Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

15. dubna 2021 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2000/78/ES – Zásada rovného zacházení v zaměstnání a povolání – Zákaz diskriminace na základě věku – Pracovníci zařazení do personální rezervy do skončení jejich pracovní smlouvy – Snížení platu a snížení nebo ztráta odstupného při propuštění – Režim použitelný na pracovníky ve veřejném sektoru, kteří se blíží okamžiku odchodu do plného důchodu – Snižování mzdových výdajů ve veřejném sektoru – Článek 6 odst. 1 – Legitimní cíl sociální politiky – Situace hospodářské krize“

Ve věci C-511/19,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Areios Pagos (Kasační soud, Řecko) ze dne 11. června 2019, došlým Soudnímu dvoru dne 4. července 2019, v řízení

AB

proti

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis,

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení A. Prechal, předsedkyně senátu, N. Wahl, F. Biltgen (zpravodaj), L. S. Rossi a J. Passer, soudci,

generální advokát: J. Richard de la Tour

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za AB D. Vervesosem a D. Vasileiouem, dikigoroi,

– za Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis V. Kounelisem, dikigoros,

– za řeckou vládu E.-M. Mamouna, G. Papadaki a A. Dimitrakopoulou, jakož i K. Georgiadisem, jako zmocněnci,

– za Evropskou komisi D. Martinem a D. Triantafyllouem, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: řečtina.

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 19. listopadu 2020,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi AB a Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (dále jen „OAKA“) ve věci jeho uvedení před jeho odchodem do důchodu do režimu personální rezervy, který upravuje vnitrostátní právo.

Právní rámec

Unijní právo

3 Článek 1 směrnice 2000/78 stanoví, že jejím účelem je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací mimo jiné na základě věku v zaměstnání a povolání s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.

4 Článek 2 odst. 1 a 2 této směrnice stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.

2. Pro účely odstavce 1 se

a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;

b) ‚nepřímou diskriminací‘ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže
   i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné […]

[…]“

5 Článek 3 odst. 1 uvedené směrnice stanoví:

„V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o

[…]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;

[…]“

6 Článek 6 odst. 1 téže směrnice stanoví:

„Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany;

[…]“

Řecké právo

7 Ustanovení § 34, nadepsané „Zrušení volných pracovních míst pro soukromoprávní zaměstnance a personální rezerva“ Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio – vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015 (zákon č. 4024/2011 o důchodovém systému, jednotné tabulce platů a platových tříd, personální rezervě a dalších ustanoveních k provedení střednědobého rozpočtového rámce na období 2012–2015) ze dne 27. října 2011 (FEK A’ 226), ve znění nařízení s mocí zákona ze dne 16. prosince 2011, které bylo změněno na zákon na základě § 1 Nómos 4047/2012 (zákon č. 4047/2012) ze dne 23. února 2012 (FEK A’ 31) (dále jen „zákon č. 4024/2011“), ve svých odstavcích 1 až 4 a 8 stanoví:

„1. Ustanovení § 37 odst. 7 zákona č. 3986/2011 (FEK A’, č. 152) se nahrazuje tímto zněním:

[…]

c) Zaměstnanci zařazení do režimu personální rezervy pobírají od okamžiku svého zařazení do tohoto režimu po dobu 12 měsíců nebo, stanoví-li tak zvláštní předpisy, po dobu 24 měsíců 60 % svého základního platu, který pobírali v okamžiku svého zařazení do dotčeného režimu.

[…]

e) Zařazení do režimu personální rezervy se pro všechny právní účely považuje za oznámení výpovědi z pracovního poměru, přičemž odměna vyplácená zaměstnancům zařazeným do uvedeného režimu v souladu s ustanoveními písmene c) se vypočítá tak, že se započte do odstupného při propuštění, které je případně splatné po uplynutí doby zařazení do personální rezervy.

[…]

2. Pracovní místa určená pro zaměstnance s pracovní smlouvou podle soukromého práva na dobu neurčitou ve veřejné správě, právnických osobách veřejného práva, orgánech územních celků prvního a druhého stupně a jimi zřizovaných zařízeních, soukromoprávních právnických osobách vlastněných státem, právnickými osobami veřejného práva nebo orgány územních celků, pokud plní úkoly svěřené jim státem, orgány státní správy nebo orgány územních celků nebo pokud podléhají dohledu ze strany státu, orgánů státní správy nebo orgánů územních celků nebo pokud je jejich statutární orgán většinově jmenován a řízen státem, orgány státní správy nebo orgány územních celků nebo pokud je jejich roční rozpočet nejméně z 50 % trvale financován dotacemi z fondů spravovaných výše uvedenými subjekty

v souladu s příslušnými právními ustanoveními, jakož i ve státních podnicích, organizacích a akciových společnostech spadajících do působnosti kapitoly I zákona č. 3429/2005 (FEK A‘, č. 314), ve znění [článku 1] odst. 1 písm. a) zákona č. 3899/2010 (FEK A‘, č. 212), která jsou k datu nabytí účinnosti tohoto zákona neobsazená, se zrušují. […]

3. Pracovní smlouva podle soukromého práva na dobu neurčitou zaměstnanců uvedených subjektů […] skončí automaticky ze zákona v okamžiku, kdy uvedení zaměstnanci splní podmínky pro nárok na odchod do plného důchodu, což odpovídá 35 letům účasti na systému sociálního pojištění, za podmínky, že tento nárok vznikne v souladu s příslušnými ustanoveními do 31. prosince 2013 včetně […]

4. Pracovníci uvedení v předchozím odstavci jsou automaticky zařazeni do režimu personální rezervy počínaje dnem 1. ledna 2012 do skončení své pracovní smlouvy způsobem stanoveným v předchozím odstavci. […]

[…]

8. Doba zařazení do personální rezervy u pracovníků uvedených v odstavci 4 nepřesáhne 24 měsíců […]“

8 Ustanovení § 8 druhý pododstavec Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon (zákon č. 3198/1955, kterým se mění a doplňují ustanovení o skončení pracovního poměru) ze dne 23. dubna 1955 (FEK A’98), ve znění použitelném na skutkový stav v původním řízení (dále jen „zákon č. 3198/1955“) stanoví:

„Pracovníci pojištění u instituce důchodového pojištění, kteří splnili podmínky pro vznik nároku na vyplácení plného starobního důchodu, mohou […], pokud mají postavení zaměstnance, buď opustit své zaměstnání, nebo být propuštěni zaměstnavatelem ze zaměstnání a v každém případě pobírat, pokud mají doplňkové pojištění, 40 % odstupného při propuštění, na které mají nárok podle platných ustanovení, v případě ukončení jejich pracovní smlouvy zaměstnavatelem a pokud nemají doplňkové pojištění, 50 % uvedeného odstupného při propuštění.“

9 Článek 10 odst. 1 Nómos 825/1978 stanoví: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nothesías kai rythíseos synafón themáton (zákon č. 825/1978, kterým se nahrazují, mění a doplňují ustanovení právních předpisů upravujících IKA a související ustanovení) ze dne 13. listopadu 1978 (FEK A’189), ve znění použitelném na skutkový stav v původním řízení (dále jen „zákon č. 825/1978“), stanoví, že pracovník, který je pojištěn u Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton (IKA-ETAM) (instituce sociálního zabezpečení – Všeobecná pojišťovna pro zaměstnance, Řecko), musí odpracovat 10 500 dní (35 let) a dosáhnout věku 58 let ke dni podání žádosti u pojišťovny, aby mohl mít nárok na plný starobní důchod.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

10 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že AB byl v roce 1982 přijat do zaměstnání u OAKA, soukromoprávní právnické osoby, která je součástí veřejného sektoru v širším slova smyslu, na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou a od roku 1998 byl zařazen na pracovní pozici technického poradce v tomto subjektu.

11 Od 1. ledna 2012 byl AB automaticky zařazen do režimu personální rezervy na základě § 34 odst. 1 písm. c), odst. 3 prvního pododstavce a odstavců 4 a 8 zákona č. 4024/2011, což vedlo ke snížení jeho odměny na 60 % jeho základního platu.

12 Dne 30. dubna 2013 ukončila společnost OAKA pracovní smlouvu AB, aniž mu vyplatila odstupné při propuštění uvedené v čl. 8 druhém pododstavci zákona č. 3198/1955 v případě propuštění nebo skončení pracovního poměru zaměstnance, pokud jsou splněny podmínky pro přiznání nároku na plný starobní důchod. Toto nevyplacení odstupného bylo založeno na § 34 odst. 1 písm. e) zákona č. 4024/2011, který stanoví, že dlužné odstupné za propuštění se započte vůči odměně vyplácené zaměstnanci po dobu, kdy je zařazen do personální rezervy.

13 Žalobou podanou k Monomeles Protodikeio Athinon (soud prvního stupně v Aténách – samosoudce, Řecko) AB zejména napadl platnost svého přeřazení do režimu personální rezervy na základě výše uvedených ustanovení § 34 zákona č. 4024/2011 z důvodu, že tato ustanovení podle jeho tvrzení porušují směrnici 2000/78, jelikož zavádí rozdílné zacházení na základě věku, které není objektivně odůvodněno žádným legitimním cílem, případně, že prostředky uplatněné k dosažení takového cíle nejsou přiměřené a nezbytné. Z tohoto důvodu se AB domáhal toho, aby byla OAKA uložena povinnost zaplatit mu rozdíl mezi mzdou, kterou pobíral před uvedeným přeřazením, a mzdou, která mu byla vyplácena po tomto přeřazení. AB se dále dovolával § 8 druhého pododstavce zákona č. 3198/1955 a požadoval, aby mu OAKA zaplatila částku jako odstupné za propuštění navýšenou o zákonné úroky.

14 Když uvedený soud této žalobě částečně vyhověl, podala OAKA odvolání k Monomeles Efeteio Athinon (odvolací soud v Aténách – samosoudce, Řecko), který rozsudek soudu prvního stupně zrušil a zamítl žalobu AB v té části, ve které jí bylo tímto rozsudkem vyhověno.

15 Pan AB podal kasační opravný prostředek k Areios Pagos (kasační soud, Řecko). Tento soud vylučuje přímou diskriminaci na základě věku, jelikož § 34 zákona 4024/2011 nestanoví zvláštní věkovou hranici pro zaměstnance, na které se vztahuje režim personální rezervy. Klade si však otázku, zda tento režim představuje nepřímou diskriminaci na základě věku v rozsahu, v němž je vyhrazen zaměstnancům, kteří se blíží odchodu do plného důchodu, což předpokládá, že dosáhli 35 let účasti na sociálním pojištění, přičemž tyto podmínky musely být splněny v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013.

16 V tomto ohledu předkládající soud nejprve uvádí, že takový zaměstnanec, jako je AB, který je pojištěn u IKA-ETAM, mohl mít nárok na plný starobní důchod v případě splnění dvojí podmínky, a to 35 let účasti na sociálním pojištění a dosažení věku 58 let v souladu s § 10 odst. 1 zákona 825/1978.

17 Předkládající soud dále vznáší otázku, zda v případě zjištění nepřímé diskriminace na základě věku mohou důvody uvedené v důvodové zprávě k zákonu č. 4024/2011 představovat objektivně a rozumně legitimní cíl, který odůvodňuje takové rozdílné zacházení. V tomto ohledu zmíněný soud uvádí, že cílem ustanovení § 34 tohoto zákona bylo reagovat na naléhavou potřebu snížit mzdové náklady v souladu s dohodou mezi Řeckou republikou a jejími věřiteli, jakož i konsolidovat státní a veřejné finance obecně za účelem řešení hospodářské krize, v níž se tento členský stát ocitl.

18 V případě kladné odpovědi se předkládající soud konečně táže, zda jednak snížení odměny za práci zaměstnanců, kteří jsou zařazeni do režimu personální rezervy, s ohledem na ochranná opatření zavedená uvedeným zákonem týkající se těchto zaměstnanců, a jednak zda částečné nebo úplné zrušení odstupného při propuštění podle § 8 druhého pododstavce zákona č. 3198/1955 pro tyto zaměstnance představuje přiměřené a nezbytné prostředky k dosažení uvedeného cíle.

19 Za těchto podmínek se Areios Pagos (kasační soud, Řecko) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Představuje přijetí členským státem takové vnitrostátní právní úpravy, která se uplatní na státní orgány, orgány územních celků a právnické osoby veřejného práva a na všechny subjekty (soukromoprávní právnické osoby), které jsou součástí veřejného sektoru v širším slova smyslu, jakožto zaměstnavatele, jako jsou ustanovení § 34 odst. 1 písm. c), odst. 3 prvního pododstavce

a odst. 4 zákona č. 4024/2011, podle kterých jsou zaměstnanci výše uvedených subjektů zaměstnaní v soukromoprávním pracovním poměru, zařazeni do režimu personální rezervy po dobu nepřesahující 24 měsíců, a to na základě jediného hmotněprávního kritéria, které je založeno na blížícím se odchodu do plného důchodu, tj. pokud pracovník splnil podmínky pro nárok na plný starobní důchod, a to 35 let účasti na sociálním pojištění v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013, a rovněž s ohledem na skutečnost, že podle příslušných právních předpisů v oblasti sociálního pojištění platných v rozhodné době bylo vyžadováno, s výjimkou případů, které nejsou v projednávané věci relevantní, aby pojištěný dosáhl (alespoň) 10 500 pracovních dnů (35 let) pojištění u [Idryma Koinonikon Asfaliseon (IKA) (instituce sociálního zabezpečení)] nebo u jiné pojišťovny zaměstnanců a dosáhl (alespoň) 58 let věku, aniž by bylo samozřejmě vyloučeno, v závislosti na okolnostech konkrétního případu, že výše uvedená doba pojištění (35 let) byla dosažena v jiném věku, nepřímou diskriminaci na základě věku ve smyslu čl. 2 odst. 1 a odst. 2 písm. b) a čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78?

2) V případě kladné odpovědi na první otázku, může být zavedení režimu personální rezervy objektivně a rozumně odůvodněno ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) a čl. 6 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 bezprostřední potřebou zajistit organizační, provozní a rozpočtové výsledky, zejména naléhavou potřebou snížit veřejné výdaje tak, aby bylo do konce roku 2011 dosaženo konkrétních kvantitativních cílů stanovených ve střednědobém rozpočtovém rámci, jak jsou uvedeny v důvodové zprávě k zákonu [č. 4024/2011], s cílem dodržet závazky přijaté Řeckou republikou vůči svým věřitelům za účelem na jedné straně vyřešení vážné a dlouhodobé hospodářské a finanční krize, ve které se tento stát ocitl, a na druhé straně konsolidovat veřejné finance a omezit expanzi veřejného sektoru?

3) V případě kladné odpovědi na druhou předběžnou otázku,
   a) je přijetí takového opatření, jako je opatření stanovené v § 34 odst. 1 písm. c) zákona č. 4024/2011, které stanoví drastické snížení platů zaměstnanců, kteří podléhají režimu personální rezervy, na 60 % jejich základního platu, který pobírali v okamžiku svého zařazení do uvedeného režimu, aniž by tito zaměstnanci byli povinni pracovat pro dotyčný subjekt, a které vede (*de facto*) ke ztrátě případného zvýšení platu a kariérního postupu za období od jejich zařazení do režimu personální rezervy až do jejich propuštění z důvodu odchodu do plného důchodu, přiměřeným a nezbytným prostředkem pro dosažení výše uvedeného cíle ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) a čl. 6 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78, a to s ohledem na následující kumulativní skutečnosti:
      i) těmto zaměstnancům je po dobu zařazení do personální rezervy zachována možnost najít si jiné zaměstnání (v soukromém sektoru) nebo vykonávat samostatně výdělečnou činnost, aniž ztratí nárok na pobírání výše uvedené procentní části základního platu, vyjma případu, kdy odměna nebo příjmy plynoucí z nového zaměstnání nebo nové činnosti přesahují výši odměny, kterou tito zaměstnanci pobírali před zařazením do režimu personální rezervy, přičemž v takovém případě se výše uvedená část základního platu snižuje o takto získaný přebytek – čl. 34 odst. 1 písm. f) zákona č. 4024/2011,
      ii) veřejný subjekt, který je zaměstnavatelem, a v případě jeho zrušení [národní agentura pro zaměstnanost], přebírá povinnost platit až do odchodu do důchodu dotyčné instituci sociálního pojištění příspěvky na sociální zabezpečení za zaměstnavatele i za zaměstnance, které odpovídají příspěvkům na základní důchod, na zdravotní pojištění a doplňkové zdravotní pojištění a na doplňkové důchodové pojištění, vypočtené na základě odměny, kterou tento zaměstnanec pobíral před zařazením do režimu personální rezervy – § 34 odst. 1 písm. d) zákona č. 4024/2011,
      iii) jsou stanoveny výjimky z režimu personální rezervy pro zranitelné sociální skupiny, které potřebují ochranu (pokud byl manžel dotyčného zaměstnance zařazen do režimu personální rezervy, pokud vyživovaný manžel nebo vyživované dítě žijící ve společné domácnosti s dotyčným zaměstnancem mají stupeň invalidity nejméně 67 %, pokud má

dotyčný zaměstnanec stupeň invalidity nejméně 67 %, pokud je dotyčný zaměstnanec hlavou početné rodiny, nebo v případě rodiče samoživitele žijícího ve společné domácnosti a závislých na dotčeném zaměstnanci) – § 34 odst. 1 písm. b) zákona č. 4024/2011,

iv) je přednostně nabídnuta možnost převedení těchto zaměstnanců na jiná volná pracovní místa v orgánech subjektů veřejného sektoru na základě objektivních kritérií založených na zásluhách prostřednictvím zařazení do pořadníků [Vrchní rady pro výběr zaměstnanců] – § 34 odst. 1 písm. a) zákona č. 4024/2011 – která je však fakticky omezena z důvodu drastického omezení náboru zaměstnanců jednotlivými subjekty veřejného sektoru z důvodu nutnosti snížit výdaje,

v) je zajištěno přijetí opatření ke splácení úvěrů na nemovitosti, které zaměstnancům zařazeným do režimu personální rezervy poskytla Státní depozitní pokladna a byla uzavřena dohoda mezi státem a Asociací řeckých bank s cílem usnadnit splácení půjček, které tito zaměstnanci obdrželi od ostatních bank, a to v závislosti na jejich celkovém rodinném příjmu a majetkové situaci – § 34 odst. 10 a 11 zákona č. 4024/2011,

vi) pozdější znění zákona (§ 1 odst. 15 zákona 4038/2012 – FEK A' 14) stanoví, že přijetí aktu o přiznání nároku na starobní důchod a příkaz k jeho vyplacení zaměstnancům uvedeným v bodě ii) a iii) musí být vydán s nejvyšší prioritou, a to nejpozději do čtyř měsíců od jejich propuštění a od předložení příslušné dokumentace za účelem přiznání starobního důchodu, a

vii) výše uvedená ztráta kariérního postupu a zvýšení platu za období, kdy jsou zaměstnanci zaměstnaní na základě soukromoprávního pracovního poměru zařazeni do režimu personální rezervy a do svého propuštění z důvodu odchodu do plného důchodu ve většině případů, včetně projednávané věci, nenastane, jelikož zaměstnanec v důsledku svého dlouhodobého setrvání ve veřejném orgánu vyčerpal možnosti růstu v rámci platových tříd nebo kariérního postup stanovené příslušnými právními předpisy?

b) Je přijetí takového opatření, jako je opatření uvedené v § 34 odst. 1 písm. e) zákona č. 4024/2011, které vede k úplné (nebo částečné) zrušení odstupného stanoveného v § 8 druhém pododstavci zákona č. 3198/1955 v případě propuštění nebo skončení pracovního poměru zaměstnance z důvodu splnění podmínek pro vznik nároku na starobní důchod v plné výši, jež odpovídá 40 % odstupného při propuštění stanoveného pro zaměstnance s doplňkovým pojištěním (a které, pokud jde o subjekty, které jsou veřejně prospěšnými organizacemi nebo jsou dotovány státem, jako je žalovaná právnická osoba soukromého práva, nesmí překročit částku 15 000 eur) z důvodu započtení snížené odměny pobírané v době zařazení do personální rezervy do tohoto odstupného, přiměřeným a nezbytným prostředkem k dosažení výše uvedeného cíle ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) a čl. 6 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78, a to s ohledem na skutečnost, že v každém jiném případě by dotčený zaměstnanec toto snížené odstupné v souladu s výše uvedenými pracovněprávními předpisy obdržel, a to pokud by sám dal výpověď i pokud by byl propuštěn orgánem, který byl jeho zaměstnavatelem?“

K předběžným otázkám

20 Podstatou otázek předkládajícího soudu, které je třeba přezkoumat společně, je, zda článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které jsou pracovníci ve veřejném sektoru, kteří v určitém období splní podmínky pro vznik nároku na plný starobní důchod, zařazeni do režimu personální rezervy, s čímž je spojeno snížení jejich platu, ztráta jejich případného kariérního postupu, jakož i snížení, případně odepření odstupného při propuštění, na které by tito pracovníci měli nárok při ukončení jejich pracovního poměru.

21 Za účelem zodpovězení uvedených otázek, je třeba ověřit, zda vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení spadá do působnosti směrnice 2000/78, a pokud ano, zda představuje rozdílné zacházení na základě věku, jež by případně mohlo být s ohledem na čl. 6 odst. 1 uvedené směrnice považováno za odůvodněné.

22 Co se týče zaprvé otázky, zda právní úprava dotčená ve věci v původním řízení spadá do působnosti směrnice 2000/78, jak z názvu a preambule, tak z obsahu a účelu této směrnice vyplývá, že jejím cílem je stanovit obecný rámec k tomu, aby bylo každé osobě zajištěno rovné zacházení „v zaměstnání a povolání“ tím, že jí poskytne účinnou ochranu proti diskriminaci na základě některého z důvodů uvedených v jejím článku 1, k nimž patří i věk (rozsudek ze dne 2. dubna 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, bod 20 a citovaná judikatura).

23 Z článku 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78 kromě toho vyplývá, že směrnice 2000/78 se v rámci pravomocí svěřených Evropské unii vztahuje „na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů“, pokud jde o „podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování“.

24 Podle právní úpravy dotčené ve věci v původním řízení byli pracovníci v pracovním poměru podle soukromého práva na dobu neurčitou se zaměstnavateli z veřejného sektoru v širším slova smyslu, kteří během určité doby splňovali podmínky pro vznik nároku na plný starobní důchod, zařazeni do režimu personální rezervy až do ukončení jejich pracovní smlouvy. Toto zařazení ovlivnilo odměňování uvedených pracovníků a odstupné při propuštění, na které měli nárok v okamžiku skončení pracovního poměru.

25 Za těchto okolností spadá vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení do působnosti směrnice 2000/78.

26 Pokud jde zadruhé o otázku, zda tato právní úprava zavádí rozdílné zacházení na základě věku ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78 ve spojení s jejím článkem 1, je třeba uvést, že s výhradou ověření předkládajícím soudem, z § 34 odst. 3 a 4 zákona č. 4024/2011 vyplývá, že zařazení do režimu personální rezervy bylo stanoveno pro pracovníky ve veřejném sektoru v širším slova smyslu, kteří splňovali podmínky pro odchod do plného důchodu. I když uvedený odstavec 3 jako podmínku pro odchod do plného důchodu uvádí účast v systému sociálního pojištění po dobu 35 let, z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že v souladu s § 10 odst. 1 zákona č. 825/1978, takový pracovník, jako je AB, který byl pojištěn u IKA-ETAM, mohl mít nárok na plný starobní důchod za dvojí podmínky, a to pokud splnil uvedených 35 let pojištění a dosáhl minimálního věku 58 let.

27 Vzhledem k tomu, že obě tyto podmínky jsou kumulativní, skutečnost, že zaměstnanec dosáhne minimálního věku 58 let, představuje, jak uvedl generální advokát v bodě 37 svého stanoviska, nezbytnou podmínku pro jeho nárok na plný starobní důchod, a v důsledku toho pro jeho zařazení do režimu personální rezervy v relevantním období. Uplatnění tohoto systému je tak založeno na kritériu, které je nerozlučně spjato s věkem dotyčných pracovníků (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. října 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, bod 23).

28 Z toho vyplývá, že bez ohledu na skutečnost, že druhá kumulativní podmínka pro nárok na plný starobní důchod, a sice podmínka dosažení 35 let účasti na sociálním pojištění, musí být považována za kritérium, které se zdá být neutrálním ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, zavádí vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení rozdílné zacházení založené přímo na kritériu věku ve smyslu článku 1 ve spojení s čl. 2 odst. 2 písm. a) této směrnice (obdobně viz rozsudek ze dne 16. října 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, body 48 a 51).

29 Co se týče zatřetí otázky, zda toto rozdílné zacházení může být odůvodněno s ohledem na článek 6 směrnice 2000/78, je třeba uvést, že odstavec 1 první pododstavec tohoto článku 6 stanoví, že rozdílné zacházení na základě věku nepředstavuje diskriminaci, jestliže je v rámci vnitrostátních právních předpisů objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.

30 Soudní dvůr opakovaně rozhodl, že členské státy mají širokou posuzovací pravomoc nejen při sledování určitého cíle v oblasti sociální politiky a zaměstnanosti, ale i při stanovení opatření, kterými lze tohoto cíle dosáhnout (rozsudek ze dne 8. května 2019, Leitner, C-396/17, EU:C:2019:375, bod 41 a citovaná judikatura).

31 V projednávaném případě z důvodové zprávy k zákonu č. 4024/2011, na kterou odkazuje jak předkládací rozhodnutí, tak vyjádření řecké vlády, vyplývá, že za okolností vážné hospodářské krize, které čelila Řecká republika, představuje právní úprava dotčená ve věci v původním řízení provedení závazků přijatých tímto členským státem vůči věřitelům, které spočívají v okamžitém snížení veřejných mzdových výdajů za účelem dosažení úspor ve výši 300 milionů eur za rok 2012, přičemž režim personální rezervy musí být uplatňován vůči 30 000 pracovníků veřejného sektoru v širokém slova smyslu.

32 Řecká vláda a Evropská komise tvrdí, že tento cíl nemá čistě rozpočtovou povahu, ale týká se rovněž racionalizace a omezení veřejného sektoru v širokém slova smyslu, jakož i restrukturalizace jeho služeb. Komise zdůrazňuje, že opatření přijatá v této souvislosti s vážnou hospodářskou krizí měla za cíl zabránit úpadku Řecké republiky, a tím zajistit stabilitu eurozóny zachováním hospodářské, a tudíž sociální rovnováhy.

33 Mimoto podle řecké vlády režim personální rezervy přispívá s ohledem na požadavky související se snížením veřejných výdajů k cílům politiky zaměstnanosti. S ohledem na skutečnost, že dotčení pracovníci mohli být kdykoli propuštěni, tak použití tohoto režimu zajistilo zachování vysoké úrovně zaměstnanosti. A dále podřízení uvedenému systému pracovníků, kteří se blíží okamžiku odchodu do důchodu, umožnilo nastavit vyváženou věkovou strukturu mezi mladými a staršími zaměstnanci ve veřejném sektoru v širším slova smyslu.

34 Kromě toho, i když důvody rozpočtové povahy mohou být základem volby sociální politiky členského státu a ovlivňovat povahu a rozsah opatření ochrany zaměstnanosti, která si přeje přijmout, nemohou samy o sobě představovat cíl sledovaný touto politikou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 8. října 2020, Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu a další, C-644/19, EU:C:2020:810, bod 53 a citovaná judikatura).

35 V projednávaném případě je třeba poznamenat, že okolnost, že vážná hospodářská krize, které čelila Řecká republika, mohla vyvolat závažné důsledky, a to zejména úpadek tohoto členského státu a ztrátu stability eurozóny, nemůže mít vliv na rozpočtovou povahu cíle přijatých opatření spočívajícího v dosažení úspor 300 milionů eur za rok 2012, aby čelila této krizové situaci (viz rozsudek ze dne 2. dubna 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, bod 35).

36 Z toho vyplývá, jak uvedl generální advokát v bodě 60 svého stanoviska, že cíl snížení veřejných výdajů v souladu se závazky, které přijala Řecká republika vůči svým věřitelům, v rozsahu, v němž právní úprava dotčená ve věci v původním řízení stanoví zavedením režimu personální rezervy, snížení platů dotčených pracovníků, jakož i snížení, či dokonce zrušení odstupného při propuštění, na které by jinak měli nárok, může mít vliv na povahu nebo rozsah opatření na ochranu zaměstnanosti, avšak nemůže jako takový představovat legitimní cíl podle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, který odůvodňuje rozdílné zacházení na základě věku.

37 Vnitrostátní kontext vyznačující se vážnou hospodářskou krizí totiž nemůže členský stát opravňovat k tomu, aby uvedené ustanovení zbavil užitečného účinku tím, že se za účelem odůvodnění takového rozdílného zacházení opře výlučně o jiný cíl, než jsou cíle v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti sledované tímto ustanovením (obdobně viz rozsudek ze dne 21. prosince 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, bod 106).

38 Jak však uvedl generální advokát v bodě 62 svého stanoviska, jeví se, že zavedení režimu personální rezervy na základě zákona č. 4024/2011 v rámci rozpočtových omezení, kterým Řecká republika podléhala, odpovídá legitimním cílům politiky zaměstnanosti ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

39 Volba uvést dotčené pracovníky do takového režimu namísto toho, aby je propustila, má podpořit vysokou úroveň zaměstnanosti, což podle čl. 3 odst. 3 prvního pododstavce SEU a článku 9 SFEU představuje jeden z cílů sledovaných Unií (v tomto smyslu viz zejména rozsudky ze dne 16. října 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, bod 64 a ze dne 2. dubna 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, bod 36).

40 Zadruhé Soudní dvůr již měl příležitost rozhodnout, že cíl spočívající ve vytvoření vyvážené věkové skladby mezi mladými a staršími úředníky, zejména za účelem podpory přijímání a povyšování mladých pracovníků, může představovat legitimní cíl politiky zaměstnanosti a trhu práce (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 21. července 2011, Fuchs a Köhler, C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, bod 50, jakož i ze dne 2. dubna 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, bod 38).

41 I když je v tomto ohledu pravda, že cílem programu snižování veřejných výdajů není podpora zaměstnávání ve veřejném sektoru v širším slova smyslu, nic to nemění na tom, že režim personální rezervy určený pro pracovníky blížící se okamžiku odchodu do důchodu mohl v rámci tohoto programu zejména zabránit případnému propuštění mladších zaměstnanců v tomto sektoru.

42 Z výše uvedeného vyplývá, že i když je režim personální rezervy součástí rozpočtové politiky, sleduje rovněž cíle spadající do politiky zaměstnanosti uvedené v čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, které v zásadě mohou objektivně a rozumně odůvodnit rozdílné zacházení na základě věku.

43 Dále je ještě třeba ověřit, zda jsou prostředky použité k dosažení těchto cílů v souladu se zněním uvedeného ustanovení „přiměřené a nezbytné“.

44 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že režim personální rezervy musí být považován za vhodný prostředek k dosažení vytyčených cílů politiky zaměstnanosti. Rozhodnutí nepropustit, ale zachovat zaměstnance blížící se odchodu do důchodu u jejich zaměstnavatele ve veřejném sektoru v širším slova smyslu totiž zjevně přispívá k podpoře vysoké úrovně zaměstnanosti. Dále vzhledem k tomu, že zavedení tohoto systému zejména umožnilo zabránit propuštění nejen zaměstnanců blížících se odchodu do důchodu, ale rovněž mladších zaměstnanců, přispělo k zajištění z celkového pohledu vyvážené věkové skladby v rámci uvedeného sektoru.

45 Pokud jde o nezbytnost opatření přijatého k dosažení sledovaných cílů politiky zaměstnanosti, je třeba připomenout, že příslušným orgánům členských států přísluší nalézt spravedlivou rovnováhu mezi jednotlivými dotčenými zájmy (rozsudek ze dne 2. dubna 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, bod 43 a citovaná judikatura). To zejména znamená, že uvedené opatření musí umožnit dosažení těchto cílů, aniž nepřiměřeně zasahuje do legitimních zájmů dotčených pracovníků (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. října 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, bod 32).

