Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 15. apríla 2021 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 2000/78/ES – Zásada rovnosti zaobchádzania v zamestnaní a povolaní – Zákaz diskriminácie na základe veku – Zamestnanci zaradení do rezervy pracovníkov až do zániku ich pracovnej zmluvy – Zníženie platov a zníženie alebo strata odstupného pri prepustení – Režim uplatniteľný na zamestnancov vo verejnom sektore, ktorí sú vo veku blízkom veku odchodu do plného dôchodku – Zníženie mzdových výdavkov vo verejnom sektore – Článok 6 ods. 1 – Legitímny cieľ sociálnej politiky – Situácia hospodárskej krízy“

Vo veci C-511/19,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Areios Pagos (Kasačný súd, Grécko) z 11. júna 2019 a doručený Súdnemu dvoru 4. júla 2019, ktorý súvisí s konaním:

AB

proti

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis,

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predsedníčka tretej komory A. Prechal, sudcovia N. Wahl, F. Biltgen (spravodajca), L. S. Rossi a J. Passer,

generálny advokát: J. Richard de la Tour,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– AB, v zastúpení: D. Vervesos a D. Vasileiou, dikigoroi,

– Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis, v zastúpení: V. Kounelis, dikigoros,

– helénska vláda, v zastúpení: E.-M. Mamouna, G. Papadaki, A. Dimitrakopoulou a K. Georgiadis, splnomocnení zástupcovia,

– Európska komisia, v zastúpení: D. Martin a D. Triantafyllou, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: gréčtina.

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 19. novembra 2020,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 2 a článku 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi AB a Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (ďalej len „OAKA“) vo veci zaradenia AB pred jeho odchodom do dôchodku do režimu rezervy pracovníkov stanoveného vnútroštátnym právom.

Právny rámec

Právo Únie

3 Článok 1 smernice 2000/78 stanovuje, že účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe okrem iného veku s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnosti zaobchádzania.

4 Článok 2 ods. 1 a 2 tejto smernice stanovujú:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;

b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak:
   i) takýto predpis, kritérium alebo zvyklosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné…

…“

5 Článok 3 ods. 1 uvedenej smernice znie takto:

„V rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

…

c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;

…“

6 Článok 6 ods. 1 tejto smernice stanovuje:

„Bez ohľadu na článok 2 ods. 2 členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:

a) stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana;

…“

Helénske právo

7 § 34 Nómos 4024/2011 s názvom „Zrušenie voľných pracovných miest podľa súkromného práva a pracovné rezervy“: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio – vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012 – 2015 (zákon č. 4024/2011 o dôchodkových systémoch, jednotnej tabuľke platov a platových triedach, rezervy pracovníkovách a ďalších ustanoveniach, ktorými sa vykonáva strednodobý rozpočtový rámec na roky 2012 – 2015) z 27. októbra 2011 (FEK A’ 226), v znení zákonnej vyhlášky zo 16. decembra 2011, zmenenej na zákon na základe § 1 Nómos 4047/2012 (zákon č. 4047/2012) z 23. februára 2012 (FEK A’ 31) (ďalej len „zákon č. 4024/2011), v odsekoch 1 až 4 a 8 stanovuje:

„1. § 37 ods. 7 zákona č. 3986/2011 (FEK A’ 152) sa nahrádza takto:

…

c) Zamestnanci podliehajúci režimu rezervy pracovníkov poberajú počas 12 mesiacov od svojho zaradenia do tohto režimu, resp. počas 24 mesiacov od tohto momentu v prípade, že to stanovujú osobitnejšie ustanovenia, naďalej 60 % základného platu, ktorý poberali v čase svojho zaradenia do predmetného režimu.

…

e) Zaradenie do režimu rezervy pracovníkov sa na akékoľvek právne účely považuje za predbežné oznámenie o tom, že dôjde k prepusteniu z pracovného pomeru, a mzda, ktorá sa vypláca zamestnancom, ktorí uvedenému režimu podliehajú v súlade s ustanoveniami uvedenými v písmene c), sa vypočíta so započítaním odstupného, na ktoré by prípadne vznikol nárok po skončení obdobia zaradenia do rezervy pracovníkov.

…

2. Pracovné miesta zamestnancov, ktorí majú súkromnoprávny pracovný pomer na dobu neurčitú s orgánom verejnej správy, právnickými osobami podľa verejného práva, orgánmi miestnej samosprávy prvého a druhého stupňa a ich podnikmi, právnickými osobami podľa súkromného práva patriacimi štátu, alebo právnickými osobami podľa verejného práva, alebo orgánmi miestnej samosprávy, a to v tom zmysle, že sú tieto poverené úlohou zo strany štátu, orgánu verejnej správy alebo orgánov

miestnej samosprávy, alebo že podliehajú dohľadu zo strany štátu, orgánu verejnej správy alebo orgánov miestnej samosprávy, alebo že je ich správna rada menovaná a kontrolovaná väčšinovo štátom, orgánom verejnej moci alebo orgánmi miestnej samosprávy, alebo že je minimálne 50 % ich ročného rozpočtu tvorených tak, že sa do nich trvalo prispieva v súlade s príslušnými ustanoveniami prostredníctvom finančných príspevkov vyššie uvedených orgánov, ako aj s podnikmi, orgánmi a verejnými akciovými spoločnosťami, ktoré patria do pôsobnosti ustanovení kapitoly I zákona č. 3429/2005 (A' 314), v znení [článku 1] ods. 1 písm. a) zákona č. 3899/2010 (A' 212), ktoré sú v čase nadobudnutia účinnosti toho zákona voľné, sa zrušujú. …

