A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2021. április 15.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2000/78/EK irányelv – A foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód elve – Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma – A munkaszerződésük megszüntetéséig munkaerő-tartalékba helyezett munkavállalók – Bércsökkenés és a végkielégítés csökkenése vagy elvesztése – A közszférában a teljes összegű nyugellátás mellett történő nyugdíjazáshoz közeli munkavállalókra alkalmazandó rendszer – A közszféra bérköltségeinek csökkentése – A 6. cikk (1) bekezdése – Jogszerű szociálpolitikai cél – Gazdasági válsághelyzet”

A C-511/19. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Areios Pagos (semmítőszék, Görögország) a Bírósághoz 2019. július 4-én érkezett, 2019. június 11-i határozatával terjesztett elő az

AB

és

az **Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: A. Prechal tanácselnök, N. Wahl, F. Biltgen (előadó), L. S. Rossi és J. Passer bírák,

főtanácsnok: J. Richard de la Tour,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– AB képviseletében D. Vervesos és D. Vasileiou dikigoroi,

– az Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis képviseletében V. Kounelis dikigoros,

– a görög kormány képviseletében E.-M. Mamouna, G. Papadaki, A. Dimitrakopoulou és K. Georgiadis, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: görög.

– az Európai Bizottság képviseletében D. Martin és D. Triantafyllou, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2020. november 19-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 2. cikkének és 6. cikke (1) bekezdésének értelmezésére irányul.

2 E kérelmet az AB és az Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (a továbbiakban: OAKA) között, az előbbi nyugdíjazását megelőzően a nemzeti jogban előírt munkaerő-tartalékba való helyezése tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 2000/78 irányelv 1. cikke kimondja, hogy annak célja többek között az életkoron alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.

4 Ezen irányelv 2. cikkének (1) és (2) bekezdése így rendelkezik:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

a) A közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján [helyesen: akkor áll fenn, ha az 1. cikkben említett okok bármelyike miatt valaki hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlen bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni];

b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékosságú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha:
   i. az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes [helyesen: jogszerű] cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek […].

[…]”

5 Az említett irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a szövege a következő:

„A Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket [helyesen: az állami szerveket] is a következőkre tekintettel:

[…]

c) alkalmazási és munkakörülmények [helyesen: alkalmazási és munkafeltételek], beleértve az elbocsátást és a díjazást;

[…]”

6 Ugyanezen irányelv 6. cikkének (1) bekezdése ekképp rendelkezik:

„A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha a nemzeti jog keretein belül egy törvényes cél által objektíven és észszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek [helyesen: ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, például jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci, vagy szakképzési céllal objektív és észszerű módon igazolható, valamint e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek].

Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

a) a foglalkoztatáshoz és a szakmai képzéshez történő hozzájutás [helyesen: a munkavállalás és a szakmai képzésben való részvétel] külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából;

[…]”

A görög jog

7 A 2012. február 23-i Nómos 4047/2012 (4047/2012. sz. törvény; FEK A’ 226.) 1. cikkével törvénnyé alakított 2011. december 16-i törvényerejű rendelettel módosított, 2011. október 27-i Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio – vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012–2015 (a nyugdíjrendszerről, az egységes díjazásról, a díjmértékekről, a munkaerő-tartalékról és a 2012 és 2015 közötti időszakra vonatkozó középtávú költségvetési keret végrehajtására irányuló más rendelkezésekről szóló 4024/2011. sz. törvény, FEK A’ 31., a továbbiakban: 4024/2011. sz. törvény) „A betöltetlen magánjogi álláshelyek megszüntetése és a munkaerő-tartalék” című 34. cikkének (1)–(4) és (8) bekezdése az alábbiakat írja elő:

„(1) A 3986/2011. sz. törvény (FEK A’ 152) 37. cikkének (7) bekezdése helyébe a következő szöveg lép:

[…]

c) A munkaerőtartalék-rendszer hatálya alá vont munkavállalók az említett rendszerbe való bevonástól számított 12 hónapig, illetve ha különös rendelkezések azt írják elő, 24 hónapig, azon alapilletmény 60%-át kapják meg, amely a szóban forgó rendszer hatálya alá helyezésének időpontjában nekik járt.

[…]

e) A munkaerő-tartalékba helyezést jogi szempontból előzetes elbocsátásnak kell tekinteni, és a c) pont rendelkezéseinek megfelelően az említett rendszer hatálya alá tartozó munkavállalóknak fizetett díjazást a munkaerő-tartalékba helyezés időszakának végén adott esetben járó végkielégítéssel ellentételezve kell kiszámítani.

