

Дело C-511/19**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от
Процедурния правилник на Съда****Дата на постъпване в Съда:**

4 юли 2019 г.

Запитваща юрисдикция:

Areios Pagos (Касационен съд, Гърция)

Дата на акта за преюдициално запитване:

11 юни 2019 г.

Жалбоподател:

AB

Отвeтник:

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon - Spyros Louis

Предмет на главното производство

Преюдициално запитване — Член 267 ДФЕС — Директива 2000/78/ЕО —
Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Дискриминация,
основана на възраст — Непряка дискриминация — Национална правна
уредба, предвиждаща режим на трудов резерв за служителите в публичния
сектор въз основа на критерия за предстоящо настъпване на условията за
придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст —
Обосновка на националната правна уредба

Предмет и правно основание на преюдициалното запитване

Тълкуване на правото на Съюза, член 267 ДФЕС

Преюдициални въпроси

- А) Представлява ли непряка дискриминация, основана на възраст, по
смысла на член 2, параграф 1 и параграф 2, буква б) и на член 3,

параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 приемането от държавата членка на правна уредба, приложима от държавата, местните органи и публичноправните юридически лица и като цяло от всички образувания в по-широкия публичен сектор (частноправни организации) в качеството на работодатели, като член 34, параграф 1, буква с), параграф 3, първа алинея и параграф 4 от Закон № 4024/2011, въз основа на която за персонала на гореспоменатите субекти, работещ по частноправен трудов договор, се прилага режим на трудов резерв за период не по-дълъг от двадесет и четири (24) месеца по един-единствен материалноправен критерий — предстоящото настъпване на условията за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, съответстващ на тридесет и пет (35) години осигурителни вноски, през периода от 1 януари 2012 г. до 31 декември 2013 г., като се има предвид и фактът, че съгласно приложимата правна уредба в областта на осигуряването, действаща по това време, освен ако е налице някоя от ирелевантните в случая хипотези, за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по силата на трудово правоотношение са се изисквали (поне) 10 500 работни дни (35 години) осигуряване в ИКА или в друг осигурителен институт за наетите лица, и навършването (най-малко) на 58-годишна възраст от работника, без разбира се да се изключва възможността, в зависимост от конкретния случай, осигурителният период (35 години) да се завърши на друга възраст?

Б) При утвърдителен отговор на въпрос А), може ли приемането на режим на трудов резерв да бъде обективно и разумно оправдано по смисъла на член 2, параграф 2, буква б), подточка і) и член 6, параграф 1, буква а) от Директивата от непосредствената нужда да се гарантират организационни, оперативни и бюджетни резултати, и по-специално от неотложната необходимост да се съкратят публичните разходи с цел до края на 2011 г. да се постигнат конкретни количествени цели, които са посочени в обяснителния доклад към закона, както е конкретизирано в средносрочната бюджетна рамка, за да се спазят поетите от държавата ангажименти към нейните партньори кредитори за справяне с острата и продължителна икономическа и финансова криза, в която се намира страната, и в същото време да се рационализира и удържи разрастването на публичния сектор?

В) При утвърдителен отговор на въпрос Б),

1) Дали приемането на мярка като тази по член 34, параграф 1, буква с) от Закон № 4024/2011, която предвижда драстично намаляване на възнагражденията на персонала, за който се прилага режим на трудов резерв, в размер на 60 % от основната му заплата, получавана към момента на поставяне в такъв режим на трудов резерв, без обаче персоналет да е задължен да работи в съответното публично образувание, и която (de facto) означава загуба на евентуалното

повишение на заплатата и кариерно израстване през периода от момента на поставянето му в режим на трудов резерв до освобождаването му от работа поради излизане в пенсия за осигурителен стаж и възраст, е подходящо и необходимо за постигането на горепосочената цел в съответствие с член 2, параграф 2, буква б), подточка і) и член 6, параграф 1, буква а) от Директивата, в положение, при което кумулативно:

