Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 15 kwietnia 2021 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2000/78/WE – Zasada równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek – Pracownicy umieszczeni w systemie rezerwy kadrowej do czasu rozwiązania z nimi umowy o pracę – Obniżenie wynagrodzeń oraz obniżenie lub utrata odprawy z tytułu zwolnienia – System mający zastosowanie do pracowników sektora publicznego bliskich nabycia pełnych uprawnień emerytalnych – Ograniczenie wydatków na wynagrodzenia sektora publicznego – Artykuł 6 ust. 1 – Zgodny z przepisami cel polityki społecznej – Sytuacja kryzysu gospodarczego

W sprawie C-511/19

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Areios Pagos (sąd kasacyjny, Grecja) postanowieniem z dnia 11 czerwca 2019 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 4 lipca 2019 r., w postępowaniu:

AB

przeciwko

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis,

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: A. Prechal, prezes izby, N. Wahl, F. Biltgen (sprawozdawca), L.S. Rossi i J. Passer, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Richard de la Tour,

sekretarz A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu AB – D. Vervesos oraz D. Vasileiou, dikigoroi,

– w imieniu Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis – V. Kounelis, dikigoros,

– w imieniu rządu greckiego – E.-M. Mamouna, G. Papadaki oraz A. Dimitrakopoulou, a także K. Georgiadis, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej – D. Martin oraz D. Triantafyllou, w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: grecki.

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 19 listopada 2020 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy AB a Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (zwanym dalej „OAK-ą") w przedmiocie umieszczenia AB, przed jego przejściem na emeryturę, w przewidzianym przez prawo krajowe systemie rezerwy kadrowej.

Ramy prawne

Prawo Unii

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

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

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

2. Do celów ust. 1:

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

b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:
   (i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, […]

[…]".

5 Artykuł 3 ust. 1 rzeczonej dyrektywy ma następujące brzmienie:

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

[…]

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

[…]”.

6 Artykuł 6 ust. 1 wspomnianej dyrektywy stanowi:

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

Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

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

[…]”.

Prawo greckie

7 Artykuł 34, zatytułowany „Usunięcie wolnych stanowisk na mocy prawa prywatnego oraz system rezerwy kadrowej”, Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio – vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012–2015 (ustawy 4024/2011 w sprawie przepisów dotyczących systemu emerytalnego, jednolitej skali płac i szczebli zatrudnienia, rezerwy kadrowej oraz innych przepisów wdrażających ramy średniookresowej strategii budżetowej na lata 2012–2015) z dnia 27 października 2011 r. (FEK A’ 226), zmienionej dekretem z mocą ustawy z dnia 16 grudnia 2011 r., przekształconym w ustawę na mocy art. 1 Nómos 4047/2012 (ustawy 4047/2012) z dnia 23 lutego 2012 r. (FEK A’ 31) (zwanej dalej „ustawą 4024/2011”), przewiduje w ust. 1–4 i 8:

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

[…]

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

[…]

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

[…]

2. Stanowiska pracowników związanych prywatnoprawnym stosunkiem pracy zawartym na czas nieokreślony z organami administracji publicznej, osobami prawnymi prawa publicznego, jednostkami samorządu terytorialnego pierwszego i drugiego stopnia oraz ich zakładami, osobami prawnymi prawa

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

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

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

[…]

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

8 Zgodnie z art. 8 akapit drugi Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon (ustawy 3198/1955 zmieniającej i uzupełniającej przepisy dotyczące rozwiązywania stosunku pracy) z dnia 23 kwietnia 1955 r. (FEK A' 98), w jej wersji obowiązującej w dacie okoliczności faktycznych sprawy w postępowaniu głównym (zwanej dalej „ustawą 3198/1955"):

„Pracownicy należący do zakładu ubezpieczeń emerytalno-rentowych, którzy spełnili lub którzy spełnią przesłanki uprawniające do pobierania emerytury w pełnej wysokości, mogą, […], jeżeli posiadają status pracownika, bądź odejść z pracy, bądź zostać zwolnieni z pełnionych przez nich funkcji przez ich pracodawcę, pobierając, w każdym takim przypadku, odpowiednio, w sytuacji gdy są objęci dodatkowym ubezpieczeniem, odprawę w wysokości 40%, do której są uprawnieni zgodnie z obowiązującymi przepisami w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę, a w sytuacji gdy nie są objęci dodatkowym ubezpieczeniem, taką odprawę w wysokości 50%."

9 Artykuł 10 ust. 1 Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton (ustawy 825/1978 w sprawie przepisów powiązanych, zastępującej, zmieniającej oraz uzupełniającej przepisy regulujące działalność IK-i) z dnia 13 listopada 1978 r. (FEK A' 189), w wersji obowiązującej w dacie okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym (zwanej dalej „ustawą 825/1978"), przewiduje, że aby pracownik najemny, który należy do Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton (IKA-ETAM) (instytutu ubezpieczeń społecznych – jednolitego funduszu ubezpieczeniowego dla pracowników, Grecja), był uprawniony do pobierania emerytury w pełnej wysokości, musi on przepracować 10 500 dni roboczych (35 lat) lub ukończyć 58 lat w dniu składania wniosku do instytucji ubezpieczającej.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

10 Z postanowienia odsyłającego wynika, iż AB został zatrudniony w 1982 r. przez OAK-ę, osobę prawną prawa prywatnego należącą do szeroko pojętego sektora publicznego, na mocy umowy zawartej na czas nieokreślony, i w 1998 r. powierzono mu funkcję doradcy technicznego w tej instytucji.

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

12 W dniu 30 kwietnia 2013 r. OAKA rozwiązała umowę o pracę z AB, nie wypłacając mu odprawy z tytułu zwolnienia, o której mowa w art. 8 akapit drugi ustawy 3198/1955, w przypadku zwolnienia lub odejścia pracownika w sytuacji gdy spełnił on przesłanki uprawniające do pobierania emerytury w pełnej wysokości. Ta odmowa udzielenia odprawy została oparta na art. 34 ust. 1 lit. e) ustawy 4024/2011, który przewiduje potrącenie należnej odprawy z tytułu zwolnienia z wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi w okresie umieszczenia go w systemie rezerwy kadrowej.

13 Pozwem złożonym do Monomeles Protodikeio Athinon (sądu pierwszej instancji w składzie jednoosobowym w Atenach, Grecja) AB zakwestionował między innymi ważność przeniesienia go do systemu rezerwy kadrowej, podnosząc, że przepisy art. 34 ustawy 4024/2011 wprowadzają odmienne traktowanie ze względu na wiek niezgodne z dyrektywą 2000/78, przy czym to odmienne traktowanie nie jest obiektywnie uzasadnione jakimkolwiek celem zgodnym z przepisami, a środki służące osiągnięciu tego celu nie są właściwe i konieczne. Z tego tytułu wniósł on o zasądzenie od OAK-i na jego rzecz kwoty stanowiącej różnicę między wynagrodzeniem, które otrzymywał przed umieszczeniem go w systemie rezerwy kadrowej, oraz tym, które otrzymywał po tym umieszczeniu. AB powołał się także na art. 8 akapit drugi ustawy 3198/1955, żądając od OAK-i zapłaty kwoty należnej jako odprawa z tytułu zwolnienia wraz z odsetkami ustawowymi.

14 Po częściowym uwzględnieniu tego pozwu przez rzeczony sąd OAKA wniosła apelację do Monomeles Efeteio Athinon (sądu drugiej instancji w składzie jednoosobowym w Atenach, Grecja), który uchylił wyrok wydany w pierwszej instancji i oddalił część żądań AB uwzględnioną w tym wyroku.

15 AB wniósł skargę kasacyjną do Areios Pagos (sądu kasacyjnego, Grecja). Sąd ten wykluczył istnienie dyskryminacji bezpośredniej ze względu na wiek z uwagi na to, że przepisy art. 34 ustawy 4024/2011 nie przewidują szczególnego limitu wieku w odniesieniu do pracowników podlegających systemowi rezerwy kadrowej. Niemniej sąd ten zastanawia się, czy tenże system wprowadza dyskryminację pośrednią ze względu na wiek ze względu na to, iż jest on zastrzeżony dla pracowników, którzy są bliscy nabycia pełnych uprawnień emerytalnych, co oznacza, iż posiadają 35-letni okres składkowy, pod warunkiem iż przesłanki te zostały spełnione w okresie od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r.

16 W tym względzie sąd odsyłający zauważa, przede wszystkim, że pracownik taki jak AB, który należy do IKA-ETAM, może być uprawniony do pobierania emerytury w pełnej wysokości, pod dwoma warunkami, opłacania przez 35 lat składek i osiągnięcia wieku 58 lat, zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy 825/1978.

17 Sąd odsyłający rozważa następnie kwestię, czy w przypadku stwierdzenia dyskryminacji pośredniej ze względu na wiek powody znajdujące się w uzasadnieniu ustawy 4024/2011 stanowią cel obiektywnie i racjonalnie uzasadniający tego rodzaju odmienne traktowanie. W tym kontekście zauważa on, że celem przepisów art. 34 tej ustawy było zaspokojenie pilnej potrzeby ograniczenia wydatków na wynagrodzenia zgodnie z porozumieniem zawartym między Republiką Grecką a jej kredytodawcami i konsolidacja finansów państwa oraz szeroko pojętego sektora publicznego w celu przeciwdziałania kryzysowi gospodarczemu, który dotknął to państwo członkowskie.

18 Jeżeli tak jest, to sąd odsyłający zastanawia się, wreszcie, czy, po pierwsze, obniżenie wynagrodzenia pracowników umieszczonych w systemie rezerwy kadrowej, mając na względzie środki ochronne dotyczące tych pracowników ustanowione przez rzeczoną ustawę, a po drugie, częściowa lub całkowita utrata odprawy z tytułu zwolnienia, o której mowa w art. 8 akapit drugi ustawy 3198/1955 przez tychże pracowników stanowią środki, które są właściwe i konieczne dla osiągnięcia wspomnianego celu.

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

„1) Czy przyjęcie przez państwo członkowskie przepisów mających zastosowanie do organów administracji publicznej, jednostek samorządu terytorialnego i osób prawnych prawa publicznego oraz bardziej ogólnie, do wszystkich podmiotów szeroko pojętego sektora publicznego (osób prawnych prawa prywatnego) jako pracodawców, takich jak przepisy zawarte w art. 34 ust. 1 lit. c), art. 34 ust. 3 akapit pierwszy i art. 34 ust. 4 ustawy 4024/2011, na mocy których pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę prawa prywatnego przez wyżej wymienione podmioty są objęci systemem rezerwy kadrowej na okres nieprzekraczający 24 miesięcy w okresie od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. wyłącznie w oparciu o kryterium bliskiego przejścia na emeryturę w pełnej wysokości, to jest wówczas, gdy pracownik spełnia przesłanki do jej pobierania, a mianowicie 35 lat opłacania składek, stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 lit. b) i art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78, w szczególności zważywszy na fakt, że zgodnie z odpowiednimi obowiązującymi w owym czasie przepisami w dziedzinie zabezpieczenia społecznego – z pominięciem innych przypadków nieistotnych w niniejszej sprawie – aby pracownik mógł uzyskać prawo do emerytury w pełnej wysokości z tytułu stosunku pracy, musiał on przynależeć do [Idryma Koinonikon Asfaliseon (IK-i) (instytutu ubezpieczeń społecznych)] lub innej instytucji ubezpieczeń społecznych oraz przepracować (co najmniej) 10 500 dni roboczych (35 lat), oraz ukończyć (co najmniej) 58 lat, co nie wyklucza oczywiście, w zależności od indywidualnego przypadku, możliwości ukończenia przez niego rzeczonego okresu ubezpieczenia (35 lat) w innym wieku?

2) Na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze, czy ustanowienie systemu rezerwy kadrowej może być obiektywnie i racjonalnie uzasadnione w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) i art. 6 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78 natychmiastową koniecznością zapewnienia wyników organizacyjnych, operacyjnych i budżetowych, a w szczególności pilną potrzebą ograniczenia wydatków publicznych, tak aby osiągnąć określone cele ilościowe do końca 2011 r., o której mowa w uzasadnieniu ustawy [4024/2011], jak wskazano w średnioterminowej strategii budżetowej, a co za tym idzie, w celu wypełnienia zobowiązań podjętych przez Republikę Grecką wobec jej partnerów będących kredytodawcami, aby przeciwdziałać poważnemu i przedłużającemu się kryzysowi gospodarczemu oraz finansowemu, który dotknął to państwo, a także dokonać konsolidacji finansów publicznych i ograniczyć ekspansję sektora publicznego?

3) Na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie drugie:
   a) czy przyjęcie środka, takiego jak określony w art. 34 ust. 1 lit. c) ustawy 4024/2011, który przewiduje radykalne obniżenie wynagrodzenia pracowników podlegających systemowi rezerwy kadrowej do 60% ich wynagrodzenia podstawowego otrzymywanego w chwili objęcia rzeczonym systemem, przy czym nie ma obowiązku, aby wspomniani pracownicy świadczyli pracę dla odpowiedniego podmiotu publicznego, oraz który (de facto) prowadzi do utraty ewentualnej podwyżki wynagrodzenia i awansu zawodowego w okresie od objęcia systemem rezerwy kadrowej do czasu odejścia z pracy z powodu przejścia na emeryturę w pełnej wysokości, jest właściwe i konieczne do osiągnięcia wyżej wymienionego celu w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) i art. 6 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78, mając na uwadze następujące wszystkie poniższe okoliczności:
      (i) pracownicy ci zachowują możliwość znalezienia innego zatrudnienia (w sektorze prywatnym) lub wykonywania wolnego zawodu albo prowadzenia działalności gospodarczej w czasie obowiązywania systemu rezerwy kadrowej bez utraty prawa do

otrzymania wyżej wymienionego obniżonego wynagrodzenia podstawowego, chyba że wynagrodzenie lub dochód wynikający z nowego zatrudnienia lub nowej działalności przekraczają wynagrodzenie otrzymywane przed objęciem systemem rezerwy kadrowej, w którym to przypadku obniżone wynagrodzenie podstawowe podlega zmniejszeniu o nadwyżkę – art. 34 ust. 1 lit. f) ustawy 4024/2011,

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

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

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

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

(vi) niedawno przyjęta ustawa [art. 1 ust. 15 ustawy 4038/2012 – FEK A' 14] przewiduje priorytetową konieczność przyjęcia rozporządzenia wykonawczego w sprawie emerytur i płatności dla [odnośnych] pracowników, a w każdym wypadku nie później niż cztery miesiące od ich odejścia z pracy i przedstawienia odpowiedniej dokumentacji do celów uznania prawa do emerytury, oraz

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

b) Czy przyjęcie środka, takiego jak określony w art. 34 ust. 1 lit. e) ustawy 4024/2011, który prowadzi do utraty całości (lub części) odprawy w przypadku odejścia z pracy lub rozwiązania umowy o pracę pracownika z powodu spełnienia warunków nabycia prawa do emerytury w pełnej wysokości, zgodnie z art. 8 akapit drugi ustawy 3198/1955, odpowiadającej 40% odprawy z tytułu zwolnienia z pracy przewidzianej dla pracowników posiadających ubezpieczenie dodatkowe (która to odprawa, jak ma to miejsce w przypadku instytucji publicznych użyteczności publicznej lub subsydiowanych przez państwo, takich jak strona pozwana w niniejszej sprawie, będąca osobą prawną prawa prywatnego, nie może przekroczyć

maksymalnej kwoty 15 000 EUR), w następstwie potrącenia z obniżonym wynagrodzeniem otrzymanym w okresie podlegania systemowi rezerwy kadrowej, jest właściwe i konieczne do osiągnięcia wyżej wymienionego celu w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) i art. 6 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78, mając na uwadze okoliczność, iż odnośni pracownicy otrzymaliby w każdym innym przypadku taką obniżoną odprawę zgodnie z wyżej wymienionymi obowiązującymi przepisami prawa pracy zarówno w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika, jak i w przypadku zwolnienia przez instytucję, w której pracowali?".

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

20 W swoich pytaniach, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający wnosi w istocie o ustalenie, czy art. 2 oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego pracownicy sektora publicznego spełniający w określonym czasie przesłanki do pobierania emerytury w pełnej wysokości są umieszczani w systemie rezerwy kadrowej do czasu rozwiązania ich umowy o pracę, co prowadzi do obniżenia ich wynagrodzenia, utraty możliwości ewentualnego awansu oraz do zmniejszenia, a nawet pozbawienia ich, odprawy z tytułu zwolnienia, której mogliby się domagać wraz z rozwiązaniem stosunku pracy.

21 W celu udzielenia odpowiedzi na te pytania należy zbadać, czy rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe jest objęte zakresem stosowania dyrektywy 2000/78, a jeśli tak, to czy wprowadza ono odmienne traktowanie ze względu na wiek i czy to odmienne traktowanie może być uzasadnione w świetle art. 6 ust. 1 tej dyrektywy.

22 Co się tyczy w pierwszej kolejności kwestii tego, czy rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe mieści się w zakresie stosowania dyrektywy 2000/78, zarówno z tytułu i z preambuły, jak i z treści i celu tej dyrektywy wynika, że dyrektywa ta zmierza do ustanowienia ogólnych warunków ramowych celem zapewnienia każdej osobie równego traktowania „w zakresie zatrudnienia i pracy", oferując jej skuteczną ochronę przed dyskryminacją ze względu na jedną z przyczyn określonych w art. 1, wśród których znajduje się wiek (wyrok z dnia 2 kwietnia 2020 r., Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, pkt 20 i przytoczone tam orzecznictwo).

23 Ponadto zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 dyrektywa ta znajduje zastosowanie, w granicach kompetencji powierzonych Unii Europejskiej, „do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi" w odniesieniu do „warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania".

24 Tymczasem na mocy rozpatrywanego w postępowaniu głównym uregulowania krajowego pracownicy związani prywatnoprawnym stosunkiem pracy zawartym na czas nieokreślony z pracodawcami należącymi do szeroko pojętego sektora publicznego i spełniający w określonym czasie przesłanki do pobierania emerytury w pełnej wysokości są umieszczani w systemie rezerwy kadrowej do czasu rozwiązania ich umowy o pracę. Umieszczenie to wpływa na wynagrodzenie tychże pracowników oraz na odprawę z tytułu zwolnienia, której mogliby się domagać wraz z rozwiązaniem stosunku pracy.

25 Wynika z tego, że rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie jest objęte zakresem stosowania dyrektywy 2000/78.

26 W drugiej kolejności co do kwestii, czy tego rodzaju uregulowanie wprowadza odmienne traktowanie ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78 w związku z art. 1 tejże dyrektywy, to należy wskazać, że – z zastrzeżeniem dokonania weryfikacji przez sąd odsyłający – z art. 34 ust. 3 i 4 ustawy 4024/2011 wynika, iż umieszczenie w systemie rezerwy kadrowej dotyczyło pracowników zatrudnionych u pracodawców należących do szeroko pojętego sektora publicznego, którzy spełniali w określonym czasie przesłanki uprawniające do pobierania emerytury w pełnej wysokości. O ile zaś ust. 3, o którym mowa, jako przesłankę uprawniającą do pobierania emerytury w pełnej wysokości

wskazuje trwającą 35 lat przynależność do systemu zabezpieczenia społecznego, o tyle z postanowienia odsyłającego wynika, że zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy 825/1978 pracownik taki jak AB, który należy do IKA-ETAM, może być uprawniony do pobierania emerytury w pełnej wysokości, pod dwoma warunkami, opłacania przez wspomniane 35 lat składek i osiągnięcia minimalnego wieku 58 lat.

27 Ze względu na to, że obydwie te przesłanki muszą być spełnione kumulatywnie, okoliczność osiągnięcia przez pracownika minimalnego wieku 58 lat stanowi, jak wskazał w pkt 37 opinii rzecznik generalny, konieczny warunek jego uprawnienia do pobierania emerytury w pełnej wysokości, a w konsekwencji jego umieszczenia w odnośnym okresie w systemie rezerwy kadrowej. Zastosowanie tego systemu opiera się tym samym na kryterium nierozerwalnie związanym z wiekiem danych pracowników (zob. analogicznie wyrok z dnia 12 października 2010 r., Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, pkt 23).

28 Wynika z tego, iż niezależnie od okoliczności, że drugą przesłankę kumulatywną możliwości korzystania z prawa do emerytury w pełnej wysokości, to znaczy posiadania 35-letniego okresu składkowego, należy uznać za kryterium z pozoru neutralne w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe wprowadza odmienne traktowanie bezpośrednio oparte na kryterium wieku w rozumieniu przepisów art. 1 w związku z art. 2 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy (zob. analogicznie wyrok z dnia 16 października 2007 r., Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, pkt 48, 51).

29 Co się tyczy w trzeciej kolejności kwestii tego, czy to odmienne traktowanie może być uzasadnione w świetle art. 6 dyrektywy 2000/78, należy zauważyć, że art. 6 ust. 1 akapit pierwszy tej dyrektywy przewiduje, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

30 Trybunał wielokrotnie orzekał, że państwa członkowskie dysponują szerokim zakresem uznania przy wyborze nie tylko dążenia do jednego celu spośród innych w dziedzinie polityki społecznej i polityki zatrudnienia, lecz również przy definiowaniu środków mogących go zrealizować (wyrok z dnia 8 maja 2019 r., Leitner, C-396/17, EU:C:2019:375, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).

31 W tym wypadku z uzasadnienia ustawy 4024/2011, do którego odnoszą się zarówno postanowienie odsyłające, jak i uwagi rządu greckiego, wynika, że w okolicznościach poważnego kryzysu gospodarczego, z którym musiała się zmierzyć Republika Grecka, rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie stanowi wykonanie zobowiązań podjętych przez to państwo członkowskie wobec jego kredytodawców i polegających na natychmiastowym ograniczeniu wydatków na wynagrodzenia w sektorze publicznym celem zaoszczędzenia 300 milionów EUR w odniesieniu do 2012 r., przy czym system rezerwy kadrowej musiał zostać zastosowany wobec 30 000 pracowników z szeroko pojętego sektora publicznego.