[…]

(2) A közigazgatásban, a közjogi jogi személyeknél, az első- és másodszintű területi önkormányzatoknál és ezek létesítményeinél, az államhoz vagy közjogi jogi személyekhez vagy területi önkormányzatokhoz tartozó magánjogi jogi személyeknél, amennyiben azok az állam, a közigazgatás vagy a területi önkormányzatok által rájuk bízott feladatot látnak el, vagy az igazgatótanácsukat többségében az állam, a közigazgatás vagy a területi önkormányzat jelöli ki és ellenőrzi, vagy az éves költségvetésük legalább 50%-át állandó jelleggel a releváns rendelkezések értelmében a fent említett szervezetek forrásaiból biztosítják, valamint a 3899/2010. sz. (FEK A’ 212) törvény [1. cikke] (1) bekezdésének a) pontjával módosított 3429/2005. sz. (FEK A’ 314) törvény I. fejezetének rendelkezései hatálya alá tartozó vállalkozásoknál, szervezeteknél és részvénytársaságoknál határozatlan időre szóló magánjogi munkaviszony keretében biztosított, a jelen törvény hatálybalépésének időpontjában betöltetlen álláshelyek megszűnnek. […]

(3) A fent említett szervezeteknél foglalkoztatott munkavállalók határozatlan időre szóló magánjogi munkaszerződése […] a törvény értelmében automatikusan megszűnik, amint e munkavállalók tekintetében teljesülnek a teljes összegű nyugellátás mellett történő nyugdíjazás feltételei, azaz a társadalombiztosítási jogviszonyuk eléri a 35 évet, feltéve, hogy ezt a jogot a vonatkozó rendelkezéseknek megfelelően 2013. december 31-ig megszerzik […]

(4) Az előző bekezdésben említett munkavállalókat 2012. január 1-jétől a munkaviszonyuknak az előző bekezdésben szabályozottak szerinti megszűnéséig automatikusan a munkaerő-tartalékba kell helyezni. […]

[…]

(8) A munkaerő-tartalékba helyezés időtartama a (4) bekezdésben említett munkavállalók esetében nem haladhatja meg a 24 hónapot […]”

8 Az 1955. április 23-i Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon (a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó rendelkezések módosításáról és kiegészítéséről szóló 3198/1955. sz. törvény, FEK A’ 98, a továbbiakban: 3198/1955. sz. törvény) 8. cikke második bekezdésének az alapeljárás tényállásának időpontjában hatályos változata értelmében:

„A nyugdíjbiztosítási szervezetben tagsággal rendelkező munkavállalók, akik teljesítették vagy teljesítik a teljes összegű öregségi nyugellátásra jogosító feltételeket, […] ha munkavállalói jogállással rendelkeznek, elhagyhatják a munkahelyüket, hogy ezen esetekben megkapják a munkaviszony rendes vagy rendkívüli felmondással történő megszüntetésekor járó végkielégítés 40%-át, ha a vonatkozó rendelkezéseknek megfelelően kiegészítő biztosítással rendelkeznek, illetve az említett végkielégítés 50%-át, ha nem rendelkeznek kiegészítő biztosítással.”

9 Az 1978. november 13-i 825/1978 Nómos: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton (az IKA-ra vonatkozó jogszabályok rendelkezéseinek módosításáról és kiegészítéséről szóló 825/1978. sz. törvény, FEK A’ 189) az alapügy tényállása időpontjában hatályos változata (a továbbiakban: 825/1978. sz. törvény) 10. cikkének (1) bekezdése értelmében a nemzeti társadalombiztosítási szabályozásból az is

kitűnik, hogy a teljes összegű öregségi nyugellátásra való jogosultságnak az Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthotonnál (IKA-ETAM) (társadalombiztosítási szerv – Egységes Alkalmazotti Biztosítási Alap, Görögország) biztosított munkavállaló általi megszerzésének feltétele, hogy 10 500 nap (35 év) munkaviszonnyal rendelkezzen és a kérelmének a biztosítóhoz történő benyújtásának időpontjában betöltse az 58. életévét.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

10 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy AB-t a tág értelemben vett közszférához tartozó magánjogi jogi személy, az OAKA vette fel 1982-ben, határozatlan időre szóló szerződéssel, és ugyanezen szervezeten belül 1998-ban műszaki tanácsadói feladatokkal bízták meg.

11 2012. január 1-jétől az AB-t a 4024/2011. sz. törvény 34. cikke (1) bekezdésének c) pontja, (3) bekezdésének első albekezdése, valamint (4) és (8) bekezdése alapján automatikusan munkaerő-tartalékba helyezte, ami illetményének az alapilletménye 60%-ra való csökkenését eredményezte.

12 2013. április 30-án az OAKA megszüntette AB munkaszerződését anélkül, hogy a 3198/1955. sz. törvény 8. cikkének második bekezdése szerinti, a teljes összegű nyugellátásra való jogosultság feltételeit teljesítő munkavállaló elbocsátása vagy távozása esetén járó végkielégítést fizetett volna. A végkielégítés ezen megtagadása a 4024/2011. sz. törvény 34. cikke (1) bekezdésének e) pontján alapult, amely előírja, hogy a végkielégítést ellentételezi a munkaerő-tartalékba helyezés időszakában a munkavállaló részére fizetett díjazás.

13 A Monomeles Protodikeio Athinonhoz (athéni egyesbíróság, Görögország) benyújtott keresetében AB többek között a munkaerő-tartalékba helyezésének érvényességét vitatta, arra hivatkozva, hogy a 4024/2011. sz. törvény 34. cikkének rendelkezései a 2000/78 irányelvvel ellentétes, életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósítanak meg, anélkül hogy ezt az eltérő bánásmódot bármilyen jogszerű cél objektív módon igazolná, vagy az ilyen cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek lennének. Ezen okból kérte az OAKA-nak arra történő kötelezését, hogy fizesse meg számára a munkaerő-tartalékba helyezése előtt kapott díjazása és az azt követően kapott díjazása közötti különbözetet. AB ezenkívül még a 3198/1955. sz. törvény 8. cikkének második bekezdésére hivatkozott, melyre tekintettel az OAKA-tól végkielégítés címén egy adott összeg és az az alapján járó törvényes kamatok megfizetését kérte.