3. Pracovná zmluva podľa súkromného práva na dobu neurčitú, ktorú majú zamestnanci s pracovným miestom na vyššie uvedených orgánoch… zaniká na základe zákona automaticky vtedy, keď uvedení zamestnanci splnia podmienky, na základe ktorých im vzniká nárok na odchod do plného starobného dôchodku a ktoré zodpovedajú poisteniu v systéme sociálneho zabezpečenia po dobu 35 rokov, a to pod podmienkou, že tento nárok v súlade s príslušnými ustanoveniami vznikne do 31. decembra 2013 vrátane…

4. Pracovníci uvedení v predchádzajúcom odseku sú automaticky zaradení do režimu rezervy pracovníkov od 1. januára 2012 až do zániku ich pracovného pomeru spôsobom uvedeným v predchádzajúcom odseku. …

…

8. Dĺžka trvania rezervy pracovníkov nepresahuje 24 mesiacov, pokiaľ ide o pracovníkov uvedených v odseku 4…“

8 Podľa § 8 druhého odseku Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon (zákon č. 3198/1955, ktorým sa menia a dopĺňajú ustanovenia v oblasti skončenia pracovného pomeru) z 23. apríla 1955 (FEK A' 98), v znení účinnom v čase skutkových okolností vo veci samej (ďalej len „zákon č. 3198/1955“):

„Pracovníci, ktorí sú poistení v rámci orgánu dôchodkového poistenia, ktorí splnili alebo začali spĺňať podmienky pre vznik nároku na plný starobný dôchodok, môžu… v prípade, že majú postavenie zamestnanca, buď podať výpoveď alebo byť prepustení zo zamestnania ich zamestnávateľom, pričom v každom prípade majú, ak sú poistení doplnkovým poistením, nárok na výplatu 40 % odstupného, na ktoré majú nárok podľa platných predpisov v prípade ukončenia ich pracovného pomeru zamestnávateľom bez výpovednej lehoty, a ak nie sú poistení doplnkovým postením, nárok na 50 % tohto odstupného.“

9 § 10 ods. 1 Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton (zákon č. 825/1978, ktorým sa nahrádzajú, menia a dopĺňajú ustanovenia právnej úpravy upravujúce IKA a súvisiace ustanovenia) z 13. novembra 1978 (FEK A'189), v znení účinnom v čase skutkových okolností veci samej, (ďalej len „zákon č. 825/1978“), stanovuje, že zamestnanec, ktorý je poistený v rámci Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton (IKA-ETAM) (Inštitúcia sociálneho zabezpečenia – Všeobecná poisťovňa zamestnancov, Grécko) môže mať nárok na plný starobný dôchodok, pokiaľ v zamestnaní odpracoval 10 500 dní (35 rokov) a ku dňu podania žiadosti na poisťovňu dovŕšil vek 58 rokov.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

10 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že pán AB sa v roku 1982 zamestnal u OAKA, právnickej osoby podľa súkromného práva patriacej do verejného sektora v širšom zmysle, na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú a v roku 1998 mu v rámci tohto subjektu bolo zverené vykonávanie pracovných úloh technického poradcu.

11 Od 1. januára 2012 bol AB automaticky zaradený do režimu rezervy pracovníkov na základe uplatnenia § 34 ods. 1 písm. c), § 34 ods. 3 prvého pododseku, ako aj § 34 ods. 4 a 8 zákona č. 4024/2011, čo malo za následok zníženie jeho odmeny na 60 % jeho základného platu.

12 Dňa 30. apríla 2013 OAKA vypovedala pracovnú zmluvu AB bez toho, aby mu vyplatila odstupné podľa § 8 druhého odseku zákona č. 3198/1955 v prípade prepustenia alebo odchodu zamestnanca, ak sú splnené podmienky na priznanie nároku na plný starobný dôchodok. Toto nevyplatenie odstupného sa zakladalo na uplatnení § 34 ods. 1 písm. e) zákona č. 4024/2011, ktorým sa stanovuje započítanie splatného odstupného s odmenou vyplácanou zamestnancovi počas jeho zaradenia do rezervy pracovníkov.

13 Žalobou podanou na Monomeles Protodikeio Athinon (prvostupňový súd v Aténach, rozhodujúci ako samosudca, Grécko) AB spochybnil platnosť jeho presunu do režimu rezervy pracovníkov na základe uplatnenia ustanovení § 34 zákona č. 4024/2011, pričom tvrdil, že tieto ustanovenia zavádzajú rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku v rozpore so smernicou 2000/78, pričom toto rozdielne zaobchádzanie nie je objektívne odôvodnené nijakým legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie takéhoto cieľa nie sú primerané a nevyhnutné. Z tohto dôvodu požadoval, aby sa OAKA uložila povinnosť vyplatiť mu rozdiel medzi platom, ktorý poberal pred svojím zaradením, a platom poberaným po tomto zaradení. Odkázal aj na § 8 druhý odsek zákona č. 3198/1955 a požadoval od OAKA vyplatenie odstupného zvýšeného o zákonné úroky.

14 Po tom, čo uvedený súd tejto žalobe čiastočne vyhovel, OAKA podala odvolanie na Monomeles Efeteio Athinon (Odvolací súd Atény, rozhodujúci ako samosudca, Grécko), ktorý zrušil rozsudok vydaný na prvom stupni a zamietol časť žaloby pána AB, ktorej sa v tomto rozsudku vyhovelo.

15 AB podal kasačný opravný prostriedok na Areios Pagos (Kasačný súd, Grécko). Tento súd vylučuje existenciu priamej diskriminácie na základe veku, keďže ustanovenia § 34 zákona č. 4024/2011 nestanovujú osobitnú vekovú hranicu pre zamestnancov podliehajúcich režimu rezervy pracovníkov. Pýta sa však, či tento systém obsahuje nepriamu diskrimináciu na základe veku, keďže je vyhradený pre zamestnancov, ktorí sa blížia veku odchodu do plného dôchodku, čo predpokladá, že dovŕšili 35 rokov platenia poistného, a to za predpokladu, že sú tieto podmienky splnené v období od 1. januára 2012 do 31. decembra 2013.

16 V tejto súvislosti vnútroštátny súd v prvom rade uvádza, že zamestnanec, akým je AB, ktorý je poistencom IKA-ETAM, si mohol uplatniť nárok na plný starobný dôchodok pri splnení dvojakej podmienky, ktorou je účasť na sociálnom poistení počas obdobia 35 rokov a dovŕšenie veku 58 rokov, v súlade s § 10 ods. 1 zákona č. 825/1978.

17 Vnútroštátny súd ďalej kladie otázku, či za predpokladu, že sa konštatuje nepriama diskriminácia na základe veku, môžu dôvody uvedené v dôvodovej správe k zákonu č. 4024/2011 predstavovať objektívne a primerane legitímny cieľ odôvodňujúci takéto rozdielne zaobchádzanie. Uvedený súd v tejto súvislosti uvádza, že cieľom ustanovení § 34 zákona č. 4024/2011 bolo reagovať na okamžitú potrebu znížiť mzdové výdavky v súlade s dohodou medzi Helénskou republikou a jej veriteľmi, ako aj ozdraviť financie štátu a verejného sektora v širšom slova zmysle s cieľom vysporiadať sa s hospodárskou krízou, ktorá tento členský štát postihla.

18 V prípade kladnej odpovede sa vnútroštátny súd napokon pýta, či na jednej strane zníženie odmeny zamestnancov nachádzajúcich sa v režime rezervy pracovníkov vzhľadom na ochranné opatrenia zavedené uvedeným zákonom týkajúce sa týchto zamestnancov a na druhej strane čiastočné alebo úplné zrušenie odstupného stanoveného v § 8 druhom odseku zákona č. 3198/1955 pre týchto zamestnancov, predstavujú primerané a nevyhnutné prostriedky na dosiahnutie uvedeného cieľa.

19 Za týchto okolností Areios Pagos (Kasačný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Predstavuje nepriamu diskrimináciu na základe veku podľa článku 2 ods. 1, článku 2 ods. 2 písm. b) a článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 prijatie právnej úpravy členským štátom, vzťahujúcej sa na štátne orgány, orgány miestnej samosprávy a právnické osoby podľa verejného práva, a všeobecne na všetky subjekty verejného sektora v širšom zmysle (súkromnoprávne subjekty) v postavení zamestnávateľov, akou je právna úprava uvedená v § 34 ods. 1 písm. c), § 34 ods. 3 prvom pododseku a v § 34 ods. 4 zákona č. 4024/2011, na základe ktorej zamestnanci vyššie uvedených subjektov pracujúci na základe súkromnoprávneho pracovného vzťahu podliehajú na obdobie najviac dvadsaťštyri mesiacov režimu rezervy pracovníkov, pričom jediným podstatným kritériom je čas ostávajúci do splnenia podmienok na priznanie nároku na starobný dôchodok, zodpovedajúci tridsiatim piatim rokom dôchodkového poistenia dosiahnutým v období medzi 1. januárom 2012 a 31. decembrom 2013, a to aj so zreteľom na skutočnosť, že podľa právnych predpisov týkajúcich sa sociálneho poistenia platných v danom čase sa na získanie nároku na starobný dôchodok v rámci pracovného pomeru vyžadovalo okrem iných prípadov, ktoré nie sú v prejednávanej veci relevantné, (najmenej) 10 500 pracovných dní (35 rokov) poistenia v [Idryma Koinonikon Asfaliseon (IKA) (inštitúcia sociálneho zabezpečenia)] alebo v inej inštitúcii poisťujúcej zamestnancov a dovŕšenie (najmenej) 58 rokov veku zamestnanca, samozrejme s tým, že v závislosti od konkrétneho prípadu sa nevylučovala možnosť splniť podmienku poistného obdobia (35 rokov) v odlišnom veku?

2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku, možno prijatie režimu rezervy pracovníkov objektívne a primerane odôvodniť podľa článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) a článku 6 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78 vzhľadom na okamžitú potrebu zabezpečiť organizačné, prevádzkové a rozpočtové výsledky a najmä naliehavú potrebu znížiť verejné výdavky s cieľom dosiahnuť do konca roku 2011 konkrétne kvantitatívne ciele uvedené v dôvodovej správe k zákonu [č. 4024/2011], v súlade so špecifikáciou v strednodobom rozpočtovom rámci, a to na účely dodržania záväzkov Helénskej republiky voči veriteľským partnerom pri riešení akútnej a dlhodobej hospodárskej a finančnej krízy, ktorou krajina prechádza, a zároveň na účely racionalizácie verejných financií a obmedzenia rozširovania verejného sektora?

3. V prípade kladnej odpovede na druhú otázku,
   a) je na dosiahnutie vyššie uvedených cieľov podľa článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) a článku 6 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78 primerané a nevyhnutné prijať opatrenie, akým je opatrenie uvedené v § 34 ods. 1 písm. c) zákona č. 4024/2011, ktorým sa stanovuje prudké zníženie odmeňovania zamestnancov podliehajúcich režimu rezervy pracovníkov, a to na 60 % ich základného platu poberaného v čase zaradenia do predmetného režimu, s tým, že uvedení zamestnanci nie sú povinní pracovať pre dotknutý verejný orgán, a ktoré (*de facto*) vedie ku strate možnosti akéhokoľvek zvýšenia platu a kariérneho postupu, pokiaľ ide o obdobie od ich zaradenia do režimu rezervy pracovníkov po skončenie pracovného pomeru z dôvodu získania nároku na starobný dôchodok, a to v situácii, v ktorej kumulatívne platia tieto podmienky:
      i) predmetnému zamestnancovi sa zachováva možnosť nájsť si iné zamestnanie (v súkromnom sektore), alebo môže počas uplatňovania režimu rezervy pracovníkov vykonávať slobodné povolanie alebo podnikať na základe živnostenského oprávnenia bez toho, aby stratil právo na získanie vyššie uvedenej sumy zo základného platu, ak odmena alebo príjem z nového povolania alebo zamestnania nepresiahne sumu vo výške platu

poberaného pred začiatkom plynutia režimu rezervy pracovníkov, pričom v takom prípade sa vyššie uvedený základný plat zníži o daný rozdiel – § 34 ods. 1 písm. f) zákona č. 4024/2011;

ii) orgán verejnej správy v postavení zamestnávateľa, a v prípade jeho zrušenia [úrad práce], preberá povinnosť platiť príslušnej poisťovni až do času odchodu zamestnanca do dôchodku odvody na sociálne zabezpečenie za zamestnávateľa aj zamestnanca, t. j. príspevky na dôchodkové zabezpečenie, na doplnkové zdravotné a nemocenské poistenie a doplnkové sociálne poistenie, a to na základe platu, ktorý zamestnanec poberal pred zaradením do režimu rezervy pracovníkov – § 34 ods. 1 písm. d) zákona č. 4024/2011;

iii) výnimky z uplatňovania režimu rezervy pracovníkov sa stanovujú pre zraniteľné sociálne skupiny vyžadujúce ochranu (manželský partner osoby, ktorá je zaradená do režimu rezervy pracovníkov, manželský partner alebo dieťa s mierou invalidity najmenej 67 %, ktoré so zamestnancom žijú v spoločnej domácnosti a sú od neho závislé, zamestnanec s mierou invalidity najmenej 67 %, ak je zamestnanec hlavou mnohopočetnej rodiny, v prípade rodiča samoživiteľa, ak žijú v spoločnej domácnosti a sú závislí od dotknutého zamestnanca) – § 34 ods. 1 písm. b) zákona č. 4024/2011;

iv) prednostne sa ponúka možnosť preradenia takéhoto zamestnanca na iné voľné pracovné miesto v orgánoch verejnej správy na základe objektívnych kritérií zohľadňujúcich zásluhy, a to prostredníctvom zaradenia do poradia [Vyššej rady pre výber zamestnancov] – § 34 ods. 1 písm. a) zákona č. 4024/2011 – pričom táto možnosť je *de facto* obmedzená prudkým znížením prijímania zamestnancov rôznymi subjektmi vo verejnej sfére z dôvodu potreby znižovania výdavkov;

v) zabezpečí sa prijatie opatrení na účely splácania hypotekárnych úverov, ktoré zamestnancom zaradeným do režimu rezervy pracovníkov poskytla Štátna úverová banka, ako aj na účely uzavretia dohody medzi štátom a združením gréckych bánk s cieľom uľahčiť splácanie pôžičiek, ktoré dotknutým zamestnancom poskytli iné banky, a to pomerne k ich celkovým rodinným príjmom a ich finančnej situácii – § 34 ods. 10 a 11 zákona č. 4024/2011;

vi) neskoršie znenie zákona (§ 1 ods. 15 zákona č. 4038/2012 – FEK A' 14) stanovuje prijatie aktu týkajúceho sa odchodu do dôchodku, ako aj platobný výmer, pričom priznáva absolútnu prioritu zamestnancom uvedeným v bodoch ii) a iii) a v každom prípade najneskôr do štyroch mesiacov od skončenia pracovného pomeru a od predloženia príslušnej dokumentácie na účely priznania nároku na dôchodok, a