32 Rząd grecki i Komisja Europejska twierdzą, że ów cel nie jest celem natury czysto budżetowej, ale dotyczy także racjonalizacji i ograniczenia szeroko pojętego sektora publicznego, jak i restrukturyzacji jego służb. Komisja podkreśla, że środki podjęte w tym kontekście poważnego kryzysu gospodarczego zmierzały do uniknięcia upadłości Republiki Greckiej, tym samym zaś do zapewnienia stabilności strefy euro poprzez zachowanie stanu równowagi w gospodarce, a co za tym idzie, równowagi społecznej.

33 Ponadto zdaniem rządu greckiego system rezerwy kadrowej przyczynia się, w świetle wymogów związanych z ograniczeniem wydatków publicznych, do realizacji celów polityki zatrudnienia. I tak, po pierwsze, mając na względzie okoliczność, że pracownicy, o których mowa, mogliby zostać w każdej chwili zwolnieni, zastosowanie tego systemu mogło zapewnić utrzymanie wysokiego poziomu

zatrudnienia. Po drugie, poddanie temu systemowi pracowników bliskich nabycia uprawnień emerytalnych mogło pozwolić na ustanowienie zrównoważonej struktury wiekowej pomiędzy młodymi i starszymi urzędnikami szeroko pojętego sektora publicznego.

34 W tym zakresie, o ile względy natury budżetowej mogą leżeć u podstawy wyboru polityki społecznej państwa członkowskiego i wpływać na charakter lub zakres środków ochrony zatrudnienia, które państwo to pragnie przyjąć, o tyle nie mogą one jednakże stanowić same w sobie celu, do którego osiągnięcia zmierza ta polityka (zob. wyrok z dnia 8 października 2020 r., Universitatea „Lucian Blaga" Sibiu i in. , C-644/19, EU:C:2020:810, pkt 53 i przytoczone tam orzecznictwo).

35 W tym wypadku należy zauważyć, że okoliczność, iż poważny kryzys gospodarczy, z którym musiała się zmierzyć Republika Grecka, groził spowodowaniem poważnych konsekwencji, a mianowicie upadłością tego państwa członkowskiego i utratą stabilności strefy euro, nie mogła mieć wpływu na charakter budżetowy celu podjętych środków, który polegał na zaoszczędzeniu 300 milionów euro w odniesieniu do 2012 r., po to aby stawić czoła tej sytuacji kryzysowej (zob. analogicznie wyrok z dnia 2 kwietnia 2020 r., Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, pkt 35).

36 Wynika z tego, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 60 opinii, że cel ograniczenia wydatków publicznych zgodnie z zobowiązaniami podjętymi przez Republikę Grecką wobec jej kredytodawców, w zakresie przewidzianym przez przepisy rozpatrywanego w postępowaniu głównym uregulowania, poprzez wprowadzenie systemu rezerwy kadrowej, obniżenie wynagrodzenia pracowników, o których mowa, a także zmniejszenie, a wręcz pozbawienie ich odprawy z tytułu zwolnienia, której mogliby się w przeciwnym razie domagać, może mieć wpływ na charakter lub zakres środków ochrony zatrudnienia, lecz nie może sam w sobie stanowić zgodnego z przepisami celu, na podstawie art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, uzasadniającego odmienne traktowanie ze względu na wiek.

37 Kontekst krajowy charakteryzujący się poważnym kryzysem gospodarczym nie może bowiem upoważnić danego państwa członkowskiego do pozbawienia skuteczności (effet utile) rzeczonego przepisu poprzez opieranie się, aby uzasadnić takie odmienne traktowanie, wyłącznie na celu innym niż objęte tym przepisem cele w dziedzinie polityki społecznej i zatrudnienia (zob. analogicznie wyrok z dnia 21 grudnia 2016 r., AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, pkt 106).

38 Mając to na uwadze, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 62 opinii, wydaje się, że wprowadzenie ustawą 4024/2011 systemu rezerwy kadrowej, wdrożonego w ramach ograniczeń budżetowych, jakim została poddana Republika Grecka, odpowiada zgodnym z przepisami celom polityki zatrudnienia w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

39 Tak więc, po pierwsze, dokonanie wyboru polegającego na umieszczeniu danych pracowników w tego rodzaju systemie zamiast ich zwalniania z pracy ma na celu promowanie wysokiego poziomu zatrudnienia, co zgodnie z art. 3 ust. 3 akapit pierwszy TUE i art. 9 TFUE stanowi jeden z celów, do których dąży Unia (zob. podobnie wyroki: z dnia 16 października 2007 r., Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, pkt 64; z dnia 2 kwietnia 2020 r., Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, pkt 36).