14 Mivel az említett bíróság részben helyt adott e keresetnek, az OAKA fellebbezést nyújtott be a Monomeles Efeteio Athinonhoz (athéni fellebbviteli bíróság, egyesbíróként eljárva, Görögország), amely hatályon kívül helyezte az első fokon hozott ítéletet, és elutasította AB keresetének azon részét, amelynek ezen ítélet helyt adott.

15 Az AB felülvizsgálati kérelmet nyújtott be az Areios Pagoshoz (semmítőszék, Görögország). E bíróság kizárja az életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállását, mivel a 4024/2011. sz. törvény 34. cikkének rendelkezései nem írnak elő különös korhatárt a munkaerő-tartalékba helyezett munkavállalók számára. Mindazonáltal felmerül benne a kérdés, hogy e rendszer megvalósít-e életkoron alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést, tekintve, hogy e rendszer a teljes összegű nyugellátás mellett történő nyugdíjazáshoz közeli munkavállalók számára van fenntartva, ami 35 éven keresztül teljesített járulékfizetést feltételez, továbbá e feltételeknek a 2012. január 1-je és 2013. december 31. közötti időszakban kellett megfelelni.

16 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság először is megállapítja, hogy az olyan munkavállaló, mint AB, aki az IKA-ETAM biztosítottja, azon kettős feltétel mellett igényelhetett teljes összegű nyugellátást, hogy 35 éven át fizetett járulékot, és a 825/1978. sz. törvény 10. cikke (1) bekezdésének az alapügy tényállására alkalmazandó változata értelmében betöltötte az 58. életévét.

17 A kérdést előterjesztő bíróság ezt követően azt a kérdést veti fel, hogy abban az esetben, ha megállapításra kerül az életkoron alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés, a 4024/2011. sz. törvény indokolásában szereplő indokok az ilyen eltérő bánásmódot igazoló, objektíve és észszerűen jogszerű célnak minősülhetnek-e. Ebben az összefüggésben megemlíti, hogy e törvény 34. cikke rendelkezéseinek célja – az országot sújtó súlyos gazdasági válság kezelése érdekében – a bérköltségeknek a Görög Köztársaság és a hitelezői közötti megállapodás szerinti azonnali csökkentése, valamint az állam és a tágabb közszféra pénzügyi konszolidációja volt.

18 Igenlő válasz esetén a kérdést előterjesztő bíróság végül arra keresi a választ, hogy egyrészt a munkaerő-tartalékba helyezett munkavállalók díjazásának az említett törvényben az e személyzetre vonatkozóan bevezetett védelmi intézkedésekre tekintettel történő csökkentése, másrészt a 3198/1955. sz. törvény 8. cikkének második bekezdésében ugyanezen munkavállalók tekintetében előírt végkielégítés részleges vagy teljes elvesztése megfelelő és szükséges eszköznek minősül-e az említett cél eléréséhez.

19 E körülmények között az Areios Pagos (semmítőszék) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„1) A 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése és 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja, valamint 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében vett, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e a 4024/2011. sz. törvény 34. cikke (1) bekezdésének c) pontjában, 34. cikke (3) bekezdésének első albekezdésében és (4) bekezdésében szereplő szabályozáshoz hasonló, az állam, a helyi hatóságok és a jogi személyiséggel rendelkező közjogi szervezetek, valamint általában a tágabb közszférába tartozó valamennyi intézmény (magánjogi jogi személyek) mint munkáltatók által alkalmazandó olyan szabályozásnak valamely tagállam általi elfogadása, amelynek alapján a fent említett intézmények magánjogi munkaszerződéssel rendelkező munkavállalói legfeljebb 24 hónapos időtartamra történő munkaerő-tartalékba helyezésének egyetlen anyagi jogi feltétele a teljes összegű öregségi nyugellátásra való jogosultság feltételeinek, vagyis a 35 évnyi járulékfizetési időszak 2012. január 1-je és 2013. december 31. közötti időszakban történő teljesítéséhez való közelség, arra is tekintettel, hogy az akkoriban hatályos és az ügy szempontjából releváns szociális biztonsági szabályozás – a jelen ügy szempontjából nem releváns más eseteken felül – az öregséginyugdíj-jogosultság munkaviszony révén történő megszerzéséhez az [Idryma Koinonikon Asfaliseonnál (IKA) (társadalombiztosítási szerv)] vagy a munkavállalókat biztosító más biztosítószervezetnél (legalább) 10 500 munkanapnyi (35 évnyi) biztosítási idő megszerzését és a munkavállaló (legalább) 58. életévének betöltését írta elő, de természetesen nem zárta ki, hogy a (35 évnyi) biztosítási idő feltétele adott esetben más életkorban teljesüljön?

2) Az első kérdésre adott igenlő válasz esetén a munkaerő-tartalékra vonatkozó szabályozás elfogadását a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja, valamint 6. cikke (1) bekezdése második albekezdésének a) pontja értelmében objektív és észszerű módon igazolhatja-e a szervezeti, működési és költségvetési eredmények azonnali biztosításának szükségessége, közelebbről az, hogy bizonyos, a [4024/2011. sz.] törvény indokolásában szereplő, számszerűsített célértékek 2011 végéig történő elérése érdekében sürgősen csökkenteni kell a közkiadást a középtávú költségvetési keretben foglaltaknak megfelelően, hogy a Görög Köztársaság eleget tudjon tenni a partnereivel/hitelezőivel szemben az országot sújtó, súlyos és elhúzódó gazdasági és pénzügyi válság kezelése céljából vállalt kötelezettségeinek, és ugyanakkor észszerűsíthesse és keretek között tarthassa a közszféra bővülését?

3) A második kérdésre adandó igenlő válasz esetén:
a) az irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja, valamint 6. cikke (1) bekezdése második albekezdésének a) pontja értelmében a fent említett cél eléréséhez megfelelő és szükséges-e a 4024/2011. sz. törvény 34. cikke (1) bekezdésének c) pontjában szereplőhöz hasonló olyan intézkedés elfogadása, amely a munkaerő-tartalékba helyezett munkavállalók díjazásának drasztikus, a munkaerő-tartalékba helyezés időpontjában az adott munkavállalónak

járó alapilletmény 60%-ára történő csökkentését írja elő azzal, hogy a szóban forgó munkavállaló egyébként nem köteles az érintett közjogi intézmény részére munkát végezni, és amelynek következtében a munkaerő-tartalékba helyezéstől a teljes öregségi nyugellátás mellett történő nyugdíjazásáig terjedő időszakban a munkavállaló (valójában) elesik az illetményének esetleges emelésétől és az előmeneteltől, amennyiben:

i. a szóban forgó munkavállalónak lehetősége marad arra, hogy a munkaerő-tartalékba helyezésének időszakára (a magánszférában) anélkül találjon más állást vagy végezzen szellemi szabadfoglalkozást, illetve önálló vállalkozói tevékenységet, hogy elveszítené az alapilletmény alapján megállapított, fent említett összegre való jogosultságát, feltéve hogy az új munkából vagy tevékenységből származó díjazás vagy jövedelem nem haladja meg a munkaerő-tartalékba helyezést megelőzően általa kapott díjazást, mivel ez utóbbi esetben az alapilletmény fenti összegét csökkenteni kell az említett díjazást meghaladó összeggel – a 4024/2011. sz. törvény 34. cikke (1) bekezdésének f) pontja; és

ii. a munkáltató közjogi intézmény – és annak megszüntetése esetén [a nemzeti munkaerő-közvetítő szolgálat] – kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállaló nyugdíjazásáig a munkavállaló által a munkaerő-tartalékba helyezést megelőzően tőle kapott díjazás alapján fizeti meg az érintett biztosítótársaságnak az elsődleges nyugdíjjal, kiegészítő nyugdíjjal, a szociális és egészségügyi támogatással összefüggésben mind a munkáltatót, mind pedig a munkavállalót terhelő társadalombiztosítási járulékokat – a 4024/2011. sz. törvény 34. cikke (1) bekezdésének d) pontja; és

iii. a munkaerő-tartalékba helyezés nem vonatkozik a védelemre szoruló veszélyeztetett társadalmi csoportokra (a munkaerő-tartalékba helyezett munkavállaló házastársa; az ilyen munkavállalóval közös háztartásban élő és általa eltartott, legalább 67%-os mértékben rokkantnak minősülő házastárs vagy gyermek; legalább 67%-os mértékben rokkantnak minősülő munkavállaló; nagycsaládok; a munkavállalóval közös háztartásban élő és általa eltartott egyedülálló szülők) – a 4024/2011. sz. törvény 34. cikke (1) bekezdésének b) pontja; és

iv. az említett munkavállalónak elsődlegesen annak lehetőségét ajánlják fel, hogy [a civil személyzeti felvétel legfelsőbb tanácsa] által vezetett rangsorokba történő felvétel révén, objektív kritériumok és érdemek alapján őt a közszféra szervezetinél rendelkezésre álló más üres álláshelyre helyezik át – a 4024/2011. sz. törvény 34. cikke (1) bekezdésének a) pontja – azzal, hogy e lehetőség korlátozott, mivel számos közjogi intézmény drasztikusan visszafogta a munkavállalók felvételét a kiadások csökkentésének szükségessége okán; és

v. biztos az olyan intézkedések elfogadása, amelyek a munkaerő-tartalékba helyezett munkavállalók által a letéti és hitelpénztártól felvett kölcsönök törlesztését, valamint a görög állam és a görög bankok szövetsége közötti olyan megállapodás megkötését szolgálják, amelynek célja, hogy a szóban forgó munkavállalók által más bankoktól felvett ingatlankölcsönök törlesztését a családjuk teljes jövedelmével és a vagyoni helyzetükkel arányosan segítse elő – 4024/2011. sz. törvény 34. cikkének (10) és (11) bekezdése; és

vi. egy közelmúltbeli törvény (a 4038/2012. sz. törvény [FEK A’ 14] 15. cikkének (1) bekezdése) akként rendelkezik, hogy a nyugdíjazásról és a nyugdíj folyósításának rendjéről szóló rendelkezés elfogadásának, feltétlen prioritást biztosítva a ii. és iii. pont szerinti munkavállalóknak, és mindenesetre a munkavállaló elbocsátásától és a megfelelő dokumentációnak a nyugdíj-megállapítás céljából történő bemutatásától számított legfeljebb négy hónapon belül kell megtörténnie, valamint

vii. a magánjogi munkaszerződéssel rendelkező munkavállaló a munkaerő-tartalékba helyezésétől a teljes öregségi nyugellátás mellett történő nyugdíjazásáig terjedő időszakban az esetek többségében – köztük a jelen ügyben – nem esik el az említett előmeneteltől és illetményemeléstől, mivel a munkavállaló a közjogi intézménynél általa eltöltött idő hossza okán valószínűleg már elérte az előmenetelére vonatkozó szabályozás szerinti illetményskála utolsó fokozatát és/vagy e szabályozás szerinti utolsó előmeneteli lépcsőfokot?