- а) този персонал запазва възможността да си намери друга работа (в частния сектор) или може да упражнява свободна професия или занаят по време на режима на трудов резерв, без да губи правото да получава горепосочения размер на основната заплата, освен ако възнаграждението или доходите, произтичащи от новата работа или заетост не надвишават възнаграждението, получавано преди началото на режима на трудов резерв, в който случай споменатият размер на основната заплата се намалява с превишението — член 34, параграф 1, буква f);
- б) публичният субект работодател, а в случай на закриването му — ОАЕД, поема задължението да плаща на съответния осигурителен институт социалноосигурителните вноски до момента на пенсиониране на наетото лице — както вноските за сметка на работодателя, така и тези за сметка на работника, свързани с основната пенсия, допълнителната пенсия, социалното и здравно подпомагане, въз основа на получаваното от него възнаграждение преди поставянето му в режим на трудов резерв — член 34, параграф 1, буква d);
- в) се предвиждат дерогации от режима на трудов резерв за уязвими социални групи, нуждаещи се от закрила (съпруг/съпруга на лице, което е поставено в режим на трудов резерв, съпруг/съпруга или дете с най-малко 67 % инвалидност, които живеят с наетото лице и са на негова издръжка, наето лице с най-малко 67 % инвалидност, многодетни семейства, самотни родители, които живеят с наетото лице и са на негова издръжка) — член 34, параграф 1, буква b);
- г) приоритетно е дадена възможност персоналът да бъде прехвърлен на други незаети длъжности в публични образувания, въз основа на обективни и свързани с показаните качества критерии чрез включване в списъците на АSEP — член 34, параграф 1, буква а) — възможност, която на практика обаче е ограничена поради драстичното намаляване на наемането на персонал от различни публични субекти поради необходимостта от съкращаване на разходите;

- д) се гарантира приемането на мерки за погасяване на заемите, които наетите лица, поставени в режим на трудов резерв, са получили от Касата за депозити и заеми и за сключване на споразумение между гръцката държава и Асоциацията на гръцките банки с цел улесняване на погасяването на заемите, които този персонал е получил от други банки, пропорционално на общия доход на домакинствата и на имущественото им състояние — член 34, параграфи 10 и 11;
- е) наскоро приет закон (член 1, параграф 15 от Закон № 4038/2012 — ОВ, серия А, № 14) предвижда приемането с абсолютно предимство на Наредба за пенсиите и реда за плащане за персонала, посочен в букви б) и с) и във всеки случай не по-късно от четири месеца от датата на освобождаване от работа и от представянето на съответната документация за целите на отпускане на пенсията;
- ж) посочената по-горе загуба на кариерно развитие и увеличение на заплатата през периода, в който наетият по частноправен трудов договор персонал се намира в режим на трудов резерв и до момента на неговото освобождаване от работа поради излизане в пенсия за осигурителен стаж и възраст, няма да е налице в повечето случаи, включително в настоящия случай, тъй като поради дългия си стаж в публичноправната организация работникът ще е изчерпал скалата на заплатите или/и кариерното развитие, предвидени в действащото законодателство във връзка с професионалното израстване.

2) Дали приемането на мярка като предвидената в член 34, параграф 1, буква е) от Закон № 4024/2011, която води до пълна (или аналогична) загуба, съгласно член 8, алинея в) от Закон № 3198/1955, на обезщетението в случай на уволнение или прекратяване на трудовото правоотношение на наетото лице поради настъпване на условията за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, в размер на 40 % от обезщетението при уволнение, предвидено за наетите лица с допълнително осигуряване (което, когато става въпрос за публичноправни организации с общественополезна цел или субсидирани от държавата, както ответникът като частноправно юридическо лице, не може да надвишава сумата от 15 000,00 EUR), чрез компенсиране на същата с намалените възнаграждения, получавани по време на режима на трудов резерв, е подходящо и необходимо за постигането на тази цел съгласно член 2, параграф 2, буква б, подточка і) и член 6, параграф 1, буква а) от Директивата, като се има предвид, че във всеки случай персоналетът е щял да получи това намалено обезщетение в съответствие с посоченото действащо трудово законодателство, както в случай на оставка, така и в случай на уволнение от организацията, в която е работил?

Приложими разпоредби от правото на Европейския съюз

Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7): съображение 25 и член 1 и член 2, параграф 1 и параграф 2, буква б), член 3, параграф 1, буква в) и член 6, параграф 1, буква а)

Разпоредби на националното право

Закон № 4024/2011, Схема за пенсионно осигуряване, единна таблица на заплатите — размер, трудов резерв и други разпоредби за изпълнение на средносрочната бюджетна рамка за 2012—2015 г. (ОВ, серия А, № 226): член 34

Закон № 3304/2005, Прилагане на принципа на равно третиране без разлика на расата или етническия произход, религията или убежденията, наличието на физическо или умствено увреждане, възрастта или сексуалната ориентация (ОВ, серия А, № 16)

Закон № 4443/2016 I) Транспониране [...] на Директива 2000/78/ЕО за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, [...] (ОВ, серия А, № 232)

Кратко представяне на фактите и на производството

- 1 Г-н АВ, жалбоподател в главното производство, е нает на работа на 23 юни 1982 г. от ответника в главното производство, Olympiako Athlitiko Kentro Athinon - Spyros Louis (наричан по-нататък „ОАКА“), по безсрочен трудов договор и с квалификация специалист по електроника.
- 2 С потвърдителен акт на ОАКА от 30 декември 2011 г., de jure от 1 януари 2012 г. г-н АВ е поставен в режим на трудов резерв в изпълнение на член 34, параграф 1, буква с), параграф 3, първа алинея, параграф 4 и параграф 8 от Закон 4024/2011. Въпреки че към момента на поставянето му в режим на трудов резерв е получавал като възнаграждение сумата от 3 775,58 EUR (бруто) на месец, след това преназначение възнаграждението му е намалено с 60 % от основната му заплата и от 1 януари 2012 г. е в размер на 1 064,99 EUR (бруто) на месец.
- 3 На 30 април 2013 г. ОАКА иска прекратяване на трудовия договор на г-н АВ и в съответствие с разпоредбата на член 34, параграф 1, буква е) от Закон 4024/2011, който предвижда компенсирание на дължимото в случай на уволнение обезщетение с възнагражденията, изплащани на наетото лице по време на режима на трудов резерв, не му изплаща законоустановеното

обезщетение поради настъпване на условията за получаване на пенсия за осигурителен стаж и възраст от съответния осигурителен институт.

- 4 Като посочва наред с останалото несъвместимостта с разпоредбите на Директива 2000/78 на посочените разпоредби на член 34 от Закон 4024/2011, тъй като въвеждат разлика в третирането, основана на възраст, г-н АВ предявява иск пред Monomeles Protodikeio Athinon (Първоинстанционен съд Атина, Гърция, в състав от един съдия), като иска по-специално поставянето му в режим на трудов резерв, считано от 1 януари 2012 г., да бъде обявено за нищожно, ОАКА да бъде осъден да му заплати разликата между възнаграждението, получавано преди поставянето му в режим на трудов резерв и възнаграждението, получавано след придобиването на този статут, за периода от 1 януари 2012 г. до 30 април 2013 г., както и ОАКА да бъде осъден да му плати сума в общ размер на 32 108,04 EUR като обезщетение за уволнение (без ограничението в рамките на 15 000,00 EUR), ведно със законните лихви.
- 5 Monomeles Protodikeio Athinon (Първоинстанционен съд, Атина, в състав от един съдия) уважава частично искането. По-конкретно в решението си този съд, след като е установил, че поставянето на г-н АВ в режим на трудов резерв в изпълнение на член 34 от Закон 4024/2011 е било решено единствено с оглед на предстоящото му пенсиониране и поради това представлява разлика в третирането, основана на възраст, без това да е обективна и рационална законна цел, в нарушение на приложимите разпоредби от Директива 2000/78, транспонирана в националното право със Закон № 3304/2005 (заменен впоследствие със Закон № 4443/2016), тълкувайки горепосочената разпоредба на член 34 от Закон № 4024/2011 в съответствие с текста и целта на Директивата, приема, че поставянето на г-н АВ в режим на трудов резерв е нищожно и поради това му признава горепосочените разлики във възнаграждението за периода от 1 януари 2012 г. до 30 април 2013 г., както и задължението на ОАКА да му плати сумата от 15 000,00 EUR като обезщетение за уволнение.
- 6 ОАКА обжалва решението на Първоинстанционния съд в Атина пред Monomeles Efeteio Athinon (Апелативен съд Атина, Гърция, в състав от един съдия), който отхвърля жалбата като неоснователна. Въззивният съд признава в частност, че г-н АВ не е имал право на разликите в заплащането за този период, тъй като включването му в режима на трудов резерв по смисъла на член 34 от Закон № 4024/2011 е било напълно законно, тъй като не противоречи нито на разпоредбите на Конституцията, нито на разпоредбите на Директивата.
- 7 Според въззивния съд институтът на трудовия резерв отговаря на необходимостта от ограничаване и рационализиране на разходите за възнаграждения с цел оздравяване на публичните финанси, както и за ограничаване на увеличението на публичните разходи и разрастването на по-широкия публичен сектор, както е предвидено в съответната

стратегическа средносрочна бюджетна рамка по време на проточилата се икономическа криза в страната и който във всички случаи оправдава разликата в третирането въз основа на хоризонталния и обективен критерий за предстоящо определяне на правото на пенсиониране с пенсия в пълен размер и в същото време е подходяща и необходима мярка за постигането на гореспомената цел (тъй като позволява на наетите лица, за които се прилага, да покриват основните си нужди до момента на пенсионирането си и същевременно гарантира защита на уязвимите социални групи и решаване на въпросите, свързани с погасяването на жилищните кредити, като не засяга основните конституционни и социални права).

- 8 Въззивният съд приема също, че ОАКА е сред организациите, за които е предвидено намалено обезщетение при уволнение и следователно дължимото обезщетение за уволнението на г-н АВ възлиза на 15 000,00 EUR (както е постановил и първоинстанционният съд), което е компенсирано с възнагражденията, които той вече е получил по време на режима на трудов резерв, в съответствие с член 34, параграф 1, буква е) от Закон 4024/2011.
- 9 Г-н АВ подава касационна жалба срещу решението на Апелативен съд, Атина). Той твърди наред с останалото, че в обжалваното съдебно решение е допусната грешка, като е прието, че разпоредбите на член 34, параграф 1, буква с), параграф 2 и параграф 3, първа алинея, параграф 4 и параграф 9 от Закон 4024/2011 относно трудовия резерв са в съответствие с Конституцията и с разпоредбите на член 2, параграф 1, буква б), член 3, параграф 1, буква в) и член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78 относно забраната за дискриминация, основана на възраст, в нарушение на горепосочените материалноправни разпоредби на Конституцията и на правото на ЕС.

Резюме на мотивите в акта за преюдициално запитване

- 10 Съгласно обяснителния доклад към Закон 4024/2011 разпоредбите на член 34, които въвеждат мярката за трудовия резерв, както е предвидено в стратегическата средносрочна бюджетна рамка и в член 37, параграф 7 от Закон № 3986/2011, за спазване на поетите от държавата ангажменти към нейните партньори-кредитори да се изпратят в резерв 30 000 работници от публичния сектор, да бъдат спестени 300 000 000 EUR през 2012 г. и процедурата да приключи до края на 2011 г. Освен това според същия доклад основните предимства от приемането на мярката са непосредствената нужда да се гарантират организационни, оперативни и бюджетни резултати за постигане на стратегическите цели за устойчивост на публичния сектор и за съкращаване на публичните разходи, без в същото време повечето от поставените в този режим работници да се окажат в състояние на безработица вместо на сигурност като пенсионери, и без сериозни притеснения сред персонала на публичната администрация и на по-широкия публичен сектор, както и без в повечето случаи върху горепосочените

структури да се стовари бремето на разходите за обезщетения при уволнение, което би било особено неизгодно от финансова гледна точка.

