Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (trečioji kolegija) SPRENDIMAS

2021 m. balandžio 15 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 2000/78/EB – Vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje principas – Diskriminacijos dėl amžiaus draudimas – Darbuotojai, įtraukti į darbo jėgos rezervą iki jų darbo sutarties nutraukimo – Darbo užmokesčio sumažinimas ir išeitinės kompensacijos sumažėjimas arba praradimas – Viešojo sektoriaus darbuotojams, netrukus įgysiantiems teisę gauti visą pensiją, taikoma sistema – Viešojo sektoriaus darbo užmokesčio išlaidų mažinimas – 6 straipsnio 1 dalis – Teisėtas socialinės politikos tikslas – Ekonomikos krizės situacija“

Byloje C-511/19

dėl *Areios Pagos* (Kasacinis teismas, Graikija) 2019 m. birželio 11 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2019 m. liepos 4 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

AB

prieš

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis

TEISINGUMO TEISMAS (trečioji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkė A. Prechal, teisėjai N. Wahl, F. Biltgen (pranešėjas), L. S. Rossi ir J. Passer,

generalinis advokatas J. Richard de la Tour,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– AB, atstovaujamo *dikigoroi* D. Vervesos ir D. Vasileiou,

– *Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis*, atstovaujamos *dikigoros* V. Kounelis,

– Graikijos vyriausybės, atstovaujamos E.-M. Mamouna, G. Papadaki, A. Dimitrakopoulou ir K. Georgiadis,

– Europos Komisijos, atstovaujamos D. Martin ir D. Triantafyllou,

* Proceso kalba: graikų.

susipažinęs su 2020 m. lapkričio 19 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79), 2 straipsnio ir 6 straipsnio 1 dalies išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant AB ir *Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis* (toliau – OAKA) ginčą dėl to, kad prieš išeinant į pensiją jis buvo įtrauktas į nacionalinėje teisėje numatytą darbo jėgos rezervo sistemą.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje nurodyta, kad jos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija, be kita ko, dėl amžiaus užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.

4 Šios direktyvos 2 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatyta:

„1. Šioje direktyvoje „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

2. Šio straipsnio 1 dalyje:

a) tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu;

b) netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent:
   i) tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis [tinkamomis] ir būtinomis priemonėmis <…>

<…>“

5 Šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Neviršijant Bendrijai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas:

<…>

c) įdarbinimui [įdarbinimo] ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą;

<…>“

6 Tos pačios direktyvos 6 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Nepaisydamos 2 straipsnio 2 dalies, valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos [teisėtus] užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Toks skirtingas poveikis [požiūris], be kitų dalyk[ų], gali apimti:

a) specialių sąlygų nustatymą siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui, įskaitant atleidimą iš darbo ir apmokėjimo sąlygas, jaunimui, pagyvenusio amžiaus asmenims ir už priežiūrą atsakingiems asmenims [išlaikytinių turintiems asmenims], siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą;

<…>“

Graikijos teisė

7 2011 m. spalio 27 d. *Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio – vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015* (Įstatymas Nr. 4024/2011 dėl pensijų sistemų, darbo užmokesčio ir lygių bendrosios lentelės, darbo jėgos rezervo nuostatų ir kitų 2012–2015 m. vidutinės trukmės biudžeto strategijos įgyvendinimo nuostatų; FEK A’ 226) su pakeitimais, padarytais 2011 m. gruodžio 16 d. Dekretu įstatymu, 2012 m. vasario 23 d. *Nómos* Nr. 4047/2012 (Įstatymas Nr. 4047/2012; FEK A’ 31) 1 straipsniu pertvarkytu į įstatymą (toliau – Įstatymas Nr. 4024/2011), 34 straipsnio „Laisvų privatinės teisės reglamentuojamų pareigybių panaikinimas ir darbo jėgos rezervas“1–4 ir 8 dalyse numatyta:

„1. Įstatymo Nr. 3986/2011 (FEK A’ 152) 37 straipsnio 7 dalis pakeičiama taip:

<…>

c) darbuotojai, kuriems taikoma darbo jėgos rezervo sistema, nuo to laiko, kai jiems pradedama taikyti ši sistema, 12 mėnesių laikotarpiu, o jeigu tai numatyta specialiosiose nuostatose – 24 mėnesius, toliau gauna 60 % bazinio darbo užmokesčio, kurį jie gavo tuo metu, kai jiems buvo pradėta taikyti ši sistema;

<…>

e) darbo jėgos rezervo sistemos taikymas teisiškai laikomas įspėjimu apie atleidimą, o darbo užmokestis, mokamas darbuotojams, kuriems taikoma ši sistema, pagal c punkte nurodytas nuostatas apskaičiuojamas išskaičiuojant jį iš išeitinės kompensacijos, atitinkamu atveju mokėtinos pasibaigus įtraukimo į darbo jėgos rezervą laikotarpiui;