b) A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja, valamint 6. cikke (1) bekezdése második albekezdésének a) pontja értelmében a fent említett cél eléréséhez megfelelő és szükséges-e a 4024/2011. sz. törvény 34. cikke (1) bekezdésének e) pontjában szereplőhöz hasonló olyan intézkedés elfogadása, amelynek következtében a munkavállaló az öregséginyugdíj-jogosultság megszerzése feltételeinek teljesítése miatt az elbocsátásának vagy a munkaviszonya megszüntetésének esetében a 3198/1955. sz. törvény 8. cikkének második bekezdése értelmében teljes egészében (vagy részben) elesik a kiegészítő biztosítással rendelkező munkavállalók számára biztosított végkielégítés 40%-ának megfelelő végkielégítéstől (amely az alpereshez mint magánjogi jogi személyhez hasonlóan közhasznú vagy az állam által támogatott közjogi intézmények esetében nem haladhatja meg a 15 000 euró összeget) annak a munkaerő-tartalékba helyezés időszakában kapott csökkentett díjazással történő ellentételezése révén, figyelembe véve, hogy a szóban forgó munkavállaló a fent említett hatályos munkajogi szabályozásnak megfelelően minden esetben, felmondás és az őt foglalkoztató szervezet általi elbocsátás esetében is megkapta volna az említett csökkentett végkielégítést?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

20 Együttesen vizsgálandó kérdéseivel a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkét és 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében azon közszférában foglalkoztatottakat, akik valamely meghatározott időszak során teljesítik a teljes összegű nyugellátásra való jogosultság feltételeit, a munkaszerződésük megszüntetéséig munkaerő-tartalékba helyezik, ami a díjazásuk csökkentését, esetleges előmenetelük elvesztését, valamint azon végkielégítés csökkenését vagy akár elvesztését is eredményezi, amelyre munkaviszonyuk megszűnésekor igényt tarthattak volna.

21 Az említett kérdések megválaszolása érdekében meg kell vizsgálni, hogy az alapügy tárgyát képező szabályozás a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozik-e, továbbá, igenlő válasz esetén, bevezet-e életkoron alapuló eltérő bánásmódot, és az igazolható-e ezen irányelv 6. cikkének (1) bekezdésére tekintettel.

22 Ami először is azt a kérdést illeti, hogy az alapügyben szereplő szabályozás a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozik-e, ezen irányelvnek mind a címéből és a preambulumából, mind pedig a tartalmából és a céljából az tűnik ki, hogy általános keretet kíván létrehozni a mindenki számára biztosítandó, a „foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott” egyenlő bánásmódhoz, hatékony védelmet nyújtva számukra az irányelv 1. cikkében említett okok valamelyikén – köztük az életkoron – alapuló hátrányos megkülönböztetés ellen (2020. április 2-i Comune di Gesturi ítélet, C-670/18, EU:C:2020:272, 20. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

23 Ezenkívül, a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében az Európai Unióra átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet „minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve az állami szerveket is”, tekintettel különösen az „alkalmazási és munkafeltételekre, beleértve az elbocsátást és a díjazást is”.

24 Márpedig az alapügyben szereplő szabályozás alapján a tág értelemben vett közszférához tartozó munkáltatók által határozatlan időre szóló magánjogi munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállalókat, akik egy meghatározott időszakban megfeleltek a teljes összegű nyugellátásra való jogosultság feltételeinek, a munkaviszonyuk megszűnéséig munkaerő-tartalékba helyezték. Ez a munkaerő-tartalékba helyezés érintette az említett munkavállalók díjazását és azt a végkielégítést, amelyet a munkaviszonyuk megszűnésekor igényelhettek volna.

25 Ebből az következik, hogy az alapügy tárgyát képező szabályozás a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozik.

26 Másodszor, ami azt a kérdést illeti, hogy e szabályozás a 2000/78 irányelv 1. cikkével összefüggésben értelmezett 2. cikkének (1) bekezdése értelmében vett, életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósít-e meg, meg kell állapítani, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által elvégzendő vizsgálatra is figyelemmel, a 4024/2011. sz. törvény 34. cikkének (3) és (4) bekezdéséből az következik, hogy a tág értelemben vett közszféra munkáltatói számára azon munkavállalóknak a munkaerő-tartalékba helyezését írták elő, amely munkavállalók a kérdéses időszak során teljesítették a teljes összegű nyugellátás mellett történő nyugdíjazás feltételeit. Márpedig, bár az említett (3) bekezdés a teljes összegű nyugellátás mellett történő nyugdíjazás feltételeként a társadalombiztosítási rendszerben történő 35 éves biztosítást említi, az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a 825/1978. sz. törvény 10. cikkének (1) bekezdése szerint az olyan munkavállaló, mint AB, aki az IKA-ETAM biztosítottja volt, teljes összegű nyugellátásra jogosult azon kettős feltétel mellett, hogy teljesítette az említett 35 éves járulékfizetést és betöltötte az 58. éves korhatárt.

27 Mivel e két feltétel kumulatív, az a tény, hogy a munkavállaló eléri az 58 éves korhatárt, – amint arra a főtanácsnok az indítványának 37. pontjában rámutatott – elengedhetetlen feltétele a teljes összegű nyugellátásra való jogosultságának, és következésképpen a releváns időszakban a munkaerő-tartalékba helyezésének. Így e rendszer alkalmazása olyan kritériumon alapul, amely elválaszthatatlanul kapcsolódik az érintett munkavállalók életkorához (lásd analógia útján: 2010. október 12-i Ingeniørforeningen i Danmark ítélet, C-499/08, EU:C:2010:600, 23. pont).

28 Ebből következik, hogy annak ellenére, hogy a teljes összegű nyugellátásra való jogosultsághoz szükséges másik kumulatív feltételt, azaz a 35 éves járulékfizetési feltételt a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében látszólag semleges kritériumnak kell tekinteni, az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás az ezen irányelv 1. cikkének és 2. cikke (2) bekezdése a) pontjának együttesen értelmezett rendelkezései értelmében vett, közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósít meg (lásd analógia útján: 2007. október 16-i Palacios de la Villa ítélet, C-411/05, EU:C:2007:604, 48. és 51. pont).

29 Harmadszor, ami azt a kérdést illeti, hogy ezen eltérő bánásmód igazolható-e a 2000/78 irányelv 6. cikkére tekintettel, meg kell jegyezni, hogy e 6. cikk (1) bekezdésének első albekezdése kimondja, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, többek között jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci vagy szakképzési célokkal objektív és észszerű módon igazolható, valamint ha e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek.

30 A Bíróság több alkalommal is kimondta, hogy a tagállamok széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek nemcsak például a szociális és foglalkoztatáspolitika területét érintően meghatározott célok, hanem az azok elérésére alkalmas intézkedések megválasztása terén is (2019. május 8-i Leitner ítélet, C-396/17, EU:C:2019:375, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

31 A jelen ügyben a 4024/2011. sz. törvény indokolásából, amelyre mind az előzetes döntéshozatalra utaló határozat, mind pedig észrevételeiben a görög kormány hivatkozik, az következik, hogy a Görög Köztársaság esetében fennálló súlyos gazdasági válság körülményei között az alapügyben szóban forgó szabályozás az e tagállam által a hitelezőivel szemben vállalt kötelezettségek teljesítésének minősül, amelyek a munkabérekre vonatkozó közkiadásoknak a 2012. év vonatkozásában 300 millió euró összegű megtakarítás elérése érdekében történő azonnali csökkentésére irányulnak, miközben a tág értelemben vett közszféra 30 000 munkavállalóját kell munkaerő-tartalékba helyezni.

32 A görög kormány és az Európai Bizottság azt állítják, hogy ez a célkitűzés nem tisztán költségvetési jellegű, hanem a tág értelemben vett közszféra racionalizálására és csökkentésére, valamint ez utóbbi szolgáltatásainak átszervezésére is vonatkozik. A Bizottság hangsúlyozza, hogy az e súlyos gazdasági válsággal összefüggésben hozott intézkedések a Görög Köztársaság csődjének elkerülésére, és ezáltal az euróövezet stabilitásának a gazdasági és ebből következően a szociális egyensúly fenntartása révén történő biztosítására irányultak.

33 Ezenkívül a görög kormány szerint a munkaerő-tartalék rendszere a közkiadások csökkentésével kapcsolatos követelmények fényében hozzájárul a foglalkoztatáspolitikai célkitűzések megvalósításához. Így e rendszer alkalmazása egyrészt – tekintettel arra, hogy az érintett munkavállalókat bármikor elbocsáthatták volna – a foglalkoztatás magas szintjének fenntartását biztosította. Másrészt a nyugdíjközeli munkavállalóknak az említett rendszerbe való felvételét lehetővé tette, hogy a tág értelemben vett közszférában a fiatal és az idősebb közszolgálati alkalmazottak között kiegyensúlyozott korstruktúra alakuljon ki.

34 E tekintetben a költségvetési megfontolások bár szolgálhatnak valamely tagállam szociális politikájának alapjául, és befolyásolhatják az általa elfogadni kívánt szociális védelmi intézkedések jellegét és terjedelmét, önmagukban nem minősülhettek e politika által követett célnak (lásd ebben az értelemben: 2020. október 8-i Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu és társai ítélet, C-644/19, EU:C:2020:810, 53. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

35 A jelen ügyben meg kell jegyezni, hogy az a körülmény, hogy a súlyos gazdasági válság, amellyel a Görög Köztársaság szembesült, súlyos következményekkel – azaz többek között e tagállam csődjével és az euróövezet stabilitásának elvesztésével – fenyegetett, nem befolyásolhatja a 2012. évre vonatkozóan hozott 300 millió eurós megtakarítás megvalósítására irányuló, e válsághelyzet kezelése érdekében hozott intézkedések céljának költségvetési jellegét (lásd analógia útján: 2020. április 2-i Comune di Gesturi ítélet, C-670/18, EU:C:2020:272, 35. pont).

