

**Zadeva C-511/19**

**Povzetek predloga za sprejetje predhodne odločbe v skladu s členom 98(1)  
Poslovnika Sodišča**

**Datum vložitve:**

4. julij 2019

**Predložitveno sodišče:**

Areios Pagos (Grčija)

**Datum predložitvene odločbe:**

11. junij 2019

**Pritožnica:**

AB

**Nasprotna stranka:**

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis

---

**Predmet postopka v glavni stvari**

Predlog za sprejetje predhodne odločbe – Člen 267 PDEU – Direktiva 2000/78/ES – Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu – Diskriminacija zaradi starosti – Posredna diskriminacija – Nacionalna ureditev, ki določa sistem rezervne delovne sile za delavce v javnem sektorju na podlagi merila bližine izpolnitve pogojev za starostno pokojnino – Utemeljitev nacionalne ureditve.

**Predmet in pravna podlaga predloga za sprejetje predhodne odločbe**

Razlaga prava Unije, člen 267 PDEU

**Vprašanja za predhodno odločanje**

- A) Ali gre za posredno diskriminacijo zaradi starosti v smislu člena 2(1) in (2)(b) ter člena 3(1)(c) Direktive 2000/78, če država članica sprejme ureditev, ki jo uporabljajo država, lokalni organi in pravne osebe javnega prava ter na splošno vsi subjekti širšega javnega sektorja (subjekti zasebnega

prava) kot delodajalci, kakršna je tista iz člena 34(1)(c), (3) prvi odstavek, in (4) zakona št. 4024/2011, na podlagi katere se za delavce zgoraj navedenih subjektov s pogodbo o zaposlitvi zasebnega prava uporablja sistem rezervne delovne sile za obdobje največ štiriindvajset (24) mesecev, katerega edino bistveno merilo je bližina izpolnitve pogojev za starostno pokojnino, in sicer petintrideset (35) let plačanih prispevkov v obdobju od 1. januarja 2012 do 31. decembra 2013, tudi ob upoštevanju dejstva, da je takrat veljavna upoštevna ureditev s področja zavarovanja poleg drugih primerov, ki niso pomembni za obravnavano zadevo, za pridobitev pravice do starostne pokojnine na podlagi zaposlitve zahtevala (vsaj) 10.500 delovnih dni (35 let) zavarovalne dobe pri IKA ali drugi zavarovalnici za zaposlene delavce, delavec pa je moral dopolniti (vsaj) 58 let, pri čemer glede na posamezen primer ni izključevala, da se lahko zavarovalna doba (35 let) dopolni pri drugačni starosti?

B) Ali je v primeru pritrdilnega odgovora na vprašanje pod A) sprejetje sistema rezervne delovne sile mogoče objektivno in razumno utemeljiti v smislu člena 2(2)(b)(i) in člena 6(1)(a) direktive s takojšnjo potrebo po zagotavljanju organizacijskih, operativnih in proračunskih rezultatov in zlasti z nujno potrebo po zmanjševanju javnih izdatkov za doseganje določenih kvantitativnih ciljev do konca leta 2011, ki so navedeni v obrazložitvenem memorandumu zakona, kot je določeno v srednjeročnem proračunskem okviru, da se izpolnijo zaveze, ki jih je država sprejela v razmerju do svojih partnerjev-upnikov za boj proti hudi in dolgotrajni gospodarski in finančni krizi, ki je zajela državo, hkrati pa racionalizira in omeji širitev javnega sektorja?

C) V primeru pritrdilnega odgovora na vprašanje pod B):

1) Ali je sprejetje ukrepa, kakršen je ta iz člena 34(1)(c) zakona št. 4024/2011, ki določa drastično zmanjšanje plač zaposlenih, za katere se uporablja sistem rezervne delovne sile, za 60 % osnovne plače, ki so jo prejeli ob vključitvi v navedeni sistem rezervne delovne sile, ne da bi morali zadevni zaposleni delati za zadevni organ javnega sektorja, in ki (de facto) pomeni izgubo morebitnega povečanja plače in napredovanja v obdobju od vključitve v sistem rezervne delovne sile do prekinitve delovnega razmerja zaradi starostne upokojitve, primerno in nujno za doseganje zgoraj navedenega cilja v smislu člena 2(2)(b)(i) in člena 6(1)(a) direktive v okoliščinah, ko hkrati:

a) ti zaposleni ohranijo možnost, da poiščejo drugo zaposlitev (v zasebnem sektorju) ali opravljajo svobodni poklic v času, ko so vključeni v sistem rezervne delovne sile, ne da bi izgubili pravico do prejemanja zgoraj navedenega zneska osnovne plače, razen če plača ali dohodek iz novega dela ali zaposlitve presegata plačo, ki so jo prejeli pred vključitvijo v sistem rezervne delovne sile, pri čemer se

v takem primeru zgoraj navedeni znesek osnovne plače zmanjša za presežek – člen 34(1)(f);

- b) organ javnega sektorja kot delodajalec, in v primeru njegove ukinitve, OAED, prevzame odgovornost plačevanja prispevkov za socialno varnost zadevni zavarovalnici do upokojitve zaposlenega, in sicer tako prispevkov delodajalca kot tudi delavca, ki se nanašajo na glavno pokojnino, dopolnilno pokojnino ter socialne in zdravstvene storitve, na podlagi plač, ki jih je prejemal pred vključitvijo v sistem rezervne delovne sile – člen 34(1)(d);
- c) so predvidena odstopanja od sistema rezervne delovne sile za ranljive družbene skupine, ki potrebujejo varstvo (zakonec osebe, vključene v sistem rezervne delovne sile, zakonec ali otrok z vsaj 67-odstotno invalidnostjo, ki živi v skupnem gospodinjstvu in je odvisen od delavca, delavec z vsaj 67-odstotno invalidnostjo, velike družine, starši samohranilci, ki živijo v skupnem gospodinjstvu in so odvisni od delavca) – člen 34(1)(b);
- d) se navedenim delavcem prednostno ponudi možnost premestitve na druga prosta delovna mesta v javnih organih na podlagi objektivnih in meritokratskih meril z vključitvijo na lestvice ASEP – člen 34(1)(a) – čeprav je ta možnost dejansko omejena zaradi drastičnega zmanjšanja zaposlovanja v različnih organih javnega sektorja, ki je posledica potrebe po zmanjševanju stroškov;
- e) se zagotovi sprejetje ukrepov za povračilo posojil, ki so jih delavci, vključeni v sistem rezervne delovne sile, prejeli od hranilnice in posojilnice, in za sklenitev sporazuma med grško državo in združenjem grških bank za olajšanje vračanja posojil, ki so jih navedeni delavci prejeli od drugih bank, sorazmerno z njihovim skupnim družinskim dohodkom in premoženjskim stanjem – člen 34(10) in (11);
- f) nedavno sprejet zakon (člen 1(15) zakona št. 4038/2012 – uradni list serije A', št. 14) določa sprejetje uredbe o pokojninah in o vrstnem redu plačil za delavce iz točk b) in c) absolutno prednostno in v vsakem primeru največ štiri mesece od prekinitve delovnega razmerja in vložitve zadevne dokumentacije za priznanje pokojnine;
- g) se zgoraj navedena izguba napredovanja in povečanja plače za obdobje, ko so delavci s pogodbo o zaposlitvi zasebnega prava vključeni v sistem rezervne delovne sile, ter do prekinitve delovnega razmerja zaradi starostne upokojitve v večini primerov, tudi v obravnavanem primeru, ne bo zgodila, ker je delavec zaradi dolgotrajne zaposlitve v organu javnega sektorja že izčrpal plačno

lestvico in/ali možnosti napredovanja, določene v veljavni zakonodaji za njegovo napredovanje?

2) Ali je sprejetje ukrepa, kakršen je ta iz člena 34(1)(e) zakona št. 4024/2011, ki v smislu člena 8(b) zakona št. 3198/1955 v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca ali delavca zaradi izpolnitve pogojev za starostno pokojnino pomeni izgubo celotnega (ali analogno) nadomestila v višini 40 % odpravnine, ki je določena za delavce z dodatnim zavarovanjem (ki v primeru organov javnega sektorja, ki opravljajo javno službo ali jih subvencionira država, kot je pritožnica, ki je pravna oseba zasebnega prava, ne sme presegati najvišjega zneska v višini 15.000,00 EUR), z nadomestitvijo te odpravnine z nižjimi plačami, prejetimi v času, ko je delavec vključen v sistem rezervne delovne sile, primerno in nujno za doseganje zgoraj navedenega cilja v smislu člena 2(2)(b)(i) in člena 6(1)(a) direktive, glede na to, da bi ti delavci v vsakem primeru pridobili navedeno zmanjšano odpravnino v skladu z zgoraj navedeno veljavno zakonodajo o delu v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi tako s strani delavca kot s strani organa, pri katerem je bil delavec zaposlen?

### **Upoštevne določbe prava Evropske unije**

Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79): uvodna izjava 25 ter člen 1, člen 2(1) in (2)(b), člen 3(1)(c) in člen 6(1)(a).

### **Določbe nacionalnega prava**

Zakon št. 4024/2011, pokojninski sistem, enotna plačna tabela – stopnje, rezervna delovna sila in druge določbe za izvajanje srednjeročnega proračunskega okvira 2012–2015 (Uradni list, serija A', št. 226): člen 34

Zakon št. 3304/2005, izvajanje načela enakega obravnavanja ne glede na raso ali etnično poreklo, vero ali osebno prepričanje, invalidnost, starost ali spolno usmerjenost (Uradni list, serija A', št. 16)

Zakon št. 4443/2016 I) prenos [...] Direktive 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, [...] (Uradni list, serija A', št. 232)

### **Kratka predstavitev dejanskega stanja in postopka v glavni stvari**

- 1 AB, pritožnica v postopku v glavni stvari, je sklenila delovno razmerje s toženo stranko v postopku v glavni stvari, Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros

Louis (v nadaljevanju: OAKA), dne 23. junija 1982, s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas in s specializacijo elektrotehnika.

- 2 S potrditvijo OAKA z dne 30. decembra 2011 je bil AB od 1. januarja 2012 de jure vključen v sistem rezervne delovne sile na podlagi člena 34(1)(c), (3), prvi odstavek, (4) in (8) zakona št. 4024/2011. V času vključitve v sistem rezervne delovne sile je prejemal plačo v višini 3.775,58 EUR (bruto) na mesec, po vključitvi pa se je njegova plača zmanjšala za 60 % osnovne plače in je od 1. januarja 2012 znašala 1.064,99 EUR (bruto) na mesec.
- 3 OAKA je 30. aprila 2013 odpovedala pogodbo o zaposlitvi z AB in mu na podlagi določbe iz člena 34(1)(e) zakona št. 4024/2011, ki določa izplačilo odpravnine zaradi odpovedi delovnega razmerja s plačami, izplačanimi delavcu v času, ko je bil vključen v sistem rezervne delovne sile, ni plačala zakonsko določene odpravnine, ker je izpolnil pogoje za prejemanje starostne pokojnine od zadevne zavarovalnice.
- 4 S sklicevanjem, med drugim, na neskladnost zgoraj navedenih določb člena 34 zakona št. 4024/2011, ki povzročajo neenako obravnavanje zaradi starosti, z določbami Direktive 2000/78, je AB vložil tožbo pri Monomeles Protodikeio Athinon (prvostopenjsko sodišče v sestavi sodnika posameznika v Atenah, Grčija) in predlagal zlasti razglasitev ničnosti njegove vključitve v sistem rezervne delovne sile od 1. januarja 2012, naložitev OAKA, naj mu plača razliko med plačo, ki jo je prejemal pred vključitvijo v sistem rezervne delovne sile, in plačo, ki jo je prejemal v času, ko je bil vključen v sistem rezervne delovne sile od 1. januarja 2012 do 30. aprila 2013, ter naložitev OAKA, naj mu plača skupaj 32.108,04 EUR iz naslova odpravnine (brez omejitev na 15.000,00 EUR) z zakonskimi obrestmi.
- 5 Monomeles Protodikeio Athinon (prvostopenjsko sodišče v sestavi sodnika posameznika v Atenah) je predlogu delno ugodilo. Potem ko je navedeno sodišče ugotovilo, da je bil AB vključen v sistem rezervne delovne sile na podlagi člena 34 zakona št. 4024/2011 izključno zaradi skorajšnje upokojitve, kar je pomenilo neenako obravnavanje zaradi starosti, ne da bi za to obstajal objektivni in racionalno zakonit razlog, kar krši upoštevne določbe Direktive 2000/78, ki je bila v nacionalno zakonodajo prenesena z zakonom št. 3304/2005 (pozneje nadomeščeni z zakonom št. 4443/2016), ob razlagi navedene določbe člena 34 zakona št. 4024/2011 v skladu z ubeseditvijo in namenom direktive, je v svoji sodbi med drugim potrdilo, da je vključitev AB v sistem rezervne delovne sile nična, zato je priznalo zgoraj navedene razlike v plači za obdobje od 1. januarja 2012 do 30. aprila 2013 in določilo, da mu mora OAKA plačati 15.000,00 EUR iz naslova odpravnine.
- 6 OAKA je zoper sodbo prvostopenjskega sodišča v Atenah vložila pritožbo pri Monomeles Efeteio Athinon (višje sodišče v sestavi sodnika posameznika v Atenah, Grčija), ki je tožbo zavrnilo kot neutemeljeno. Višje sodišče je med drugim ugotovilo, da AB nima pravice do razlike v plači za zgoraj navedeno

obdobje, ker je bila njegova vključitev v sistem rezervne delovne sile v skladu s členom 34 zakona št. 4024/2011 v celoti veljavna, saj ni bila v nasprotju ne z ustavnimi določbami ne z določbami direktive.

- 7 Višje sodišče meni, da je sistem rezervne delovne sile odgovor na potrebo po omejitvi in racionalizaciji stroškov za plače zaradi konsolidacije javnih financ, za omejitev rasti javnih izdatkov in širšega javnega sektorja, kot je določeno v okviru ustrezne srednjeročne proračunske strategije v času gospodarske krize v državi, ter da v vsakem primeru upravičuje neenako obravnavanje na podlagi horizontalnega in objektivnega merila bližine dosega pravice do polne upokojitve, hkrati pa je (ker zaposlenim delavcem omogoča pokrivanje primarnih potreb do upokojitve in zagotavlja varstvo ranljivih družbenih skupin ter rešitev vprašanj v zvezi z vračanjem stanovanjskih posojil, tako da ne prizadene osnovnih ustavnih in socialnih pravic) primeren in potreben ukrep za doseganje zgoraj navedenih ciljev.
- 8 Višje sodišče je tudi menilo, da OAKA spada med organe, za katere je predvidena zmanjšana odpravnina in zato je odpravnina AB znašala 15.000,00 EUR (kot je ugotovilo tudi prvostopenjsko sodišče), izplačana pa je bila s plačami, ki jih je prejemal v času, ko je bil vključen v sistem rezervne delovne sile na podlagi člena 34(1)(e) zakona št. 4024/2011.
- 9 AB je zoper sodbo Višjega sodišča v Atenah vložil kasacijsko pritožbo. Med drugim je trdil, da je bilo v izpodbijani sodbi napačno ugotovljeno, da so določbe iz člena 34(1)(c), (2) in (3), prvi odstavek, (4) in (9) zakona št. 4024/2011 o sistemu rezervne delovne sile v skladu z ustavo in določbami člena 2(1)(b), (3)(1)(c), in člena 6(1), prvi odstavek, Direktive 2000/78 o prepovedi diskriminacije zaradi starosti, ter da krši zgoraj navedene bistvene določbe ustave in prava Unije.

#### **Povzetek obrazložitve predložitvene odločbe**

- 10 V skladu z obrazložitvenim memorandumom zakona št. 4024/2011 je namen določb iz člena 34 o izvajanju sistema rezervne delovne sile, kot je določeno v srednjeročni proračunski strategiji in v členu 37(7) zakona št. 3986/2011, spoštovati zaveze, ki jih je sprejela država do partnerjev-upnikov, in sicer da bo v sistem rezervne delovne sile vključila 30.000 delavcev v javnem sektorju, v letu 2012 prihranila 300.000.000 EUR in zaključila postopek do konca leta 2011. Poleg tega v skladu z istim poročilom so glavne prednosti sprejetja ukrepa takojšnja potreba po zagotovitvi organizacijskih, operativnih in proračunskih rezultatov, da se dosežejo strateški cilji vzdržnosti javnega sektorja in zmanjšanja javnih izdatkov, hkrati pa številni delavci, vključeni v ta sistem, ne postanejo brezposelni, ampak se jim zagotovi varna upokojitev, preprečijo se hujši nemiri med zaposlenimi javne uprave in širšega javnega sektorja, zgoraj navedeni organi pa v večini primerov ne bodo obremenjeni s stroški odpravnin, kar bi bilo zanje finančno posebej neugodno.

- 11 Ob upoštevanju zgoraj navedenega cilja zgoraj navedeni ukrep zakonodajalca, s katerim je bil vzpostavljen sistem rezervne delovne sile na podlagi horizontalnega merila bližine izpolnitve pogojev za starostno pokojnino, ki jo zagotovi zadevna zavarovalnica, ne krši temeljnih ustavnih načel, določenih v členu 2 (varstvo človekovega dostojanstva), členu 4 (enakost državljanov) in členu 5 (svoboden razvoj osebnosti) ustave. Razlog za to je, da lahko zakonodajalec v primeru dolgotrajne gospodarske krize sprejme ukrepe za neposredno zmanjšanje javnih izdatkov, ki pomenijo gospodarsko breme za velike skupine prebivalcev, hkrati pa si prizadeva izboljšati prihodnje gospodarske in proračunske razmere, ob upoštevanju, da so taki ukrepi namenjeni doseganju zakonitih ciljev racionalizacije in vzdržnosti širšega javnega sektorja, hkrati pa s posebnimi ukrepi omogočajo delavcem v tem sistemu, da zadovoljijo vsaj del svojih primarnih potreb, in določa posebne ukrepe za ublažitev negativnih učinkov, tako da ne škodijo bistvu ustavnega varstva posameznikov in socialnih pravic.
- 12 Poleg tega lahko organ delodajalec delavcem v državnih organih, lokalnih organih, pri pravnih osebah javnega prava in na splošno pri organih javnega sektorja, kakršen je tudi OAKA, ki so na svojih s statutom določenih delovnih mestih zaposleni s pogodbo za nedoločen čas, kadar koli odpove pogodbo o zaposlitvi na podlagi zakonodaje o delovnih razmerjih. Ker lahko torej zadevni organ javnega sektorja svobodno odpove pogodbe o zaposlitvi, je popolnoma dopustno, da zakonodajalec določi manj omejujoč sistem rezervne delovne sile za tiste zaposlene, ki so blizu upokojitve.
- 13 Poleg tega delavci z delovnim razmerjem zasebnega prava nimajo statusa stalne zaposlitve, za razliko od uradnikov javnega sektorja, zato se zanje ne morejo po analogiji uporabljati določbe iz člena 103(2) in (4) ustave, ki določajo, da so stalno zaposleni uradniki lahko samo na tistih delovnih mestih, ki so določena po zakonu, in da so uradniki na delovnih mestih zaposleni za nedoločen čas, na podlagi katerih je državni svet (Grčija) menil, da je določba iz člena 33 zakona št. 4024/2011 (ne pa tudi določba člena 34, ki se nanaša na obravnavano zadevo), ki določa sistem posredovanja državnih javnih uslužbencev lokalnih organov in pravnih oseb javnega prava pred upokojitvijo in vsebuje podobne določbe kot člen 34, v nasprotju z ustavo.
- 14 Ob upoštevanju zgoraj navedenega predložitveno sodišče zavrača pritožbeni razlog kot neutemeljen v delu, v katerem je navedeno, da je člen 34 zakona št. 4024/2011 v nasprotju z ustavo, in nadaljuje pregled istega pritožbenega razloga v delu, v katerem je navedeno, da je taka določba v nasprotju s pravom Unije.
- 15 Določba iz člena 34(1)(c), (3), prvi odstavek, in (4) zakona št. 4024/2011 je uvedla sistem rezervne delovne sile za zaposlene delavce, ki so z državo, lokalnimi organi, pravnimi osebami javnega prava in zasebnimi subjekti javnega sektorja v delovnem razmerju zasebnega prava vsaj dve leti (od 1. januarja 2012 do 31. decembra 2013), na podlagi horizontalnega merila bližine izpolnitve