<…>

2. Darbuotojų, su kuriais sudarytos privatinės teisės reglamentuojamos neterminuotos darbo sutartys, pareigybės administracijoje, viešosios teisės reglamentuojamuose juridiniuose asmenyse, pirmojo ir antrojo lygio teritorinės savivaldos subjektuose ir jų įstaigose, valstybei, viešosios teisės reglamentuojamiems juridiniams asmenims arba teritorinės savivaldos subjektams priklausančiuose juridiniuose asmenyse, t. y. tokiuose, kuriems valstybė, administracija arba teritorinės savivaldos subjektai pavedė vykdyti tam tikrą užduotį arba kurie yra prižiūrimi valstybės, administracijos ar

teritorinės savivaldos subjektų, arba kurių valdybą skiria valstybė, administracija arba teritorinės savivaldos subjektai ir kurių dauguma akcijų priklauso valstybei, administracijai arba teritorinės savivaldos subjektams arba kurių bent 50 % metinio biudžeto nuolat finansuojama pagal atitinkamas nuostatas pirmiau išvardytų subjektų lėšomis, taip pat valstybės įmonėse, organizacijose ir akcinėse bendrovėse, kurioms taikomos Įstatymo Nr. 3429/2005 (FEK A' 314) I skyriaus nuostatos, iš dalies pakeistos Įstatymo Nr. 3899/2010 (FEK A' 212) [1 straipsnio] 1 dalies a punktu, laisvos šio įstatymo įsigaliojimo dieną, panaikinamos. <…>

3. Minėtuose subjektuose dirbančių darbuotojų privatinės teisės reglamentuojamos neterminuotos darbo sutartys <…> pagal teisės aktus automatiškai baigia galioti, jeigu šie darbuotojai atitinka sąlygas, suteikiančias teisę gauti visą senatvės pensiją, pagal socialinio draudimo sistemą įgijus 35 m. stažą, jeigu ši teisė pagal atitinkamas nuostatas yra įgyta iki 2013 m. gruodžio 31 d. (įskaitytinai) <…>

4. Pirmesniame punkte nurodytiems darbuotojams nuo 2012 m. sausio 1 d. iki jų darbo santykių nutraukimo pirmesniame punkte nurodyta tvarka automatiškai taikoma darbo jėgos rezervo sistema. <…>

<…>

8. Šio straipsnio 4 dalyje nurodyti darbuotojai į darbo jėgos rezervą negali būti įtraukti ilgiau kaip 24 mėnesius <…>“

8 Klostantis pagrindinės bylos faktinėms aplinkybėms galiojusios redakcijos 1955 m. balandžio 23 d. *Nómos Nr. 3198/1955*: *Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon* (Įstatymas Nr. 3198/1955, kuriuo iš dalies keičiamos ir papildomos nuostatos dėl darbo santykių nutraukimo; FEK A' 98; toliau – Įstatymas 3198/1955) 8 straipsnio antroje pastraipoje numatyta:

„Darbuotojai, apdrausti pensijų draudimo įstaigoje, atitinkantys ar atitiksiantys sąlygas, suteikiančias teisę gauti visą senatvės pensiją, gali,<…> jeigu dirba pagal darbo sutartį, išeiti iš darbo arba būti darbdavio atleisti ir šiais atvejais atitinkamai gauti, jeigu jie apdrausti papildomu draudimu, 40 % išeitinės kompensacijos, į kurią jie turi teisę pagal galiojančias nuostatas, kai darbdavys be įspėjimo nutraukia jų darbo sutartį, arba, jeigu jie neapdrausti papildomu draudimu, 50 % minėtos išeitinės kompensacijos.“

9 Pagal klostantis pagrindinės bylos faktinėms aplinkybėms galiojusios redakcijos 1978 m. lapkričio 13 d. *Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton* (Įstatymas Nr. 825/1978, kuriuo pakeičiamos, iš dalies keičiamos ir papildomos IKA reglamentuojančių teisės aktų nuostatos ir nustatomos susijusios nuostatos; FEK A' 189; toliau – Įstatymas 825/1978) 10 straipsnio 1 dalį tam, kad pagal darbo sutartį dirbantis darbuotojas, apdraustas *Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton* (IKA-ETAM) (Socialinės apsaugos įstaiga – Pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų draudimo kasa, Graikija), turėtų teisę gauti visą senatvės pensiją, jis turi būti išdirbęs kaip pagal darbo sutartį dirbantis darbuotojas 10 500 dienų (35 metus) ir būti sukakęs 58 metus prašymo draudimo įstaigai pateikimo dieną.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

10 Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad 1982 m. OAKA, privatinės teisės reglamentuojamas plačiai suprantamo viešojo sektoriaus juridinis asmuo, įdarbino AB pagal neterminuotą darbo sutartį, o nuo 1998 m. jam pavedė eiti techninio konsultanto pareigas šioje įmonėje.

11 Nuo 2012 m. sausio 1 d. pagal Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies c punktą, 3 dalies pirmą pastraipą ir 4 bei 8 dalis AB automatiškai pradėta taikyti darbo jėgos rezervo sistema ir dėl to jo atlyginimas sumažėjo iki 60 % jo bazinio darbo užmokesčio.

12 2013 m. balandžio 30 d. OAKA nutraukė AB darbo sutartį, jam neišmokėjusi Įstatymo 3198/1955 8 straipsnio antroje pastraipoje numatytos išeitinės kompensacijos, skiriamos pagal darbo sutartį dirbančio darbuotojo atleidimo ar išėjimo iš darbo atveju, kai tenkinamos sąlygos gauti visą pensiją. Šis atsisakymas išmokėti kompensaciją buvo grindžiamas Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies e punktu, kuriame numatyta kompensacija, lygi skirtumui tarp mokėtinos išeitinės kompensacijos ir darbo užmokesčio, mokamo darbuotojui, kai jam taikoma darbo jėgos rezervo sistema.