- 11 С оглед на тази цел посочената намеса на законодателя, с която е установен режимът на трудов резерв въз основа на хоризонталния критерий за предстоящо придобиване от работника на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст от съответния осигурителен институт, не нарушава основните конституционни принципи, прогласени в член 2 (защита на човешкото достойнство), член 4 (равенство на гражданите) и член 5 (свободно развитие на личността) от Конституцията. Това е така поради факта, че в случай на продължаваща икономическа криза законодателят може да въведе мерки за пряко съкращаване на публичните разходи, които създават икономическа тежест за големи групи от населението, като същевременно се стреми към подобряване на икономическото и бюджетното положение в бъдеще, като се има предвид и че с тези мерки се преследва едновременно законната цел за рационализиране и постигане на устойчивост на по-широкия публичен сектор, като същевременно със специфични правила се позволява на работниците, по отношение на които се прилага режимът, да покриват поне част от основните си нужди и приема специални разпоредби за смекчаване на понасяните неблагоприятни последици, така че да не се накърнява основополагащото ядро на индивидуалната конституционна закрила и на социалните права.
- 12 Освен това държавните служители, персоналът на местните органи, на публичноправните юридически лица и като цяло на публичните субекти, какъвто е и ОАКА, с безсрочно трудово правоотношение, заемащи съответните предвидени в щатното разписание длъжности, могат по всяко време да бъдат освободени с прекратяване на трудовия договор от органа — техен работодател въз основа на приложимото трудово право. Следователно, тъй като съответният публичен орган е можел свободно да поиска прекратяване на трудовите договори, напълно допустимо било законодателят да избере по-малко ограничителния институт на трудовия резерв за онази част от персонала, на която предстои пенсиониране.
- 13 Освен това за разлика от държавните служители, персоналът, работещ по трудови правоотношения, които се уреждат от частното право, не може да се ползва от постоянен статут и следователно спрямо него не могат да бъдат приложени, дори по аналогия, разпоредбите на член 103, параграфи 2 и 4 от Конституцията, първият от които предвижда, че никой не може да заема постоянна длъжност на държавен служител, ако не е предвидено в закона, а вторият — че назначените на длъжност държавни служители са постоянни, въз основа на което Държавният съвет (Гърция) е приел, че разпоредбата на член 33 от Закон № 4024/2011 (а не тази на член 34, отнасящ се до настоящия случай), който установява режим за предоставяне на разположение преди пенсионирането на служителите с публичноправен режим на държавата, на местните органи и на публичноправните

юридически лица, и който съдържа аналогични разпоредби с тези на член 34, противоречи на Конституцията.

- 14 С оглед на гореизложеното запитващата юрисдикция отхвърля по същество основанието за обжалване, в частта му, с която се твърди, че член 34 от Закон № 4024/2011 противоречи на Конституцията, и продължава да разглежда това основание в частта му, с която се твърди, че тази разпоредба противоречи на правото на Съюза.
- 15 Разпоредбата на член 34, параграф 1, буква с), параграф 3, първа алинея и параграф 4 от Закон № 4024/2011 въвежда института на трудовия резерв за работници, които вече са наети по частноправен договор с държавата, местни органи, публичноправни юридически лица и частни организации от публичния сектор за период от най-малко две години (от 1 януари 2012 г. до 31 декември 2013 г.), въз основа на хоризонталния критерий за предстоящо настъпване на условията за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, съответстващ на 35 години осигуряване, през посочения по-горе период.
- 16 През посочения период и до настъпването на условията за въпросното пенсиониране лицата, попадащи в това положение, търпят драстично намаляване на възнаграждението си, без обаче да са длъжни да работят за съответния публичен субект. Освен това обезщетението, което при всички случаи биха получили, се компенсира с намалените възнаграждения, които са получавали докато са били в това положение, въпреки че поставянето им в този режим се счита за предизвестие за уволнение с всички произтичащи от това правни последици.
- 17 Целта на съответните разпоредби е била непосредствената необходимост от справяне със съкращаването на разходите за възнаграждения, договорено между държавата и нейните партньори-кредитори, и с рационализирането на публичния сектор, както и на по-широкия публичен сектор, в контекста на тежката икономическа криза в страната.
- 18 Съответните разпоредби не предвиждат конкретна възрастова граница за персонала, за който се прилага режимът на трудов резерв, и следователно не може да се говори за пряка дискриминация, основана на възраст по смисъла на член 2, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78. Съответната законодателна разпоредба обаче се основава на хоризонталния критерий за предстоящо придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст от осигурителния институт на работника, с навършването на 35 години осигуряване, ако условията за пенсиониране бъдат изпълнени в рамките на предварително определен срок от 1 януари 2012 г. до 31 декември 2013 г. При това положение се поставя въпросът дали приложимата законодателна разпоредба на член 34, параграф 3, първа алинея и параграф 4 от Закон № 4024/2011 представлява непряка дискриминация, основана на възраст, по смисъла на член 2, параграф 1, буква б) от Директивата, като се има

предвид, че съгласно законодателството в областта на осигуряването работниците с трудово правоотношение като АВ са придобивали правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст от съответния социалноосигурителен институт, освен ако е налице някоя от ирелевантните в случая хипотези, и ако са натрупали 10 500 работни дни (35 години трудов стаж) с осигуряване в ИКА [агенция за социално осигуряване] или в друга осигурителна структура за наети лица, както и навършването на 58-годишна възраст (възрастова граница и работни дни, действащи по това време).