36 Ebből következik, hogy – amint arra a főtanácsnok indítványának 60. pontjában rámutatott – a közkiadásoknak a Görög Köztársaság által a hitelezőivel szemben vállalt kötelezettségekkel összhangban történő csökkentésére irányuló célkitűzés, mivel az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás a munkaerő munkaerő-tartalék rendszerének bevezetésével azon végkielégítés csökkentését vagy akár elvesztését írják elő, amelyre egyébként jogosultak lettek volna, befolyásolhatja a foglalkoztatás védelmére vonatkozó intézkedések jellegét és terjedelmét, de önmagában nem képezhet olyan, a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének értelmében vett jogszerű célt, amely igazolja az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést.

37 A nemzeti helyzetet jellemző súlyos gazdasági válság nem teszi lehetővé ugyanis valamely tagállam számára, hogy az említett rendelkezést megfossza hatékony érvényesülésétől azzal, hogy az ilyen eltérő bánásmód igazolása érdekében kizárólag az abban említett szociális és foglalkoztatáspolitikai céloktól eltérő célra hivatkozik (lásd analógia útján: 2016. december 21-i AGET Iraklis ítélet, C-201/15, EU:C:2016:972, 106. pont).

38 Mindemellett, amint azt a főtanácsnok az indítványának 62. pontjában megjegyezte, úgy tűnik, hogy a munkaerő-tartalék rendszerének a 4024/2011. sz. törvénnyel történő bevezetése, amelyre a Görög Köztársaságot érintő költségvetési korlátok keretében került sor, a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének értelmében vett jogszerű foglalkoztatáspolitikai célokat követ.

39 Így egyrészt az a döntés, hogy az érintett munkavállalókat ilyen rendszer alá vonják ahelyett, hogy elbocsátják őket, arra irányul, hogy a foglalkoztatás magas szintjét előmozdítsa, ami az EUSZ 3. cikk (3) bekezdése első albekezdésének és az EUMSZ 9. cikknek megfelelően az Unió által követett célok egyikét képezi (lásd ebben az értelemben: 2007. október 16-i Palacios de la Villa ítélet, C-411/05, EU:C:2007:604, 64. pont; 2020. április 2-i Comune di Gesturi ítélet, C-670/18, EU:C:2020:272, 36. pont).

40 Másrészt a Bíróságnak már volt alkalma kimondani, hogy a fiatal és az idősebb közszolgálati alkalmazottak közötti kiegyensúlyozott korstruktúra kialakítására irányuló célkitűzés, különösen a fiatalok felvételének és előléptetésének elősegítése érdekében, jogszerű foglalkoztatáspolitikai és munkaerőpiaci célnak minősülhet (lásd ebben az értelemben: 2011. július 21-i Fuchs és Köhler ítélet, C-159/10 és C-160/10, EU:C:2011:508, 50. pont; 2020. április 2-i Comune di Gesturi ítélet, C-670/18, EU:C:2020:272, 38. pont).

41 E tekintetben bár igaz, hogy a közkiadások csökkentésére irányuló program nem a tág értelemben vett közszférában való foglalkoztatás elősegítésére irányul, ugyanakkor e program keretében a nyugdíjközeli munkavállalók részére kialakított munkaerő-tartalék rendszerén keresztül ebben az ágazatban többek között elkerülhető volt a fiatalabb munkavállalók esetleges elbocsátása.

42 A fentiekből következik, hogy noha a munkaerő-tartalék rendszere a költségvetési politika része, az a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésében szereplő foglalkoztatáspolitikai célokat is követ, amelyek főszabály szerint objektív és észszerű módon igazolhatják az életkoron alapuló eltérő bánásmódot.

43 E rendelkezés szövegének megfelelően azt is meg kell vizsgálni, hogy az e célok elérése érdekében alkalmazott eszközök „megfelelők és szükségesek”-e.

44 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a munkaerő-tartalék rendszerét az azonosított foglalkoztatáspolitikai célok elérésére alkalmas eszköznek kell tekinteni. Egyrészt ugyanis az a döntés, hogy a tág értelemben vett közszférabeli munkáltatójuk nem bocsátja el, hanem továbbra is megtartja a nyugdíjközeli munkavállalókat, nyilvánvalóan hozzájárul a foglalkoztatás magas szintjének előmozdításához. Másrészt, mivel e rendszer bevezetése többek között lehetővé tette nem csupán a nyugdíjközeli, hanem fiatalabb munkavállalók elbocsátásának elkerülését is, az említett ágazatban hozzájárult az összességében kiegyensúlyozott korstruktúra biztosításához.

45 A fent említett foglalkoztatáspolitikai célok eléréséhez hozott intézkedés szükséges jellegét illetően emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamok illetékes hatóságainak feladata, hogy megtalálják a helyes egyensúlyt a különböző fennálló érdekek között (2020. április 2-i Comune di Gesturi ítélet, C-670/18, EU:C:2020:272, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Ez többek között azt jelenti, hogy az említett intézkedésnek lehetővé kell tennie e célok elérését anélkül, hogy túlzott mértékben sértené az érintett munkavállalók jogos érdekeit (lásd ebben az értelemben: 2010. október 12-i Ingeniørforeningen i Danmark ítélet, C-499/08, EU:C:2010:600, 32. pont).