40 Po drugie, Trybunał miał już okazję orzec, że cel polegający na utworzeniu zrównoważonej struktury wiekowej pomiędzy młodymi i starszymi urzędnikami, mającej wspierać zatrudnienie i awanse młodych, może stanowić zgodny z przepisami prawa cel polityki zatrudnienia i rynku pracy (zob. podobnie wyroki: z dnia 21 lipca 2011 r., Fuchs i Köhler, C-159/10 i C-160/10, EU:C:2011:508, pkt 50; z dnia 2 kwietnia 2020 r., Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, pkt 38).

41 W tym względzie o ile prawdą jest, że program ograniczania wydatków publicznych nie zmierza do promowania zatrudniania w szeroko pojętym sektorze publicznym, o tyle nie zmienia to faktu, że system rezerwy kadrowej przeznaczony dla pracowników bliskich nabycia uprawnień emerytalnych pozwolił, w ramach tego programu, między innymi uchronić przed ewentualnym zwolnieniem młodszych pracowników tego sektora.

42 Z powyższego wynika, że chociaż system rezerwy kadrowej wpisuje się w ramy polityki budżetowej, to realizuje on również cele z zakresu polityki zatrudnienia, o których mowa w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, które co do zasady mogą obiektywnie i racjonalnie uzasadniać odmienne traktowanie ze względu na wiek.

43 Należy jeszcze ustalić, zgodnie z brzmieniem tego przepisu, czy wdrożone środki mające służyć realizacji tych celów są „właściwe i konieczne".

44 Należy w tym względzie stwierdzić, że system rezerwy kadrowej trzeba uznać za właściwy środek służący osiągnięciu wskazanych celów polityki zatrudnienia. Po pierwsze bowiem, dokonanie wyboru polegającego na niezwalnianiu, lecz na zatrzymaniu pracowników bliskich nabycia uprawnień emerytalnych u pracodawcy z szeroko pojętego sektora publicznego przyczynia się w sposób oczywisty do wsparcia wysokiego poziomu zatrudnienia. Po drugie, w zakresie w jakim wprowadzenie tego systemu pozwoliło między innymi na uniknięcie zwalniania nie tylko pracowników bliskich nabycia uprawnień emerytalnych, lecz również młodszych pracowników, przyczyniło się ono do zapewnienia zrównoważonej globalnie struktury wiekowej w rzeczonym sektorze.

45 W odniesieniu do niezbędnego charakteru środka służącego realizacji omawianych celów polityki zatrudnienia należy przypomnieć, że na właściwych władzach państw członkowskich spoczywa ciężar znalezienia odpowiedniej równowagi między różnymi interesami (wyrok z dnia 2 kwietnia 2020 r., Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo). Oznacza to zwłaszcza, że środek, o którym mowa, winien pozwalać na osiągnięcie takich celów, nie stwarzając nadmiernego zagrożenia dla uzasadnionych interesów pracowników, których dotyczy (zob. podobnie wyrok z dnia 12 października 2010 r., Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, pkt 32).

46 Ponadto, jak wskazał rzecznik generalny w pkt 76 opinii, zakaz dyskryminacji ze względu na wiek należy interpretować w świetle prawa do wykonywania pracy, uznanego w art. 15 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Z tego wynika, że szczególną uwagę należy poświęcić udziałowi starszych pracowników w życiu zawodowym i tym samym w życiu gospodarczym, kulturalnym i społecznym. Kontynuowanie przez te osoby życia zawodowego sprzyja w szczególności zróżnicowaniu zatrudnienia. Jednakże interes, który reprezentuje kontynuowanie przez te osoby życia zawodowego, należy brać pod uwagę przy jednoczesnym uwzględnieniu innych, ewentualnie sprzecznych z nim interesów (wyrok z dnia 2 kwietnia 2020 r., Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo).

47 Należy zatem ustalić, czy ustawodawca krajowy dążył, w ramach szerokiego zakresu uznania, jakim dysponuje on w sprawach z zakresu polityki społecznej i zatrudnienia, do realizacji omawianych celów, które niosą korzyści między innymi młodszym pracownikom oraz, poprzez utrzymanie wysokiego poziomu zatrudnienia, organom sektora publicznego, mogącym, w kontekście ograniczeń budżetowych, kontynuować wykonywanie swoich zadań i utrzymywać swoją skuteczność, nie stwarzając nadmiernego zagrożenia dla interesów pracowników objętych systemem rezerwy kadrowej.