pogojev za starostno pokojnino, ki ustreza 35 letom zavarovalne dobe v zgoraj navedenem obdobju.

- 16 V zgoraj navedenem obdobju in do izpolnitve pogojev za zadevno upokojitev se delavcem, ki izpolnjujejo ta merila, drastično zniža plača, vendar pa jim ni treba opravljati dela za zadevni organ javnega sektorja. Poleg tega se odpravnina, do katere bi bil delavec upravičen, izplačuje z nižjimi plačami, ki jih prejema, ko je vključen v ta sistem, sama vključitev v sistem pa se šteje za odpovedni rok z vsemi pravnimi posledicami, ki jih prinaša.
- 17 Namen zadevnih določb je takojšnja potreba po zmanjševanju stroškov za plače, ki je bilo dogovorjeno med državo in partnerji-upniki, ter racionalizacija javnega sektorja in širšega javnega sektorja zaradi hude gospodarske krize v državi.
- 18 Zadevne določbe ne določajo posebne starostne omejitve za delavce, vključene v sistem rezervne delovne sile, zato ni mogoče govoriti o neposredni diskriminaciji zaradi starosti v skladu s členom 2(1)(a) Direktive 2000/78. Vendar pa zadevna zakonska določba temelji na horizontalnem merilu bližine izpolnitve pogojev za starostno pokojnino, ki jo izplača zavarovalnica delavca, z dopolnitvijo 35 let zavarovalne dobe, če so pogoji za upokojitev izpolnjeni v obdobju od 1. januarja 2012 do 31. decembra 2013. Zato se zastavlja vprašanje, ali zadevna zakonska določba iz člena 34(3), prvi odstavek, in (4) zakona št. 4024/2011 pomeni posredno diskriminacijo zaradi starosti v smislu člena 2(1)(b) direktive, tudi ob upoštevanju, da v skladu z zakonodajo s področja zavarovanja zaposleni delavci, kot je AB, izpolnijo pogoje za starostno pokojnino pri zadevnem organu socialne varnosti, poleg primerov, ki niso pomembni za obravnavano zadevo, ko dopolnijo 10.500 delovnih dni (35 let dela) zavarovalne dobe pri IKA [op. prev.: organ socialne varnosti] ali drugi zavarovalnici za zaposlene delavce, in ko dopolnijo 58 let (takrat veljavna starostna omejitev in delovna doba).
- 19 Seveda je treba ugotoviti, da v obravnavani zadevi ni mogoče izključiti, da je mogoče zavarovalno dobo (35 let) dopolniti pri višji starosti (ali nižji) kakor 58 let, glede na to, kdaj se je delavec zaposlil in zavaroval, ali glede na druge osebne razloge delavca; vendar pa je za izpolnitev pogojev za starostno pokojnino bistveni pogoj petintrideset let zaposlitve delavca, zavarovanega pri IKA, poleg dopolnitve minimalne zavarovalne dobe, kot je navedena zgoraj, v okviru delovnega razmerja (35 let) in dopolnitve vsaj 58 let starosti.
- 20 Če zgoraj navedena zakonska določba dejansko pomeni posredno diskriminacijo zaradi starosti v smislu direktive, se zastavlja tudi vprašanje, ali so razlogi, predstavljeni v obrazložitvenem memorandumu zakona, objektivno in razumno legitimen cilj, ki opravičuje neenako obravnavo, ob upoštevanju okoliščin, v katerih se za del delavcev uporablja sistem rezervne delovne sile, in ali so za doseganje tega cilja v smislu člena 2(2)(b) in člena 6(1) Direktive 2000/78 primerna in potrebna sredstva posebni zakonski ukrepi na področju plač in odpravnin delavcev, vključenih v sistem rezervne delovne sile, in zlasti:



a) drastično zmanjšanje plač v smislu člena 34(1)(c) zakona št. 4024/2011 za delavce, vključene v sistem rezervne delovne sile, za 60 % osnovne plače, ne da bi morali zadevni delavci opravljati delo za zadevni organ javnega sektorja, ter posledična izguba morebitnega napredovanja in povečanja plače v obdobju od vključitve v sistem rezervne delovne sile do prekinitve delovnega razmerja zaradi starostne upokojitve, ob upoštevanju tudi zakonsko določenih varstvenih ukrepov za take delavce (možnost, da poiščejo drugo zaposlitev ali opravljajo svoboden poklic, pri tem pa ne izgubijo pravice do prejemanja zgoraj navedenega dela osnovne plače, obveznost organa, in sicer OAED [op. prev.: zavod za zaposlovanje], da zadevni zavarovalnici vplačuje socialne prispevke delodajalca in delavca do upokojitve na podlagi prejšnje plače delavca, odstopanje od sistema rezervne delovne sile za ranljive socialne skupine, ki jih je treba varovati, možnost prednostne premestitve zadevnih delavcev na druga delovna mesta v javnem sektorju, sprejetje ukrepov za povračilo stanovanjskih posojil takih delavcev itd.);

b) v skladu s členom 34(1)(e) zakona št. 4024/2011, izguba celotne (ali delne) zakonsko določene odpravnine v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca ali delavca zaradi izpolnitve pogojev za starostno pokojnino v višini 40 % odpravnine, ki je določena za delavce z dodatnim zavarovanjem (ki v primeru organov javnega sektorja, ki opravljajo javno službo ali jih subvencionira država, kot je OAKA, ne sme presegati najvišjega zneska v višini 15.000,00 EUR), z nadomestitvijo te odpravnine z nižjimi plačami, prejetimi v času, ko je delavec vključen v sistem rezervne delovne sile, ker bi ti delavci navedeno odpravnino v vsakem primeru prejeli v skladu z zgoraj navedeno veljavno zakonodajo o delu v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi tako s strani delavca kot s strani organa, pri katerem je bil zaposlen.

- 21 Na podlagi zgoraj navedenega se zastavlja vprašanje glede skladnosti določb iz člena 34 zakona št. 4024/2011 z določbami člena 2(1) in (2)(b), člena 3(1)(c) in člena 6(1)(a) Direktive 2000/78. Glede na zgoraj navedeno predložitveno sodišče soglasno meni, da je treba Sodišču Evropske unije predložiti vprašanja za predhodno odločanje v skladu s členom 267 PDEU.