vii) k vyššie uvedenej strate možnosti kariérneho postupu a zvýšenia platu za obdobie, v ktorom sú zamestnanci s pracovnoprávnymi zmluvami podľa súkromného práva zaradení do režimu rezervy pracovníkov, a to až do skončenia ich pracovného pomeru z dôvodu vzniku nároku na starobný dôchodok, vo väčšine prípadov, vrátane prejednávanej veci, nedôjde, pretože zamestnanec v dôsledku svojho dlhodobého zamestnania v orgáne verejnej správy vyčerpal možnosti rastu v rámci platových tried a/alebo kariérneho postupu podľa príslušných právnych predpisov?

b) je na dosiahnutie vyššie uvedeného cieľa podľa článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) a článku 6 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78 primerané a nevyhnutné prijať opatrenie, akým je opatrenie uvedené v § 34 ods. 1 písm. e) zákona č. 4024/2011, ktoré vedie k úplnej (alebo čiastočnej) strate nároku podľa § 8 druhého odseku zákona č. 3198/1955, čiže na dávku vyplácanú v prípade prepustenia zamestnanca alebo skončenia jeho pracovného pomeru z dôvodu splnenia podmienok na priznanie nároku na starobný dôchodok vo výške 40 % odstupného poskytovaného pri prepustení zamestnancov s doplnkovým poistením (a ktoré pri verejnoprospešných orgánoch verejnej správy alebo verejných subjektoch dotovaných štátom, akým je odporca, právnická osoba podľa súkromného práva, nemôže prekročiť maximálnu sumu 15 000 eur), a to v dôsledku započítania tejto dávky so zníženou odmenou poberanou v priebehu zaradenia do režimu rezervy pracovníkov, pričom je potrebné vziať do úvahy, že v súlade s vyššie uvedenými platnými pracovnoprávnymi predpismi by predmetný zamestnanec v každom prípade získal takto znížené odstupné, a to v prípade podania výpovede, ako aj pri prepustení zo strany inštitúcie, v ktorej pracoval?“

O prejudiciálnych otázkach

20 Svojimi prejudiciálnymi otázkami sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa majú článok 2 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, na základe ktorej sú zamestnanci vo verejnom sektore, ktorí v určitom období splnia podmienky pre nárok na plný starobný dôchodok, zaradení do režimu rezervy pracovníkov až do skončenia ich pracovnej zmluvy, ktorý so sebou prináša zníženie ich odmeny za prácu, stratu prípadného kariérneho postupu, ako aj zníženie, či dokonca zrušenie odstupného, na ktoré by si inak mohli uplatniť nárok pri skončení ich pracovného pomeru.

21 S cieľom odpovedať na tieto otázky treba overiť, či vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej patrí do pôsobnosti smernice 2000/78, a ak áno, či predstavuje rozdielne zaobchádzanie na základe veku, ktoré možno prípadne považovať za odôvodnené z hľadiska článku 6 ods. 1 tejto smernice.

22 Pokiaľ ide po prvé o otázku, či právna úprava dotknutá vo veci samej patrí do pôsobnosti smernice 2000/78, z názvu, preambuly, ako aj z obsahu a účelu tejto smernice vyplýva, že táto smernica má stanoviť všeobecný rámec na to, aby sa každej osobe zaistila rovnosť zaobchádzania „v zamestnaní a povolaní“ tým, že jej poskytne účinnú ochranu proti diskriminácii založenej na niektorom z dôvodov uvedených v jej článku 1, medzi ktoré patrí aj vek (rozsudok z 2. apríla 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, bod 20 a citovaná judikatúra).

23 Okrem toho z článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 vyplýva, že táto smernica sa v rámci právomocí zverených Európskej únii vzťahuje na „všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov“ vo vzťahu k „podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania“.

24 Podľa právnej úpravy dotknutej vo veci samej boli pracovníci, ktorí sú v súkromnoprávnom pracovnom pomere na dobu neurčitú so zamestnávateľmi vo verejnom sektore v širšom zmysle slova a ktorí počas určitého obdobia spĺňali podmienky pre vznik nároku na plný starobný dôchodok, zaradení do režimu rezervy pracovníkov až do skončenia ich pracovnej zmluvy. Toto zaradenie ovplyvnilo ich odmeňovanie a odstupné, na ktoré by mali nárok v čase skončenia ich pracovného pomeru.

25 Z toho vyplýva, že vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej patrí do pôsobnosti smernice 2000/78.

26 Pokiaľ ide po druhé o otázku, či táto právna úprava zavádza rozdielne zaobchádzanie na základe veku v zmysle článku 2 ods. 1 smernice 2000/78 v spojení s článkom 1 tejto smernice, treba uviesť, že – s výhradou overenia vnútroštátnym súdom – z § 34 ods. 3 a 4 zákona č. 4024/2011 vyplýva, že zaradenie pracovníkov do režimu rezervy pracovníkov bolo stanovené pre zamestnancov vo verejnom sektore v širšom slova zmysle, ktorí v určitom období splnili podmienky pre odchod do plného starobného dôchodku. Hoci uvedený odsek 3 uvádza ako podmienku odchodu do plného dôchodku účasť na systéme sociálneho zabezpečenia počas 35 rokov, z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že podľa § 10 ods. 1 zákona č. 825/1978 zamestnanec, akým je AB, ktorý bol poistený v IKA-ETAM, mohol mať nárok na plný dôchodok pri splnení dvojakej podmienky, a to ak odpracoval uvedených 35 rokov a dosiahol vek 58 rokov.