46 Ezenkívül, amint arra a főtanácsnok indítványának 76. pontjában rámutatott, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát az Európai Unió Alapjogi Chartája 15. cikkének (1) bekezdésében elismert, munkavállaláshoz való joggal összefüggésben kell értelmezni. Ebből következően különös figyelmet kell fordítani az idős munkavállalóknak a szakmai életben, és ezen keresztül a gazdasági, kulturális és társadalmi életben való részvételére. E személyeknek a foglalkoztatottak körén belül tartása elősegíti többek között a foglalkoztatás sokféleségét. Mindazonáltal az említett személyeknek a foglalkoztatottak körén belül tartásához fűződő érdeket más, esetlegesen eltérő irányultságú érdekek tiszteletben tartásával kell figyelembe venni (2020. április 2-i Comune di Gesturi ítélet, C-670/18, EU:C:2020:272, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

47 Ennélfogva meg kell határozni, hogy a nemzeti jogalkotó a szociális és foglalkoztatáspolitika területén rendelkezésére álló széles mérlegelési mozgástér gyakorlása során a kitűzött célokat kívánta-e elérni, amely célok többek között a fiatalabb munkavállalók, valamint a magas szintű foglalkoztatás fenntartása révén a közszféra azon szerveinek javát szolgálja, amelyek költségvetési korlátozások között továbbra is hatékonyan elláthatják feladatukat, anélkül hogy túlzott mértékben veszélyeztetnék a munkaerő-tartalékba helyezett munkavállalók érdekeit.

48 E tekintetben először is meg kell állapítani, hogy bár a munkaerő-tartalékba helyezés a díjazás jelentős csökkenését és az előmenetel lehetőségének elvesztését eredményezi az érintett munkavállalók esetében, ez utóbbiak viszonylag rövid ideig, azaz legfeljebb 24 hónapig tartoznak e rendszerbe, amelynek végén teljes összegű nyugdíjban részesülnek, mivel ez utóbbi körülmény képezi az említett rendszerre vonatkozó jogosultság alapvető feltételét.

49 Ezenkívül, tekintettel e teljes összegű nyugellátásra való, küszöbön álló jogosultságra, azon végkielégítés csökkentése vagy akár elvesztése, amelyre az említett munkavállalók a munkaviszonyuk megszűnésekor igényt tarthattak volna, az alapügyben szóban forgó szabályozás alapjául szolgáló gazdasági összefüggésekre tekintettel nem tűnik észszerűtlennek (lásd ebben az értelemben: 2010. október 12-i Ingeniørforeningen i Danmark ítélet, C-499/08, EU:C:2010:600, 27. pont).

50 Másodszor, az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az érintett munkavállalók munkaerő-tartalékba helyezéséhez olyan, ez utóbbiakat védő intézkedések társulnak, amelyek e rendszer hátrányos hatásainak enyhítését eredményezik. Ezen intézkedéseket a kérdést előterjesztő bíróság által feltett harmadik kérdés a) pontja sorolja fel, és azok bizonyos feltételek mellett magukban foglalják annak lehetőségét, hogy a munkavállalók bizonyos feltételek mellett más állást találjanak vagy önálló tevékenységet folytassanak a magánszektorban anélkül, hogy elveszítenék az említett rendszerhez kapcsolódó díjazáshoz való jogot, a közjogi szervezet munkáltató vagy ennek hiányában a nemzeti munkaügyi ügynökség azon kötelezettségét, hogy a munkavállaló nyugdíjazásáig ez utóbbi legutolsó díjazása alapján fizesse a biztosítónak a munkáltatói és munkavállalói járulékokat, a védelmet igénylő, sérülékeny társadalmi csoportok kivételét a munkaerő-tartalék rendszeréből, a kérdéses munkavállalóknak a közszféra szervein belüli egyéb betöltetlen álláshelyekre történő átirányításának lehetőségét, valamint a szóban forgó munkavállalók által felvett ingatlanvásárlási kölcsönök törlesztésére vonatkozó intézkedések meghozatalát.

51 Ebből következik, hogy az alapügyben szóban forgó szabályozás nem bizonyul az érintett munkavállalók jogos érdekeit túlzott mértékben sértőnek. Következésképpen egy súlyos gazdasági válság által jellemzett összefüggésben nem lép túl a nemzeti jogalkotó által követett foglalkoztatáspolitikai célok eléréséhez szükséges mértéken.

52 A fenti megfontolások összességére tekintettel az előterjesztett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkét és 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében azon közszférában foglalkoztatottakat, akik valamely meghatározott időszak során teljesítik a teljes összegű nyugellátásra való jogosultság feltételeit, a munkaszerződésük megszüntetéséig munkaerő-tartalékba helyezik, ami a díjazásuk csökkenését, esetleges előmenetelük elvesztését, valamint azon végkielégítés csökkenését vagy akár elvesztését is eredményezi, amelyre munkaviszonyuk megszűnésekor igényt tarthattak volna, amennyiben e szabályozás jogszerű foglalkoztatáspolitikai célt követ és e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek.

A költségekről

53 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (harmadik tanács) a következőképpen határozott:

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikkét és 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében azon közszférában foglalkoztatottakat, akik valamely meghatározott időszak során teljesítik a teljes összegű nyugellátásra való jogosultság feltételeit, a munkaszerződésük megszüntetéséig munkaerő-tartalékba helyezik, ami a díjazásuk csökkenését, esetleges előmenetelük elvesztését, valamint azon végkielégítés csökkenését vagy akár elvesztését

is eredményezi, amelyre munkaviszonyuk megszűnésekor igényt tarthattak volna, amennyiben e szabályozás jogszerű foglalkoztatáspolitikai célt követ és e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek.

Aláírások