13 *Monomeles Protodikeio Athinon* (Atėnų pirmosios instancijos teismas, kuriame bylas nagrinėja vienas teisėjas, Graikija) pareikštu ieškiniu AB ginčijo jam taikomos darbo jėgos rezervo sistemos galiojimą, teigdamas, kad Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio nuostatose įtvirtintas Direktyvai 2000/78 prieštaraujantis skirtingas požiūris dėl amžiaus, tačiau šis požiūris nėra objektyviai pateisinamas jokiu teisėtu tikslu, o priemonės šiam tikslui pasiekti nėra tinkamos ir būtinos. Dėl šios priežasties AB prašė priteisti iš OAKA skirtumą tarp darbo užmokesčio, kurį jis gavo prieš jam taikant minėtą sistemą, ir darbo užmokesčio, gaunamo pradėjus ją taikyti. Be to, remdamasis Įstatymo Nr. 3198/1955 8 straipsnio antra pastraipa, AB reikalavo, kad OAKA sumokėtų išeitinę kompensaciją ir teisės aktuose nustatytas palūkanas.

14 Kadangi minėtas teismas iš dalies patenkino ieškinį, OAKA pateikė apeliacinį skundą *Monomeles Efeteio Athinon* (Atėnų apeliacinis teismas, kuriame bylas nagrinėja vienas teisėjas, Graikija); šis panaikino pirmojoje instancijoje priimtą sprendimą ir atmetė AB ieškinio reikalavimus, kurie buvo patenkinti tuo sprendimu.

15 AB pateikė kasacinį skundą *Areios Pagos* (Kasacinis teismas, Graikija). Šis teismas nemano, kad yra tiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, nes Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnyje nenumatyta konkreti amžiaus riba darbuotojams, kuriems taikoma darbo jėgos rezervo sistema. Vis dėlto jam kyla klausimas, ar pagal šią sistemą netiesiogiai diskriminuojama dėl amžiaus, nes ji taikoma tik pagal darbo sutartį dirbantiems darbuotojams, kurie netrukus įgis teisę į visą pensiją, o tai reiškia, kad jie 35 metus mokėjo įmokas, ir šios sąlygos turėjo būti įvykdytos laikotarpiu nuo 2012 m. sausio 1 d. iki 2013 m. gruodžio 31 d.

16 Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pirmiausia pažymi, kad pagal darbo sutartį dirbantis darbuotojas, kaip antai AB, apdraustas IKA-ETAM, turėjo teisę gauti visą pensiją įvykdęs dvi sąlygas: turi būti mokėjęs įmokas 35 metus ir būti sukakęs 58 metus, kaip nurodyta Įstatymo Nr. 825/1978 10 straipsnio 1 dalyje.

17 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat kelia klausimą, ar tuo atveju, jei konstatuojama netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, Įstatymo Nr. 4024/2011 aiškinamajame rašte nurodytos priežastys gali būti objektyviai ir pagrįstai teisėtas tikslas, pateisinantis tokį skirtingą požiūrį. Jis nurodo, kad šio įstatymo 34 straipsnio nuostatomis buvo siekiama reaguoti į būtinybę nedelsiant sumažinti su darbo užmokesčiu susijusias išlaidas pagal Graikijos Respublikos ir jos kreditorių sudarytą susitarimą, taip pat pagerinti valstybės finansų ir plačiai suprantamo viešojo sektoriaus būklę kovojant su ekonomikos krize, kurią patyrė ši valstybė narė.

18 Jeigu atsakymas būtų teigiamas, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas galiausiai klausia, ar, pirma, darbuotojų, kuriems taikoma darbo jėgos rezervo sistema, atlyginimo sumažinimas atsižvelgiant į šiame įstatyme šiems darbuotojams numatytas apsaugos priemones ir, antra, dalinis ar visiškas išeitinės kompensacijos panaikinimas, numatytas Įstatymo 3198/1955 8 straipsnio antroje pastraipoje, yra tinkamos ir būtinos priemonės minėtam tikslui pasiekti.

19 Šiomis aplinkybėmis *Areios Pagos* (Kasacinis Teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar netiesiogine diskriminacija dėl amžiaus, kaip apibrėžta Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalyje ir 2 dalies b punkte, taip pat 3 straipsnio 1 dalies c punkte, turėtų būti laikomi valstybės narės teisės aktai, kuriuos kaip darbdaviai taiko valstybė, vietos valdžios institucijos ir viešosios teisės reglamentuojami juridiniai asmenys ir apskritai visos plačiai suprantamo viešojo sektoriaus įstaigos (privatinės teisės reglamentuojamos įstaigos), kaip antai nurodytos Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies c punkte, 3 dalies pirmoje pastraipoje ir 4 dalyje, pagal kuriuos tų įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, kurios reglamentuojamos pagal privatinės teisės normas, yra taikoma – ne ilgiau kaip 24 mėnesių laikotarpį – darbo jėgos rezervo sistema, nustačius vienintelį esminį kriterijų – kad netrukus būtų įvykdytos sąlygos skirti visą senatvės pensiją, t. y. kad laikotarpiu nuo 2012 m. sausio 1 d. iki 2013 m. gruodžio 31 d. įmokos pensijai gauti būtų mokėtos 35 metus, kartu atsižvelgiant į aplinkybę, kad pagal atitinkamu laikotarpiu socialinio draudimo srityje galiojusius teisės aktus, be kitų nagrinėjamoje byloje nereikšmingų atvejų, siekiant įgyti teisę į senatvės pensiją dirbant pagal darbo sutartį, reikalauta, kad asmuo būtų apdraustas (ne mažiau kaip) 10 500 darbo dienų (35 metus) [*Idryma Koinonikon Asfaliseon* (IKA; socialinio draudimo įstaiga)] ar kitoje pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų draudimo įstaigoje ir būtų (ne mažiau kaip) 58 metų amžiaus, be abejo, neatmetant galimybės, kad konkrečiu atveju minėtas draudimo laikotarpis (35 metai) gali pasibaigti ir asmeniui esant kitokio amžiaus?

2. Jeigu atsakymas į pirmąjį klausimą būtų teigiamas, ar darbo jėgos rezervo sistemos taikymas galėtų būti, vadovaujantis Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunkčiu ir 6 straipsnio 1 dalies a punktu, objektyviai ir racionaliai pagrįstas poreikiu nedelsiant užtikrinti organizacinius, veiklos ir balanso rezultatus, visų pirma – poreikį skubiai sumažinti viešąsias išlaidas, kad iki 2011 m. pabaigos būtų pasiekti konkretūs kiekybiniai tikslai, nurodyti vidutinės trukmės biudžeto strategijoje ir vėliau paminėti [Įstatymo 4024/2011] aiškinamajame rašte, kad būtų vykdomi Graikijos Respublikos įsipareigojimai partneriams kreditoriams, siekiant įveikti didelę ir užsitęsusią ekonomikos ir finansų krizę, kurią šalis patyrė, konsoliduoti viešuosius finansus ir sustabdyti viešojo sektoriaus plėtrą?

3. Jeigu į antrąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai:
   a) ar taikyti tokią priemonę, kokia nustatyta Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies c punkte, pagal kurią numatytas drastiškas darbuotojų, kuriems taikoma darbo jėgos rezervo sistema, bazinio darbo užmokesčio sumažinimas iki 60 % jų bazinės algos, gautos tuo metu, kai jiems pradėta taikyti darbo jėgos rezervo sistema, neįpareigojant tokių darbuotojų dirbti atitinkamoje viešojoje įstaigoje, ir dėl kurios jie (*de facto*) laikotarpiu nuo perkėlimo į darbo jėgos rezervą iki visos pensijos skyrimo netenka galimybės gauti didesnį darbo užmokestį ir būti paaukštinti tarnyboje, yra tinkama ir būtina minėtam tikslui pasiekti pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktį ir 6 straipsnio 1 dalies a punktą tokiu atveju, kai įvykdomos visos šios sąlygos:
      i) būdami darbo jėgos rezerve, tokie darbuotojai išsaugo galimybę susirasti kitą darbą (privačiajame sektoriuje) arba gali užsiimti laisvąja profesija ar savarankiška veikla, neprarasdami teisės gauti pirmiau minėtą bazinės algos procentinę dalį, išskyrus atvejus, kai darbo užmokestis arba pajamos iš naujos veiklos viršija darbo užmokestį, gautą iki perkėlimo į darbo jėgos rezervą, o tokiu atveju perviršio suma yra išskaičiuojama iš pirmiau minėtos bazinės algos sumos – Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies f punktas,
      ii) viešoji įstaiga darbdavė, o jos panaikinimo atveju – [Nacionalinė užimtumo agentūra] įsipareigoja iki darbuotojo išėjimo į pensiją mokėti atitinkamai draudimo įstaigai darbdavio ir pagal darbo sutartį dirbančio darbuotojo mokamas pagrindinės pensijos, papildomo

sveikatos draudimo ir papildomų socialinių paslaugų draudimo įmokas, apskaičiuotas atsižvelgiant į darbo užmokestį, kurį darbuotojas gavo prieš pradedant jam taikyti darbo jėgos rezervo sistemą, – Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies d punktas,

iii) yra numatytos nuostatos, leidžiančios nukrypti nuo darbo jėgos rezervo sistemos, taikomos pažeidžiamoms socialinėms grupėms, kurioms reikalinga apsauga (jeigu darbo jėgos rezervui priskirtas asmens sutuoktinis; jeigu sutuoktinio arba vaiko, gyvenančio kartu ir išlaikomo darbuotojo, neįgalumo lygis yra ne mažesnis kaip 67 %; jeigu darbuotojo neįgalumo lygis yra ne mažesnis kaip 67 %; jeigu darbuotojas yra namų ūkio galva, kai tai yra vienišo tėvo arba vienišos motinos šeima, o jos nariai gyvena kartu ir yra darbuotojo išlaikomi), – Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies b punktas,

iv) pirmenybė teikiama galimybei tokius darbuotojus perkelti į kitas laisvas darbo vietas viešojo sektoriaus įstaigose, remiantis objektyviais ir nuopelnais pagrįstais kriterijais, įtraukiant juos į [Vyriausiosios personalo atrankos tarybos] reitingus (Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies a punktas), tačiau ši galimybė vis dėlto praktiškai ribojama dėl drastiško įvairių viešųjų įstaigų įdarbinamų darbuotojų skaičiaus sumažinimo dėl poreikio sumažinti išlaidas,

v) imamasi priemonių siekiant, kad būtų sugrąžintos būsto paskolos, kurias į darbo jėgos rezervą įtraukti darbuotojai buvo gavę iš Indėlių ir asignavimų kasos, ir būtų sudarytas valstybės ir Graikijos bankų susitarimas, kuriuo siekiama sudaryti palankesnes sąlygas sugrąžinti paskolas, kurias tie darbuotojai buvo gavę iš kitų bankų, atsižvelgiant į jų bendras namų ūkio pajamas ir turtinę padėtį, – Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 10 ir 11 dalys,

vi) neseniai priimtame įstatyme (Įstatymas Nr. 4038/2012 – FEK A' 14 1 straipsnio 15 dalyje) numatyta, kad turi būti priimtas aktas dėl išėjimo į pensiją, ir nustatyta apmokėjimo tvarka absoliučią pirmenybę teikiant ii ir iii punktuose nurodytiems darbuotojams; bet kuriuo atveju ne vėliau kaip per keturis mėnesius po atleidimo iš darbo ir reikiamų patvirtinamųjų dokumentų pensijai pripažinti pateikimo, ir

vii) daugeliu atvejų, įskaitant ir nagrinėjamą atvejį, laikotarpiu, kuriuo pagal privatinės teisės reglamentuojamas darbo sutartis dirbusiems darbuotojams taikoma darbo jėgos rezervo sistema, ir iki visos pensijos jiems skyrimo nebus prarastos pirmiau minėtos paaukštinimo ir darbo užmokesčio didinimo galimybės, nes darbuotojas, ilgą laiką išdirbęs viešojoje įstaigoje, bus išnaudojęs galiojančiuose teisės aktuose numatytas darbo užmokesčio didinimo ir (arba) paaukštinimo galimybes?

b) Ar tokia priemonė, kokia numatyta Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 1 dalies e punkte ir dėl kurios visiškai (arba iš dalies) prarandama pagal darbo sutartį dirbančio darbuotojo atleidimo arba išėjimo iš darbo atveju skiriama Įstatymo Nr. 3198/1955 8 straipsnio antroje pastraipoje numatyta išmoka, nes įvykdomos sąlygos gauti visą senatvės pensiją, – išmoka, kurios suma sudaro 40 % papildomą draudimą turintiems pagal darbo sutartį dirbantiems darbuotojams skiriamos išeitinės kompensacijos (ir kuri visuomenines paslaugas teikiančios arba valstybės subsidijuojamos įstaigos (kaip atsakovės šioje byloje) atveju negali viršyti 15 000 EUR), kadangi iš šios išmokos išskaičiuojamas sumažintas darbo užmokestis, mokamas darbuotojo priskyrimo darbo jėgos rezervui laikotarpiu, yra tinkama ir būtina Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktyje ir 6 straipsnio 1 dalies a punkte nustatytam tikslui pasiekti, turint omenyje, kad bet kuriuo kitu atveju pagal minėtus galiojančius darbo teisės aktus toks darbuotojas būtų gavęs šią sumažintą išmoką tiek tuo atveju, jeigu būtų pats išėjęs iš darbo, tiek tuo atveju, jeigu įstaiga, kurioje jis dirbo, būtų jį atleidusi iš darbo?“

Dėl prejudicinių klausimų

20 Savo klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2000/78 2 straipsnis ir 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinami taip, kad pagal juos draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kuriomis remiantis viešojo sektoriaus darbuotojams, nustatytu laikotarpiu atitinkantiems sąlygas gauti visą pensiją, yra taikoma darbo jėgos

rezervo sistema, kol bus nutraukta jų darbo sutartis, ir dėl to sumažinamas jų darbo užmokestis, prarandamos paaukštinimo galimybės ir sumažėja arba prarandama išeitinė kompensacija, kurią jie būtų galėję gauti darbo santykių pasibaigimo momentu.

21 Siekiant atsakyti į minėtus klausimus reikia patikrinti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamos teisės nuostatos patenka į Direktyvos 2000/78 taikymo sritį ir, jei taip, ar jomis įtvirtintas skirtingas požiūris dėl amžiaus ir ar jis gali būti pateisinamas pagal šios direktyvos 6 straipsnį 1 dalį.

22 Pirma, dėl klausimo, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamos teisės nuostatos patenka į Direktyvos 2000/78 taikymo sritį, reikia pažymėti, kad tiek iš šios direktyvos pavadinimo ir preambulės, tiek iš jos turinio ir tikslo matyti, kad ja siekiama nustatyti bendruosius pagrindus, kad kiekvienam asmeniui būtų užtikrintas vienodas požiūris „užimtumo ir profesinėje srityje“, suteikiant jam veiksmingą apsaugą nuo diskriminacijos, pagrįstos vienu iš šios direktyvos 1 straipsnyje nurodytų motyvų, įskaitant amžių (2020 m. balandžio 2 d. Sprendimo *Comune di Gesturi*, C-670/18, EU:C:2020:272, 20 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

23 Be to, iš Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies c punkto matyti, kad, neviršijant Europos Sąjungai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma „visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas“, kiek tai susiję su „įdarbinim[o] ir darbo sąlygomis, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą“.

24 Pagal pagrindinėje byloje nagrinėjamas teisės nuostatas darbuotojams, kurie privatinės teisės reglamentuojamais neterminuotais darbo santykiais buvo susiję su plačiai suprantamo viešojo sektoriaus darbdaviais ir nustatytu laikotarpiu atitiko sąlygas gauti visą pensiją, buvo taikyta darbo jėgos rezervo sistema, kol bus nutraukta jų darbo sutartis. Šios sistemos taikymas turėjo įtakos minėtų darbuotojų darbo užmokesčiui ir išeitinei kompensacijai, kurią jie galėjo gauti darbo santykių nutraukimo momentu.

25 Iš to matyti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamos teisės nuostatos patenka į Direktyvos 2000/78 taikymo sritį.

26 Antra, dėl klausimo, ar šiose teisės nuostatose įtvirtintas skirtingas požiūris dėl amžiaus, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalį, siejamą su jos 1 straipsniu, reikia pažymėti, kad su sąlyga, jog tai patikrins prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, iš Įstatymo Nr. 4024/2011 34 straipsnio 3 ir 4 dalių matyti, kad buvo numatyta taikyti darbo jėgos sistemą plačiai suprantamo viešojo sektoriaus darbdavių įdarbintiems darbuotojams, kurie nustatytu laikotarpiu atitiko teisės gauti visą pensiją suteikimo sąlygas. Nors minėtoje 3 dalyje kaip visos pensijos gavimo sąlyga nurodytas draustumas socialinio draudimo sistemoje 35 metus, iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad pagal Įstatymo Nr. 825/1978 10 straipsnio 1 dalį darbuotojas, kaip antai AB, draustas IKA-ETAM, galėjo įgyti teisę į visą pensiją, jeigu buvo įvykdęs dvi sąlygas – mokėjo įmokas 35 metus ir buvo sukakę bent 58 metus.

27 Kadangi šios dvi sąlygos yra kumuliacinės, darbuotojui būti sukakusiam bent 58 metus yra, kaip savo išvados 37 punkte pažymėjo generalinis advokatas, būtina sąlyga, kad jis galėtų įgyti teisę į visą pensiją, taigi ir kad per atitinkamą laikotarpį jam būtų taikoma darbo jėgos rezervo sistema. Vadinasi, šios sistemos taikymas grindžiamas kriterijumi, neatsiejamu nuo atitinkamų darbuotojų amžiaus (pagal analogiją žr. 2010 m. spalio 12 d. Sprendimo *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, EU:C:2010:600, 23 punktą).

28 Darytina išvada, kad, nepaisant to, jog kita kumuliacinė sąlyga teisei į visą pensiją įgyti, t. y. būti mokėjus įmokas 35 metus, turi būti laikoma akivaizdžiai neutraliu kriterijumi, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punktą, pagrindinėje byloje nagrinėjamose nacionalinės teisės nuostatose yra įtvirtintas amžiaus kriterijumi tiesiogiai grindžiamas skirtingas

požiūris, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 1 straipsnį ir 2 straipsnio 2 dalies a punktą (pagal analogiją žr. 2007 m. spalio 16 d. Sprendimo *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:2007:604, 48 ir 51 punktus).

29 Trečia, dėl klausimo, ar šis skirtingas požiūris gali būti pateisinamas atsižvelgiant į Direktyvos 2000/78 6 straipsnį, reikia pažymėti, kad šio 6 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje nurodyta, jog skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas (įskaitant užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo teisėtus tikslus), o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

30 Teisingumo Teismas ne kartą yra nusprendęs, kad valstybės narės naudojasi didele diskrecija ne tik pasirinkdamos, kokio konkretaus tikslo siekti socialinės politikos ir užimtumo srityje, bet ir nustatydamos priemones, kuriomis tą tikslą galima pasiekti (2019 m. gegužės 8 d. Sprendimo *Leitner*, C-396/17, EU:C:2019:375, 41 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

31 Nagrinėjamu atveju iš Įstatymo Nr. 4024/2011, į kurį daroma nuoroda ir nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, ir Graikijos vyriausybės pastabose, aiškinamojo rašto matyti, kad Graikijos Respublikai patyrus didelę ekonomikos krizę pagrindinėje byloje nagrinėjamomis teisės nuostatomis įgyvendinami šios valstybės narės prisiimti įsipareigojimai jos kreditoriams nedelsiant sumažinti viešąsias darbo užmokesčio išlaidas, kad 2012 m. būtų sutaupyta 300 mln. EUR, ir numatyta, kad darbo jėgos rezervo sistema turi būti taikoma 30 000 plačiai suprantamo viešojo sektoriaus darbuotojų.

32 Graikijos vyriausybė ir Europos Komisija tvirtina, kad šis tikslas nėra vien biudžetinio pobūdžio, bet susijęs ir su plačiai suprantamo viešojo sektoriaus racionalizavimu, mažinimu ir jo paslaugų restruktūrizavimu. Komisija pabrėžia, kad tokiomis didelės ekonomikos krizės sąlygomis priimtos priemonės buvo skirtos tam, kad Graikijos Respublika išvengtų bankroto ir taip būtų užtikrintas euro zonos stabilumas išsaugant ekonominę, taigi ir socialinę pusiausvyrą.

33 Be to, Graikijos vyriausybė teigia, kad atsižvelgiant į reikalavimus, susijusius su viešųjų išlaidų mažinimu, darbo jėgos rezervo sistema padeda siekti užimtumo politikos tikslų. Taigi, pirma, atsižvelgiant į tai, kad atitinkami darbuotojai galėjo būti atleisti iš darbo bet kuriuo momentu, taikant šią sistemą turėjo būti užtikrintas aukštas užimtumo lygis. Kita vertus, taikant minėtą sistemą netrukus į pensiją išeisiantiems darbuotojams buvo subalansuota jaunų ir vyresnių tarnautojų amžiaus struktūra plačiai suprantamame viešajame sektoriuje.

34 Šiuo klausimu, nors su biudžetu susiję sumetimai gali būti valstybės narės socialinės politikos pasirinkimo pagrindas ir daryti įtaką užimtumo apsaugos, kurią valstybė siekia įgyvendinti, priemonių pobūdžiui ir apimčiai, jie patys bet kuriuo atveju negali būti šios politikos tikslas (šiuo klausimu žr. 2020 m. spalio 8 d. Sprendimo *Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu ir kt.*, C-644/19, EU:C:2020:810, 53 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

35 Nagrinėjamu atveju reikia pažymėti, kad aplinkybė, jog didelė ekonomikos krizė, su kuria susidūrė Graikijos Respublika, galėjo sukelti sunkių pasekmių, t. y. be kita ko, sukelti šios valstybės narės bankrotą ir destabilizuoti euro zoną, negali paneigti priemonių, kurių imtasi siekiant per 2012 m. sutaupyti 300 mln. EUR, kad būtų įveikta ši krizė, biudžetinio pobūdžio (pagal analogiją žr. 2020 m. balandžio 2 d. Sprendimo *Comune di Gesturi*, C-670/18, EU:C:2020:272, 35 punktą).

36 Iš to matyti, kad, kaip savo išvados 60 punkte pažymėjo generalinis advokatas, tikslas sumažinti viešąsias išlaidas pagal Graikijos Respublikos prisiimtus įsipareigojimus kreditoriams, kalbant apie pagrindinėje byloje nagrinėjamose teisės nuostatose, nustatant darbo jėgos rezervo sistemą, numatytą atitinkamų darbuotojų darbo užmokesčio sumažinimą ir išeitinės kompensacijos, į kurią kitu atveju jie turėtų teisę, sumažinimą ar netgi panaikinimą, gali turėti įtakos užimtumo apsaugos priemonių pobūdžiui ar apimčiai, bet negali savaime būti teisėtas tikslas pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį, pateisinantis skirtingą požiūrį dėl amžiaus.

37 Iš tiesų padėtis šalyje, kai susiduriama su didele ekonomikos krize, neleidžia valstybei narei panaikinti minėtos nuostatos veiksmingumo remiantis vien tikslu, nepriskiriamu prie socialinės ir užimtumo politikos tikslų, kuriuos ji nurodo siekdama pateisinti tokį skirtingą požiūrį (pagal analogiją žr. 2016 m. gruodžio 21 d. Sprendimo *AGET Iraklis*, C-201/15, EU:C:2016:972, 106 punktą).

38 Todėl, kaip savo išvados 62 punkte pažymėjo generalinis advokatas, matyti, kad Įstatymu 4024/2011, atsižvelgiant į Graikijos Respublikai taikomus biudžeto suvaržymus, nustatyta darbo jėgos rezervo sistema atitinka teisėtus užimtumo politikos tikslus, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį.

39 Taigi, pirma, pasirinkus taikyti atitinkamiems darbuotojams tokią sistemą, o ne juos atleisti, siekiama skatinti aukštą užimtumo lygį, o tai, remiantis ESS 3 straipsnio 3 dalies pirma pastraipa ir SESV 9 straipsniu, yra vienas iš Sąjungos siekiamų tikslų (šiuo klausimu žr. 2007 m. spalio 16 d. Sprendimo *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:2007:604, 64 punktą ir 2020 m. balandžio 2 d. Sprendimo *Comune di Gesturi*, C-670/18, EU:C:2020:272, 36 punktą).

40 Antra, Teisingumo Teismas jau turėjo galimybę nuspręsti, kad tikslas nustatyti subalansuotą jaunų ir vyresnių tarnautojų amžiaus struktūrą, visų pirma siekiant skatinti jaunimo įdarbinimą ir paaukštinimą, gali būti teisėtas užimtumo ir darbo rinkos politikos tikslas (šiuo klausimu žr. 2011 m. liepos 21 d. Sprendimo *Fuchs ir Köhler*, C-159/10 ir C-160/10, EU:C:2011:508, 50 punktą ir 2020 m. balandžio 2 d. Sprendimo *Comune di Gesturi*, C-670/18, EU:C:2020:272, 38 punktą).

41 Šiuo klausimu pažymėtina, kad nors viešųjų išlaidų mažinimo programa nesiekiama sudaryti palankesnių sąlygų įdarbinti plačiai suprantamame viešajame sektoriuje, vis dėlto netrukus į pensiją išeisiantiems darbuotojams skirta darbo jėgos rezervo sistema, laikantis šios programos, be kita ko, leido išvengti galimo jaunesnių darbuotojų atleidimo šiame sektoriuje.

42 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad nors darbo jėgos rezervo sistema yra biudžeto politikos dalis, ja taip pat siekiama Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalyje nurodytų su užimtumo politika susijusių tikslų, kurie iš principo gali objektyviai ir tinkamai pateisinti skirtingą požiūrį dėl amžiaus.

43 Atsižvelgiant į šios nuostatos formuluotę dar reikia patikrinti, ar priemonės, kurių imtasi šiems tikslams pasiekti, yra „tinkamos ir būtinos“.

44 Šiuo klausimu reikia konstatuoti, kad darbo jėgos rezervo sistema turi būti laikoma tinkama priemone nustatytiems užimtumo politikos tikslams pasiekti. Iš tiesų, viena vertus, pasirinkimas ne atleisti, bet išlaikyti netrukus į pensiją išeisiančius darbuotojus, dirbančius plačiai suprantamo viešojo sektoriaus darbdaviams, akivaizdžiai padeda skatinti aukštą užimtumo lygį. Kita vertus, kadangi, nustačius šią sistemą, be kita ko, išvengta ne vien netrukus į pensiją išeisiančių, bet ir jaunesnių darbuotojų atleidimo, ji padėjo užtikrinti amžiaus struktūrą, kuria išlaikoma bendra pusiausvyra minėtame sektoriuje.

45 Dėl priemonės būtinumo nustatytiems užimtumo politikos tikslams pasiekti reikia priminti, kad kompetentingos valstybių narių institucijos turi rasti teisingą įvairių esamų interesų pusiausvyrą (2020 m. balandžio 2 d. Sprendimo *Comune di Gesturi*, C-670/18, EU:C:2020:272, 43 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija). Tai, be kita ko, reiškia, kad minėta priemonė turi leisti pasiekti šiuos tikslus pernelyg nepažeidžiant teisėtų paveiktų darbuotojų interesų (šiuo klausimu žr. 2010 m. spalio 12 d. Sprendimo *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, EU:C:2010:600, 32 punktą).