27 Keďže tieto dve podmienky sú kumulatívne, skutočnosť, že pracovník dosiahol minimálny vek 58 rokov, predstavuje, ako uviedol generálny advokát v bode 37 svojich návrhov, nevyhnutnú podmienku na priznanie nároku na plný dôchodok, a teda na jeho zaradenie do režimu rezervy pracovníkov počas relevantného obdobia. Uplatnenie tohto režimu sa teda zakladá na kritériu, ktoré je neoddeliteľne spojené s vekom dotknutých pracovníkov (pozri analogicky rozsudok z 12. októbra 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, bod 23).

28 Z toho vyplýva, že bez ohľadu na skutočnosť, že druhá kumulatívna podmienka pre vznik nároku na plný dôchodok, a to podmienka 35 rokov platenia príspevkov, musí byť považovaná za zjavne neutrálne kritérium v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78, vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej obsahuje rozdielne zaobchádzanie priamo založené na kritériu veku v zmysle ustanovení článku 1 v spojení s článkom 2 ods. 2 písm. a) tejto smernice (pozri analogicky rozsudok zo 16. októbra 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, body 48 a 51).

29 Pokiaľ ide po tretie o otázku, či toto rozdielne zaobchádzanie možno odôvodniť z hľadiska článku 6 smernice 2000/78, treba uviesť, že odsek 1 prvý pododsek tohto článku 6 stanovuje, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak sú v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov objektívne a primerane odôvodnené legitímnym cieľom, najmä cieľmi zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľmi odbornej prípravy, a ak sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné.

30 Súdny dvor opakovane rozhodol, že členské štáty disponujú širokou mierou voľnej úvahy nielen pri voľbe sledovania cieľa stanoveného spomedzi iných cieľov v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, ale aj pri definícii opatrení, ktorými možno tento cieľ dosiahnuť (rozsudok z 8. mája 2019, Leitner, C-396/17, EU:C:2019:375, bod 41 a citovaná judikatúra).

31 V prejednávanej veci z dôvodovej správy k zákonu č. 4024/2011, na ktoré odkazuje tak návrh na začatie prejudiciálneho konania, ako aj pripomienky helénskej vlády, vyplýva, že za okolností akútnej hospodárskej krízy, s ktorou bola Helénska republika konfrontovaná, právna úprava dotknutá vo veci samej predstavuje plnenie záväzkov, ktoré tento členský štát prijal voči svojim veriteľom a ktoré spočívajú v okamžitom znížení verejných mzdových výdavkov s cieľom dosiahnuť úsporu 300 miliónov eur v roku 2012, pričom režim rezervy pracovníkov sa má uplatňovať na 30 000 zamestnancov verejného sektora v širšom slova zmysle.

32 Helénska vláda a Európska komisia tvrdia, že tento cieľ nemá čisto rozpočtovú povahu, ale týka sa aj racionalizácie a obmedzovania verejného sektora v širšom zmysle, ako aj reštrukturalizácie jeho služieb. Komisia zdôrazňuje, že cieľom opatrení prijatých v tomto kontexte akútnej hospodárskej krízy bolo zabrániť úpadku Helénskej republiky, a tým zaručiť stabilitu eurozóny zachovaním hospodárskej, a teda aj sociálnej rovnováhy.

33 Okrem toho podľa helénskej vlády režim rezervy pracovníkov prispieva z hľadiska naliehavých požiadaviek spojených so znížením verejných výdavkov k cieľom politiky zamestnanosti. Na jednej strane vzhľadom na skutočnosť, že dotknutí pracovníci mohli byť prepustení kedykoľvek, uplatňovanie tohto režimu zabezpečilo zachovanie vysokej úrovne zamestnanosti. Na druhej strane podriadenie pracovníkov vo veku blízkom veku odchodu do dôchodku tomuto systému umožnilo vytvoriť vyváženú vekovú štruktúru medzi mladými a staršími úradníkmi vo verejnom sektore v širšom zmysle slova.

34 Okrem toho, aj keď rozpočtové úvahy môžu byť základom pre voľbu sociálnej politiky členského štátu a ovplyvniť povahu alebo rozsah opatrení na ochranu zamestnanosti, ktoré chce prijať, nemôžu samy osebe predstavovať cieľ sledovaný touto politikou (pozri v tomto zmysle rozsudok z 8. októbra 2020, Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu a i., C-644/19, EU:C:2020:810, bod 53 a citovanú judikatúru).