- 19 Разбира се, следва да се отбележи, че в настоящия случай не трябва да се изключва възможността периодът на осигуряване (35 години) да бъде довършен на по-висока (или по-ниска) възраст от 58 години, в зависимост от началото на професионалния живот и от осигуряването на работника, или по други лични причини; абсолютно необходимо условие обаче за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст с тридесет и пет години работа като наето лице от осигуреното лице в ИКА, в допълнение към завършването на минималния период на осигуряване, посочен по-горе, с трудово правоотношение (35 години), е навършването поне на 58-годишна възраст.
- 20 Ако горепосочената законодателна разпоредба действително представлява непряка дискриминация, основана на възраст по смисъла на Директивата, се поставя и въпросът дали мотивите, изложени в обяснителния доклад към закона, са обективно и разумно оправдани от законосъобразна цел, обосноваваща разликата в третирането, като се имат предвид условията, при които част от персонала е поставена в режим на трудов резерв, и освен това дали подходящи и необходими средства за постигането на тази цел по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 са конкретните законодателни мерки относно възнаграденията и обезщетенията при уволнение на наетите лица, за които се прилага режимът на трудов резерв, и по-специално:

а) драстичното намаляване, в съответствие с член 34, параграф 1, буква с) от Закон № 4024/2011, на възнаграденията на персонала, за който се прилага режимът на трудов резерв, в размер на 60% от основната му заплата, без обаче въпросният персонал да е задължен да работи в съответното публично образование и произтичащата от това загуба на евентуално кариерно развитие и повишение на заплатата през периода от момента на поставянето му в режим на трудов резерв до освобождаването му от работа поради излизане в пенсия за осигурителен стаж и възраст, като се вземат предвид и законовите мерки за закрила на този персонал (възможността за намиране на друга работа или упражняване на свободна професия, без да губи правото да получава горепосочения размер от основната заплата, поемането на задължението от субекта, т.е. ОАЕД [Агенция за заетост на работната сила], да плаща в съответния осигурителен институт до момента на пенсионирането социалноосигурителните вноски за сметка на работодателя и на работника, въз основа на предишното възнаграждение на последния,

дерогацията от режима на трудов резерв за уязвими социални групи, които се нуждаят от закрила, възможността за приоритетно прехвърляне на този персонал към други работни места от публичния сектор, приемането на мерки за погасяване на жилищните кредити, отпуснати на този персонал и т.н.);

б) пълната (или частична) загуба по смисъла на член 34, параграф 1, буква е) от Закон № 4024/2011 на законоустановеното обезщетение в случай на уволнение или прекратяване на трудовото правоотношение на наетото лице поради настъпване на условията за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, в размер на 40 % от обезщетението при уволнение, предвидено за наетите лица с допълнително осигуряване (което, когато става въпрос за публичноправни организации с общественополезна цел или субсидирани от държавата, като ОАКА, не може да надвишава сумата от 15 000,00 EUR), чрез компенсирание на същата с намалените възнаграждения, получавани по време на режима на трудов резерв, като във всеки случай персоналят е щял да получи това обезщетение в съответствие с гореспоменатото действащо трудово законодателство както в случай на оставка, така и в случай на уволнение от организацията, в която е работил.

- 21 Въз основа на изложеното по-горе се поставя въпросът за съвместимостта на разпоредбите на член 34 от Закон № 4024/2011 с разпоредбите на член 2, параграф 1 и параграф 2, буква б), член 3, параграф 1, буква в) и член 6, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78. Поради това запитващата юрисдикция единодушно счита, че е необходимо да отправи преюдициалните въпроси до Съда на Европейския съюз на основание член 267 ДФЕС.