48 W tym względzie należy wskazać w pierwszej kolejności, że o ile umieszczenie w tym systemie powoduje znaczne obniżenie wynagrodzenia oraz utratę możliwości awansu pracowników, których ten system dotyczy, o tyle pracownicy ci są poddani temu systemowi w relatywnie krótkim okresie czasu,

a mianowicie w maksymalnym okresie 24 miesięcy, na zakończenie którego korzystają oni z prawa do emerytury w pełnej wysokości, przy czym ta ostatnia okoliczność stanowi zasadniczy warunek kwalifikowalności objęcia tym systemem.

49 W dodatku, mając na względzie rychłe pobieranie pełnej emerytury, obniżenie, a wręcz utrata odprawy z tytułu zwolnienia, której mogliby się domagać wraz z rozwiązaniem stosunku pracy, nie wydają się irracjonalne, zważywszy na kontekst gospodarczy, który dał podstawę do wprowadzenia rozpatrywanego w postępowaniu głównym uregulowania (zob. podobnie wyrok z dnia 26 lutego 2015 r., Ingeniørforeningen i Danmark, C-515/13, EU:C:2015:115, pkt 27).

50 W drugiej kolejności z postanowienia odsyłającego wynika, że umieszczeniu pracowników, o których mowa, w systemie rezerwy kadrowej, towarzyszy objęcie tych pracowników środkami ochrony, które prowadzą do złagodzenia niekorzystnych skutków tego systemu. Środki te zostały wymienione w pytaniu trzecim lit. a) zadanym przez sąd odsyłający i obejmują możliwość znalezienia, pod pewnymi warunkami, innej pracy w sektorze prywatnym lub podjęcia działalności niezależnej bez utraty prawa do pobierania wynagrodzenia z tytułu objęcia tym systemem, spoczywający na będącym pracodawcą organie publicznym lub alternatywnie krajowym urzędzie pracy obowiązek opłacania na rzecz właściwej instytucji ubezpieczeniowej, do momentu przejścia na emeryturę pracownika, składek należnych od pracodawcy i pracownika w oparciu o ostatnie wynagrodzenie, wyłączenie z systemu rezerwy kadrowej przewidziane dla bardziej narażonych grup społecznych wymagających ochrony, możliwość przeniesienia pracowników objętych systemem rezerwy kadrowej na inne wolne stanowiska pracy w ramach instytucji sektora publicznego, a także podjęcie środków związanych ze spłatą kredytów na nieruchomości uzyskanych przez odnośnych pracowników.

51 Wynika z tego, że rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie nie wydaje się stwarzać nadmiernego zagrożenia dla uzasadnionych interesów pracowników, których dotyczy. W związku z tym nie wykracza ono, w kontekście naznaczonym poważnym kryzysem gospodarczym, poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celu polityki zatrudnienia zamierzonego przez ustawodawcę krajowego.

52 Mając na względzie powyższe rozważania, na zadane pytania trzeba odpowiedzieć, że art. 2 oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego pracownicy sektora publicznego spełniający w określonym czasie przesłanki do pobierania emerytury w pełnej wysokości są umieszczani w systemie rezerwy kadrowej do czasu rozwiązania ich umowy o pracę, co prowadzi do obniżenia ich wynagrodzenia, utraty możliwości ewentualnego awansu oraz do zmniejszenia, a nawet pozbawienia ich, odprawy z tytułu zwolnienia, której mogliby się domagać wraz z rozwiązaniem stosunku pracy, w sytuacji gdy uregulowanie to zmierza do zgodnego z przepisami celu polityki zatrudnienia, a środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

W przedmiocie kosztów

53 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (trzecia izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 2 oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że nie stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego pracownicy sektora publicznego spełniający w określonym czasie przesłanki do pobierania emerytury w pełnej wysokości są umieszczani w systemie rezerwy kadrowej do czasu

rozwiązania ich umowy o pracę, co prowadzi do obniżenia ich wynagrodzenia, utraty możliwości ewentualnego awansu oraz do zmniejszenia, a nawet pozbawienia ich, odprawy z tytułu zwolnienia, której mogliby się domagać wraz z rozwiązaniem stosunku pracy, w sytuacji gdy uregulowanie to zmierza do zgodnego z przepisami celu polityki zatrudnienia, a środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

Podpisy