35 V prejednávanej veci treba poznamenať, že skutočnosť, že akútna hospodárska kríza, ktorej Helénska republika čelila, mohla vyvolať závažné dôsledky, a to najmä úpadok tohto členského štátu a stratu stability eurozóny, nemôže ovplyvniť rozpočtovú povahu cieľa prijatých opatrení spočívajúceho v dosiahnutí úspor 300 miliónov eur za rok 2012, aby čelila tejto krízovej situácii (pozri analogicky rozsudok z 2. apríla 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, bod 35).

36 Z toho vyplýva, ako uviedol generálny advokát v bode 60 svojich návrhov, že cieľ spočívajúci v znížení verejných výdavkov v súlade so záväzkami, ktoré Helénska republika prijala voči svojim veriteľom, v rozsahu, v akom právna úprava dotknutá vo veci samej stanovuje zavedením režimu rezervy pracovníkov zníženie odmeny dotknutých pracovníkov, ako aj zníženie, či zrušenie odstupného, na ktoré by inak mohli mať nárok, môže mať vplyv na povahu a rozsah opatrení na ochranu zamestnanosti, ale nemôže ako taký predstavovať legitímny cieľ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78, ktorý odôvodňuje rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku.

37 Vnútroštátny kontext charakterizovaný akútnou hospodárskou krízou totiž neoprávňuje členský štát zbaviť potrebného účinku uvedené ustanovenie výlučne na základe iného cieľa, ako sú ciele v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, na ktoré sa toto ustanovenie vzťahuje, aby odôvodnil takéto rozdielne zaobchádzanie (pozri analogicky rozsudok z 21. decembra 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, bod 106).

38 Ako uviedol generálny advokát v bode 62 svojich návrhov, zdá sa, že zavedenie režimu rezervy pracovníkov zákonom č. 4024/2011 v rámci rozpočtových obmedzení, ktorým Helénska republika podliehala, zodpovedá legitímnym cieľom politiky zamestnanosti v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

39 Na jednej strane voľba zaradiť dotknutých pracovníkov do takéhoto režimu namiesto ich prepustenia má za cieľ podporovať vysokú úroveň zamestnanosti, čo v súlade s článkom 3 ods. 3 prvým pododsekom ZEÚ a článkom 9 ZFEÚ predstavuje jeden z cieľov sledovaných Úniou (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 16. októbra 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, bod 64, a z 2. apríla 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, bod 36).

40 Na druhej strane Súdny dvor už mal príležitosť rozhodnúť, že cieľ spočívajúci v zavedení vyváženej vekovej štruktúry medzi mladými a staršími úradníkmi, najmä na účely podpory zamestnávania a povyšovania mladých pracovníkov, môže predstavovať legitímny cieľ politiky zamestnanosti a trhu práce (pozri v tomto zmysle rozsudky z 21. júla 2011, Fuchs a Köhler, C-159/10 et C-160/10, EU:C:2011:508, bod 50, a z 2. apríla 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, bod 38).

41 Hoci je v tejto súvislosti nesporné, že cieľom programu znižovania verejných výdavkov nie je podpora zamestnávania vo verejnom sektore v širšom zmysle slova, nič to nemení na skutočnosti, že režim rezervy pracovníkov určený pre zamestnancov vo veku blízkom veku odchodu do dôchodku mohol v rámci tohto programu najmä zabrániť prípadnému prepusteniu mladších zamestnancov v tomto sektore.

42 Z vyššie uvedeného vyplýva, že hoci režim rezervy pracovníkov patrí do oblasti rozpočtovej politiky, sleduje tiež ciele patriace do politiky zamestnanosti uvedené v článku 6 ods. 1 smernice 2000/78, ktoré môžu v zásade objektívne a primerane odôvodniť rozdielne zaobchádzanie na základe veku.

43 Podľa samotného znenia uvedeného ustanovenia treba ešte overiť, či sú prostriedky použité na realizáciu týchto cieľov „primerané a nevyhnutné“.

44 V tejto súvislosti treba konštatovať, že režim rezervy pracovníkov treba považovať za vhodný prostriedok na dosiahnutie stanovených cieľov politiky zamestnanosti. Na jednej strane rozhodnutie neprepustiť, ale ponechať zamestnancov vo veku blízkom veku odchodu do dôchodku u ich zamestnávateľa vo verejnom sektore v širšom zmysle slova zjavne prispieva k podpore vysokej úrovne zamestnanosti. Na druhej strane, keďže zavedenie tohto systému najmä umožnilo vyhnúť sa prepusteniu nielen pracovníkov vo veku blízkom veku odchodu do dôchodku, ale aj mladších pracovníkov, prispelo k zabezpečeniu celkovo vyváženej vekovej štruktúry v rámci uvedeného sektora.

45 Pokiaľ ide o nevyhnutnosť opatrenia prijatého na dosiahnutie cieľov politiky zamestnanosti, treba pripomenúť, že príslušným orgánom členských štátov prináleží nájsť spravodlivú rovnováhu medzi rôznymi existujúcimi záujmami (rozsudok z 2. apríla 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, bod 43 a citovaná judikatúra). To najmä znamená, že uvedené opatrenie musí umožniť dosiahnuť tieto ciele bez toho, aby neprimerane zasiahlo do legitímnych záujmov dotknutých pracovníkov (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. októbra 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, bod 32).