46 Jak uvedl generální advokát v bodě 76 svého stanoviska, zákaz diskriminace na základě věku musí být vykládán ve světle práva pracovat uznaného v čl. 15 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie. Z toho vyplývá, že zvláštní pozornost musí být věnována účasti starších pracovníků na pracovním životě, a tím také na hospodářském, kulturním a společenském životě. Setrvání těchto osob v aktivním životě podporuje zejména různorodost pracovních míst. Zájem na ponechání uvedených osob v aktivním pracovním životě musí být nicméně zohledněn současně s jinými, případně rozdílnými, zájmy (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 2. dubna 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, bod 44 a citovaná judikatura).

47 Je tedy třeba určit, zda se vnitrostátní zákonodárce při výkonu široké posuzovací pravomoci, kterou disponuje v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, snažil dosáhnout sledovaných cílů, z nichž mají prospěch zejména mladší zaměstnanci, jakož i zachováním vysoké úrovně zaměstnanosti subjekty veřejného sektoru, které v kontextu rozpočtových omezení mohou nadále zajišťovat své poslání a efektivitu, aniž by nadměrně zasahoval do zájmů pracovníků, kteří byli zařazeni do režimu personální rezervy.

48 V tomto ohledu je třeba zaprvé uvést, že i když zařazení do tohoto režimu způsobuje dotčeným pracovníkům významné snížení odměny a ztrátu příležitosti na služební postup, podléhají posledně uvedení pracovníci tomuto režimu relativně krátkou dobu, tedy maximálně 24 měsíců, po jejímž uplynutí mají nárok na plný důchod, přičemž posledně uvedená okolnost představuje základní podmínku pro uplatnění uvedeného režimu na tyto pracovníky.

49 Kromě toho vzhledem k blížícímu se pobírání tohoto plného důchodu se snížení, či dokonce odepření odstupného při propuštění, na které měli uvedení pracovníci nárok v okamžiku skončení pracovního poměru, nejeví jako nepřiměřené s ohledem na hospodářský kontext, který vedl k právní úpravě dotčené v původním řízení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 26. února 2015, Ingeniørforeningen i Danmark, C-515/13, EU:C:2015:115, bod 27).

50 Zadruhé z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že zařazení dotčených pracovníků do režimu personální rezervy je spojeno s ochrannými opatřeními pro tyto pracovníky, která vedou ke zmírnění nepříznivých dopadů tohoto režimu. Tato opatření jsou uvedena ve třetí otázce v písm. a), kterou předkládající soud položil, a týkají se možnosti najít si jiné zaměstnání v soukromém sektoru nebo vykonávat samostatně výdělečnou činnost bez ztráty nároku na pobírání odměny v tomto režimu, povinnosti veřejného subjektu, který je zaměstnavatelem, nebo v případě, že to není možné, národní agentury pro zaměstnanost platit příslušné instituci sociálního pojištění až do odchodu do důchodu příspěvky na sociální pojištění za zaměstnavatele a pracovníka na základě platu pobíraného posledně uvedeným, výjimky z režimu personální rezervy pro zranitelné sociální skupiny potřebující ochranu, možnosti převedení dotčených zaměstnanců na jiná volná pracovní místa ve veřejnoprávních subjektech, jakož i přijetí opatření týkajících se splácení úvěrů na nemovitosti, které čerpali dotčení zaměstnanci.

51 Z toho vyplývá, že právní úprava dotčená ve věci v původním řízení zjevně nepřiměřeným způsobem nepoškozuje legitimní zájmy dotčených pracovníků. V kontextu vyznačujícím se vážnou hospodářskou krizí tudíž nejde nad rámec toho, co je nezbytné k dosažení cílů politiky zaměstnanosti sledovaných vnitrostátním zákonodárcem.

52 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na položené otázky odpovědět tak, že článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, podle které jsou pracovníci ve veřejném sektoru, kteří v určité době splňují podmínky pro vznik nároku na plný starobní důchod, zařazeni do režimu personální rezervy až do skončení jejich pracovní smlouvy, což vede ke snížení jejich odměny, ztrátě jejich případného kariérního postupu, jakož i ke snížení, či dokonce zrušení odstupného při propuštění, na které by tito zaměstnanci měli nárok při ukončení pracovního poměru, jelikož cílem této právní úpravy je legitimní cíl politiky zaměstnanosti a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.

K nákladům řízení

53 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (třetí senát) rozhodl takto:

Článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, podle které jsou pracovníci ve veřejném sektoru, kteří v určité době splňují podmínky pro vznik nároku na plný starobní důchod, zařazeni do režimu personální rezervy až do skončení jejich pracovní smlouvy, což vede ke snížení jejich odměny, ztrátě jejich případného kariérního postupu, jakož i ke snížení, či dokonce odepření odstupného při propuštění, na které by tito zaměstnanci měli nárok při ukončení pracovního poměru, jelikož cílem této právní úpravy je legitimní cíl politiky zaměstnanosti a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.

Podpisy.