46 Be to, kaip generalinis advokatas pažymėjo išvados 76 punkte, draudimą diskriminuoti dėl amžiaus reikia aiškinti atsižvelgiant į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 15 straipsnio 1 dalyje pripažintą teisę į darbą. Todėl ypač daug dėmesio reikia skirti vyresnio amžiaus darbuotojų dalyvavimui profesiniame ir kartu ekonominiame, kultūriniame ir socialiniame gyvenime. Išlaikant šiuos asmenis aktyvius skatinama užimtumo įvairovė. Vis dėlto, užtikrinant interesą išlaikyti minėtus

asmenis aktyvius, reikia atsižvelgti ir į kitus interesus, kurie gali skirtis (2020 m. balandžio 2 d. Sprendimo *Comune di Gesturi*, C-670/18, EU:C:2020:272, 44 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

47 Todėl reikia nustatyti, ar naudodamasis didele diskrecija, turima socialinės ir užimtumo politikos srityje, nacionalinės teisės aktų leidėjas siekė įgyvendinti užsibrėžtus tikslus, naudingus, be kita ko, jaunesniems darbuotojams ir, kadangi išlaikomas aukštas užimtumo lygis, viešojo sektoriaus įstaigoms, kurios biudžeto ribojimų sąlygomis gali ir toliau užtikrinti savo užduočių vykdymą ir veiksmingumą, pernelyg nepažeisdamas darbuotojų, kuriems taikoma darbo jėgos rezervo sistema, interesų.

48 Šiuo klausimu, pirma, reikia pažymėti, kad nors dėl šios sistemos nustatymo gerokai sumažinamas atitinkamų darbuotojų darbo užmokestis ir jie praranda paaukštinimo galimybę, ši sistema jiems taikoma palyginti trumpą laikotarpį, t. y. ne ilgiau kaip 24 mėnesius, kuriam pasibaigus jie gauna visą pensiją – tai pagrindinė šios sistemos taikymo sąlyga.

49 Be to, kadangi netrukus bus gaunama visa ši pensija, išeitinės kompensacijos, kurią šie darbuotojai galėjo gauti jų darbo santykių nutraukimo momentu, sumažinimas ar net panaikinimas neatrodo nepagrįstas atsižvelgiant į ekonomines aplinkybes, dėl kurių priimtos pagrindinėje byloje nagrinėjamos teisės nuostatos (šiuo klausimu žr. 2015 m. vasario 26 d. Sprendimo *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-515/13, EU:C:2015:115, 27 punktą).

50 Antra, iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad darbo jėgos rezervo sistema atitinkamiems darbuotojams yra taikoma kartu su jų apsaugos priemonėmis, kuriomis mažinamas nepalankus šios sistemos poveikis. Tos priemonės išvardytos prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo trečiojo klausimo a punkte ir apima galimybę laikantis tam tikrų sąlygų rasti kitą darbo vietą privačiame sektoriuje arba vykdyti savarankišką veiklą neprarandant teisės gauti atlyginimą pagal minėtą sistemą; darbdavės viešosios įstaigos arba, jos nesant, nacionalinės užimtumo agentūros pareigą iki darbuotojo išėjimo į pensiją mokėti kompetentingai draudimo įstaigai darbdavio ir darbuotojo mokėtinas socialines įmokas, apskaičiuotas atsižvelgiant į ankstesnį darbuotojo darbo užmokestį; darbo jėgos sistemos netaikymą pažeidžiamoms socialinėms grupėms, kurioms reikia apsaugos; galimybę perkelti aptariamus darbuotojus į kitas laisvas darbo vietas viešojo sektoriaus įstaigose, taip pat imtis priemonių, susijusių su šių darbuotojų būsto paskolų grąžinimu.

51 Iš to matyti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamos teisės nuostatos pernelyg nepažeidžia atitinkamų darbuotojų teisėtų interesų. Todėl didelės ekonomikos krizės aplinkybėmis jos neviršija to, kas būtina nacionalinės teisės aktų leidėjo užsibrėžtiems užimtumo politikos tikslams pasiekti.

52 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pateiktus klausimus reikia atsakyti, kad Direktyvos 2000/78 2 straipsnis ir 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinami taip, kad pagal juos nedraudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kuriomis remiantis viešojo sektoriaus darbuotojams, nustatytu laikotarpiu atitinkantiems sąlygas gauti visą pensiją, yra taikoma darbo jėgos rezervo sistema, kol bus nutraukta jų darbo sutartis, ir dėl to sumažėja jų darbo užmokestis, prarandamos paaukštinimo galimybės ir sumažėja arba prarandama išeitinė kompensacija, kurią jie būtų galėję gauti darbo santykių pasibaigimo momentu, nes šiomis nuostatomis siekiama teisėto užimtumo politikos tikslo, o priemonės jam pasiekti yra tinkamos ir būtinos.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

53 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (trečioji kolegija) nusprendžia:

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2 straipsnis ir 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinami taip, kad pagal juos nedraudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kuriomis remiantis viešojo sektoriaus darbuotojams, nustatytu laikotarpiu atitinkantiems sąlygas gauti visą pensiją, yra taikoma darbo jėgos rezervo sistema, kol bus nutraukta jų darbo sutartis, ir dėl to sumažėja jų darbo užmokestis, prarandamos paaukštinimo galimybės ir sumažėja arba prarandama išeitinė kompensacija, kurią jie būtų galėję gauti darbo santykių pasibaigimo momentu, nes šiomis nuostatomis siekiama teisėto užimtumo politikos tikslo, o priemonės jam pasiekti yra tinkamos ir būtinos.

Parašai.