46 Okrem toho, ako uviedol generálny advokát v bode 76 svojich návrhov, zákaz diskriminácie na základe veku treba vykladať s ohľadom na právo pracovať zakotvené v článku 15 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie. Vyplýva z neho, že osobitnú pozornosť treba venovať účasti starších pracovníkov na profesijnom, a tým aj na hospodárskom, kultúrnom a sociálnom živote. Udržanie týchto osôb v aktívnom živote podporuje najmä rozmanitosť v zamestnaní. Záujem, ktorý predstavuje udržanie uvedených osôb v aktívnej službe, sa však musí zohľadniť súčasne s rešpektovaním ostatných, eventuálne protichodných záujmov (rozsudok z 2. apríla 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, bod 44 a citovaná judikatúra).

47 Preto je potrebné určiť, či sa vnútroštátny zákonodarca pri výkone širokej miery voľnej úvahy, ktorou disponuje v oblasti sociálnej politiky a zamestnanosti, snažil dosiahnuť sledované ciele, z ktorých majú prospech najmä mladší zamestnanci, ako aj prostredníctvom zachovania vysokej úrovne zamestnanosti subjekty verejného sektora, ktoré v kontexte rozpočtových obmedzení môžu naďalej zabezpečovať svoje poslanie a účinnosť, bez toho, aby neprimerane zasahoval do záujmov pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje režim rezervy pracovníkov.

48 V tejto súvislosti treba v prvom rade uviesť, že hoci zaradenie do tohto režimu vedie u dotknutých zamestnancov k značnému zníženiu odmeny a strate príležitosti na služobný postup, títo zamestnanci podliehajú tomuto režimu počas relatívne krátkeho obdobia, a to maximálne 24 mesiacov, po skončení ktorého poberajú plný dôchodok, pričom táto posledná uvedená skutočnosť predstavuje základnú podmienku pre oprávnenosť uplatnenia tohto režimu.

49 Okrem toho vzhľadom na bezprostredné poberanie tohto plného dôchodku sa zníženie, či dokonca zrušenie odstupného, na ktoré by mali títo zamestnanci nárok v okamihu skončenia ich pracovného pomeru, nezdá neprimerané vzhľadom na hospodársky kontext, ktorý viedol k právnej úprave, o ktorú ide vo veci samej (pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. februára 2015, Ingeniørforeningen i Danmark, C-515/13, EU:C:2015:115, bod 27).

50 V druhom rade z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že zaradenie dotknutých pracovníkov do režimu rezervy pracovníkov je spojené s opatreniami na ich ochranu, ktorých účinkom je zmiernenie nepriaznivých účinkov tohto režimu. Tieto opatrenia sú uvedené v tretej otázke pod písmenom a), ktorú položil vnútroštátny súd, a zahŕňajú možnosť nájsť si za určitých podmienok iné zamestnanie v súkromnom sektore alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť bez straty nároku na odmenu priznanú v rámci tohto režimu, povinnosť verejnoprávneho orgánu, ktorý je zamestnávateľom, prípadne vnútroštátneho úradu práce platiť príslušnej poisťovni až do odchodu dôchodku príspevky na sociálne zabezpečenie za zamestnávateľa a zamestnanca na základe predchádzajúcej odmeny tohto zamestnanca, výnimku z režimu rezervy pracovníkov pre zraniteľné sociálne skupiny vyžadujúce si ochranu, možnosť presunúť predmetných zamestnancov na iné voľné miesta v rámci orgánov verejného sektora, ako aj prijatie opatrení týkajúcich sa splácania hypotekárnych úverov, ktoré sa týmto zamestnancom poskytli.

51 Z toho vyplýva, že právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, zjavne neprimerane nezasahuje do oprávnených záujmov dotknutých zamestnancov. V kontexte, ktorý sa vyznačuje akútnou hospodárskou krízou, teda nejde nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľov politiky zamestnanosti sledovaných vnútroštátnym zákonodarcom.

52 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na položené otázky odpovedať tak, že článok 2 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, na základe ktorej sú zamestnanci vo verejnom sektore, ktorí v určitom období splnia podmienky pre nárok na plný starobný dôchodok, zaradení do režimu rezervy pracovníkov až do skončenia ich pracovnej zmluvy, ktorý so sebou prináša zníženie ich odmeny za prácu, stratu prípadného kariérneho postupu, ako aj zníženie, či dokonca zrušenie odstupného, na ktoré by si inak mohli uplatniť nárok pri skončení ich pracovného pomeru, keďže cieľom tejto právnej úpravy je legitímny cieľ politiky zamestnanosti a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

O trovách

53 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (tretia komora) rozhodol takto:

Článok 2 a článok 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, na základe ktorej sú zamestnanci vo verejnom sektore, ktorí v určitom období splnia podmienky pre nárok na plný starobný dôchodok, zaradení do režimu rezervy pracovníkov až do skončenia ich pracovnej zmluvy, ktorý so sebou prináša zníženie ich odmeny za prácu, stratu prípadného kariérneho postupu, ako aj zníženie, či dokonca zrušenie odstupného, na ktoré by si inak mohli uplatniť nárok pri skončení ich pracovného pomeru, keďže cieľom tejto právnej úpravy je legitímny cieľ politiky zamestnanosti a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

Podpisy