на работниците, които са били подложени на режима на трудов резерв.

48 Във връзка с това следва да се отбележи, на първо място, че макар поставянето в този режим да води до голямо намаление на възнаграждението и до загуба на възможността за професионално израстване за засегнатите работници или служители, те са подложени на този режим за сравнително кратък период, а именно максимум 24 месеца, след което ще се ползват от пенсия в пълен размер — обстоятелство, което е от основно значение като условие за подлагането на този режим.

49 Освен това с оглед на непосредствено предстоящото получаване на тази пенсия в пълен размер, намаляването, дори премахването на обезщетението при уволнение, което работниците биха могли да претендират при прекратяване на трудовото им правоотношение, не изглежда неоснователно, като се вземе предвид икономическият контекст, станал повод за разглежданата в главното производство правна уредба (вж. в този смисъл решение от 26 февруари 2015 г., Ingeniørforeningen i Danmark, C-515/13, EU:C:2015:115, т. 27).

50 На второ място, от акта за преюдициално запитване се установява, че поставянето на съответните работници и служители в режим на трудов резерв е съпроводено с мерки за защита на същите, чийто ефект е да смекчат неблагоприятните последици от този режим. Тези мерки са изброени в третия поставен от запитващата юрисдикция въпрос, буква а), и включват възможността при определени условия да се намери друга работа в частния сектор или да се упражнява дейност като самостоятелно заето лице, без да се губи правото да се получава съответстващото на този режим възнаграждение, задължението за публичната структура работодател или, при липса на възможност, за националната агенция по заетостта, да изплаща на компетентния осигурителен институт до излизането в пенсия на вноските за социално осигуряване, дължими от работодателя и от работника въз основа на предишното му възнаграждение, освобождаването от режима на трудов резерв за уязвимите социални групи,

които се нуждаят от закрила, възможност за прехвърляне на въпросния персонал на други свободни работни места в структури на публичния сектор, както и вземането на мерки във връзка с изплащането на получените от въпросния персонал кредити за недвижими имоти.

51 От това следва, че не се установява разглежданата в главното производство правна уредба да вреди прекомерно на легитимните интереси на засегнатите работници. Следователно в контекста, белязан от остра икономическа криза, тя не надхвърля необходимото за постигане на преследваните от националния законодател цели на политиката на заетостта.

52 С оглед на всички изложени дотук съображения на поставените въпроси следва да се отговори, че член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат национална правна уредба, по силата на която работниците от публичния сектор, които през определен период отговарят на условията за получаване на пенсия в пълен размер, се поставят в режим на трудов резерв до прекратяването на трудовия им договор, което води до намаляване на възнаграждението, загуба на възможно кариерно развитие, както и намаляване, дори премахване на обезщетението при уволнение, което биха могли да претендират при прекратяване на трудовото им правоотношение, след като тази правна уредба преследва законосъобразна цел на политиката на заетостта и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

По съдебните разноски

53 С оглед на обстоятелството, че за страните в главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (трети състав) реши:

Член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат национална правна уредба, по силата на която работниците от публичния сектор, които през определен период отговарят на условията, за получаване на пенсия в пълен размер, се поставят в режим на трудов резерв до прекратяването на трудовия им договор, което води до намаляване на възнаграждението, загуба на възможно кариерно развитие, както и намаляване, дори премахване на обезщетението при уволнение, което биха могли да претендират при прекратяване на трудовото им правоотношение, след като тази правна уредба преследва законосъобразна цел на политиката на заетостта и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

Подписи: