

Věc C-511/19

**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení**

4. července 2019

Předkládající soud:

Areios Pagos (Kasační soud, Řecko)

Datum předkládacího rozhodnutí:

11. června 2019

Navrhovatel:

AB

Odpůrce:

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon - Spyros Louis

Předmět původního řízení

Řízení o předběžné otázce - Článek 267 SFEU - Směrnice 2000/78/ES - Rovné zacházení v zaměstnání a povolání - Diskriminace na základě věku - Nepřímá diskriminace - Vnitrostátní právní úprava stanovící režim postavení mimo službu pro zaměstnance veřejného sektoru na základě kritéria spočívajícího v blížícím se dosažení podmínek pro nárok na starobní důchod - Odůvodnění vnitrostátní právní úpravy.

Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

Výklad unijního práva, článek 267 SFEU

Předběžné otázky

- A) Představuje přijetí členským státem takové vnitrostátní právní úpravy, která se uplatní na stát, místní orgány a právnické osoby veřejného práva a obecně na všechny orgány širšího veřejného sektoru (soukromoprávní subjekty),

jakožto zaměstnavatele, jako je čl. 34 odst. 1 písm. c), odst. 3 první pododstavec a odst. 4 zákona č. 4024/2011, na jejímž základě podléhají zaměstnanci výše uvedených orgánů zaměstnaní na základě soukromoprávního pracovního poměru režimu postavení mimo službu po dobu nepřesahující dvacet čtyři (24) měsíců, a to na základě jediného hmotněprávního kritéria spočívajícího v blížícím se dosažení podmínek pro nárok na starobní důchod, což odpovídá třiceti pěti letům (35) příspěvků v období mezi 1. lednem 2012 a 31. prosincem 2013, a rovněž s ohledem na skutečnost, že podle příslušných právních předpisů v oblasti pojištění platných v rozhodné době bylo pro získání nároku na starobní důchod na základě pracovního poměru, s výjimkou případů, které nejsou v projednávané věci relevantní, vyžadováno (alespoň) 10 500 pracovních dnů (35 let) pojištění u IKA (agentura sociálního zabezpečení) nebo u jiné pojišťovny zaměstnanců a dovršení (alespoň) 58 let věku pracovníka, aniž by v závislosti na konkrétním případě bylo možné s jistotou vyloučit, že pojistné období (35 let) bylo dovršeno v jiném věku, nepřímou diskriminaci na základě věku ve smyslu čl. 2 odst. 1 a odst. 2 písm. b) a čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78?

- B) V případě kladné odpovědi na otázku uvedenou v písmenu A), může být přijetí režimu postavení mimo službu objektivně a rozumně odůvodněno ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) a čl. 6 odst. 1 písm. a) směrnice bezprostřední potřebou zajistit organizační, provozní a rozpočtové výsledky, a zejména naléhavou potřebou snížit veřejné výdaje za účelem dosažení zvláštních kvantitativních cílů do konce roku 2011, které jsou uvedeny v důvodové zprávě k zákonu, jak je stanoveno ve střednědobém rozpočtovém rámci, s cílem dodržet závazky přijaté státem vůči svým partnerům-věřitelům za účelem vyrovnání se s palčivou a dlouhodobou hospodářskou a finanční krizí, kterou země zažila, a současně racionalizovat a omezit expanzi veřejného sektoru?
- C) V případě kladné odpovědi na otázku uvedenou v písmenu B),

1) je přijetí takového opatření, jako je opatření uvedené v čl. 34 odst. 1 písm. c) zákona č. 4024/2011, které stanoví drastické snížení platů zaměstnanců, kteří podléhají režimu postavení mimo službu, o 60 % jejich základního platu pobíraného v době zařazení do tohoto režimu postavení mimo službu, aniž by byli tito zaměstnanci povinni pracovat pro dotyčný veřejný orgán, a které vede (*de facto*) ke ztrátě případného zvýšení platu a kariérního postupu za období od jejich zařazení do režimu postavení mimo službu až do jejich propuštění z důvodu odchodu do starobního důchodu, přiměřené a nezbytné pro dosažení výše uvedeného cíle ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) a čl. 6 odst. 1 písm. a) směrnice, a to v situaci, ve které je kumulativně stanoveno následující:

- a) těmto zaměstnancům je zachována možnost najít si jiné zaměstnání (v soukromém sektoru) nebo vykonávat samostatně výdělečnou činnost

během zařazení do postavení mimo službu, aniž by ztratili nárok na vyplacení výše uvedené částky ze základního platu, vyjma případu, kdy mzdy nebo příjmy plynoucí z nového zaměstnání nebo činnosti přesahují výši platů vyplacených před zahájením režimu postavení mimo službu, přičemž v takovém případě bude výše uvedená částka základního platu snížena o tento přebytek - čl. 34 odst. 1 písm. f);

- b) veřejný orgán-zaměstnavatel, a v případě jeho zrušení OAED (agentura pro zaměstnávání pracovní síly), přebírá povinnost platit až do odchodu zaměstnance do důchodu dotyčné pojišťovně příspěvky na sociální zabezpečení, a to jak příspěvky zaměstnavatele, tak zaměstnance, které se týkají základního důchodu, na doplňkové důchodové pojištění a sociální a zdravotní pojištění, a to na základě platů, které tento zaměstnanec pobíral před zařazením do postavení mimo službu - čl. 34 odst. 1 písm. d);
- c) jsou stanoveny výjimky z režimu postavení mimo službu pro zranitelné sociální skupiny, které potřebují ochranu (manžel/manželka osoby, která byla postavena mimo službu, vyživovaný manžel, manželka nebo dítě se stupněm invalidity nejméně 67 %, kteří žijí společně se zaměstnancem, zaměstnanec se stupněm invalidity nejméně 67 %, početné rodiny, vyživovaný osamělý rodič, který žije společně se zaměstnancem) - čl. 34 odst. 1 písm. b);
- d) je přednostně nabídnuta možnost přesunu těchto zaměstnanců na jiná volná místa ve veřejných orgánech na základě objektivních a meritokratických kritérií prostřednictvím zařazení do pořadí ASEP - čl. 34 odst. 1 písm. a) - možnost, která je však fakticky omezená z důvodu drastického snížení nábory zaměstnanců ze strany různých veřejných orgánů kvůli potřebě snížit výdaje;
- e) je zajištěno přijetí opatření ke splácení půjček, které zaměstnanci zařazení do režimu postavení mimo službu obdrželi od státní depozitní pokladny, a k uzavření dohody mezi řeckým státem a Asociací řeckých bank s cílem usnadnit splácení půjček, které tito zaměstnanci obdrželi od ostatních bank, a to v poměru k jejich celkovému rodinnému příjmu a jejich majetkové situaci - čl. 34 odst. 10 a 11;
- f) nedávný zákon (čl. 1 odst. 15 zákona č. 4038/2012 - Úř. věst., řada A', č. 14) stanoví s nejvyšší prioritou přijetí nařízení o důchodech a platebním příkazu pro zaměstnance uvedené v písmenech b) a c), a to nejpozději do čtyř měsíců od jejich propuštění a od předložení příslušné dokumentace za účelem přiznání důchodu;
- g) výše uvedená ztráta kariérního postupu a zvýšení platu za období, kdy jsou zaměstnanci zaměstnaní na základě soukromoprávního pracovního poměru zařazení do režimu postavení mimo službu a až do

doby jejich propuštění z důvodu odchodu do starobního důchodu ve většině případů, včetně projednávané věci, nenastane, jelikož pracovník v důsledku svého dlouhodobého setrvání ve veřejném orgánu vyčerpал platovou stupnici nebo kariérní postup stanovený platnými právními předpisy pro jeho povýšení?

2) Je přijetí takového opatření, jako je opatření uvedené v čl. 34 odst. 1 písm. e) zákona č. 4024/2011, které podle čl. 8 odst. b) zákona č. 3198/1955 vede k celkové (nebo obdobné) ztrátě odstupného v případě propuštění nebo ukončení pracovního poměru zaměstnance z důvodu dosažení podmínek pro nárok na starobní důchod ve výši 40 % odstupného za propuštění, které je stanoveno pro zaměstnance s doplňkovým pojištěním (které, pokud jde o veřejné orgány, které jsou veřejně prospěšné nebo jsou dotovány státem, jako je odpůrce, jenž je právníkem osobou soukromého práva, nemůže překročit maximální částku 15 000,00 eur), prostřednictvím kompenzace tohoto odstupného sníženými platy pobíranými během postavení mimo službu, přiměřené a nezbytné pro dosažení výše uvedeného cíle ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) a čl. 6 odst. 1 písm. a) směrnice, a to s přihlédnutím k tomu, že tento zaměstnanec by toto snížené odstupné v každém případě získal v souladu s výše uvedenými pracovněprávními předpisy, a to jak v případě vlastní výpovědi, tak v případě propuštění ze strany orgánu, pro který pracoval?

Relevantní ustanovení unijního práva

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16): bod 25 odůvodnění, článek 1 a čl. 2 odst. 1 a odst. 2 písm. b), čl. 3 odst. 1 písm. c) a čl. 6 odst. 1 písm. a)

Vnitrostátní právní předpisy

Zákon č. 4024/2011, Důchodový systém, jednotná tabulka platů - úrovně, postavení mimo službu a další ustanovení provádějící střednědobý rozpočtový rámec 2012-2015 (Úř. věst., řada A', č. 226): článek 34

Zákon č. 3304/2005 o provádění zásady rovného zacházení bez ohledu na rasový nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci (Úř. věst., řada A', č. 16)

Zákon č. 4443/2016 I) Provedení (...) směrnice 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, (...) (Úř. věst., řada A', č. 232)

Stručný popis skutkového stavu a původního řízení

- 1 Pan AB, navrhovatel v původním řízení, byl přijat do zaměstnání u odpůrce v původním řízení, Olympiako Athlitiko Kentro Athinon - Spyros Louis (dále jen „OAKA“), dne 23. června 1982 se smlouvou na dobu neurčitou a specializací elektronického technika.
- 2 Potvrzujícím aktem ze strany OAKA ze dne 30. prosince 2011 byl pan AB *de iure* od 1. ledna 2012 podřízen režimu postavení mimo službu podle čl. 34 odst. 1 písm. c), odst. 3 prvního pododstavce, odst. 4 a 8 zákona č. 4024/2011. Zatímco v době zařazení do postavení mimo službu pobíral jako plat částku 3 775,58 eur (hrubého) měsíčně, v době následující po tomto zařazení byl jeho plat snížen o 60 % jeho základního platu a od 1. ledna 2012 činil 1 064,99 eur (hrubého) měsíčně.
- 3 Dne 30. dubna 2013 OAKA požádal o ukončení pracovní smlouvy pana AB a na základě ustanovení uvedeného v čl. 34 odst. 1 písm. e) zákona č. 4024/2011, které stanovilo kompenzaci odstupného splatného v případě propuštění z platů vyplácených zaměstnanci během postavení mimo službu, mu nezaplatil zákonné odstupné z důvodu dosažení podmínek pro získání nároku na starobní důchod od dotyčné pojišťovny.
- 4 S odkazem na, mimo jiné, neslučitelnost výše uvedených ustanovení článku 34 zákona 4024/2011, jelikož tato ustanovení zavádějí rozdílné zacházení na základě věku, s ustanoveními směrnice 2000/78, podal pan AB žalobu k Monomeles Protodikeio Athinon (soud prvního stupně v Aténách - samosoudce, Řecko), kterou se zejména domáhal, aby byla prohlášena neplatnost jeho zařazení do režimu postavení mimo službu od 1. ledna 2012, aby byla OAKA uložena povinnost zaplatit mu rozdíl mezi platem vypláceným před jeho zařazením do postavení mimo službu a platem vypláceným následně za období od 1. ledna 2012 do 30. dubna 2013, a aby byla OAKA uložena rovněž povinnost zaplatit mu celkovou částku 32 108,04 eur z titulu odstupného za propuštění (bez omezení na výši 15 000,00 eur) se zákonnými úroky.
- 5 Monomeles Protodikeio Athinon (soud prvního stupně v Aténách - samosoudce) žalobě částečně vyhověl. Zejména tento soud ve svém rozsudku mimo jiné poté, co stanovil, že zařazení pana AB do režimu postavení mimo službu podle článku 34 zákona 4024/2011 bylo zvoleno pouze z důvodu jeho blízkého se odchodu do důchodu a v důsledku toho zakládalo rozdílné zacházení na základě věku, aniž by představovalo objektivní a racionálně legitimní cíl, v rozporu s příslušnými ustanoveními směrnice 2000/78, která byla do vnitrostátního práva provedena zákonem č. 3304/2005 (následně nahrazeného zákonem č. 4443/2016), vyložil výše uvedené ustanovení článku 34 zákona 4024/2011 podle znění a účelu směrnice, přičemž určil, že zařazení pana AB do režimu postavení mimo službu bylo neplatné, a tudíž mu přiznal výše uvedené rozdíly v platech za období od 1. ledna 2012 do 30. dubna 2013, a uložil OAKA povinnost zaplatit mu z titulu odstupného za propuštění částku ve výši 15 000,00 eur.

- 6 Proti rozsudku soudu prvního stupně v Aténách podal OAKA odvolání k Monomeles Efeteio Athinon (odvolací soud v Aténách – samosoudce, Řecko), který žalobu zamítl jako neopodstatněnou. Zejména soud druhého stupně mimo jiné uznal, že pan AB neměl nárok na rozdíly v platech za výše uvedené období, jelikož jeho zařazení do režimu postavení mimo službu podle článku 34 zákona č. 4024/2011 bylo zcela platné, neboť nebylo v rozporu ani s ustanoveními Ústavy, ani s ustanoveními směrnice.
- 7 Podle soudu druhého stupně institut postavení mimo službu odpovídá na potřebu omezit a racionalizovat platové výdaje za účelem ozdravení veřejných financí a omezení expanze veřejných výdajů a širšího veřejného sektoru, jak bylo stanoveno v příslušném rámci střednědobé rozpočtové strategie během probíhající hospodářské krize v zemi, a který v každém případě odůvodňuje rozdílné zacházení založené na horizontálním a objektivním kritériu blízcího se nároku na plný starobní důchod a zároveň představuje (jelikož umožňuje zaměstnancům, kteří mu podléhají, pokrýt jejich primární potřeby až do jejich odchodu do důchodu a současně zajišťuje ochranu zranitelných sociálních skupin a řešení otázek týkajících se splácení hypoték, což má za následek, že nejsou narušena základní ústavní a sociální práva) přiměřené a nezbytné opatření k dosažení výše uvedeného cíle.
- 8 Odvolací soud rovněž uvedl, že OAKA patří k orgánům, pro které je stanoveno snížené odstupné za propuštění, a že tedy výše odstupného za propuštění, které mělo být zapláceno panu AB, činila 15 000,00 eur (jak určil také soud prvního stupně), jež byla kompenzována platy, které mu již byly vyplaceny během režimu postavení mimo službu podle čl. 34 odst. 1 písm. e) zákona č. 4024/2011.
- 9 Proti rozsudku odvolacího soudu v Aténách podal pan AB kasační opravný prostředek. Mimo jiné uvedl, že se odvolací soud v napadeném rozsudku dopustil pochybení, když stanovil, že ustanovení čl. 34 odst. 1 písm. c), odst. 2 a odst. 3 prvního pododstavce, odst. 4 a 9 zákona č. 4024/2011, která se týkají postavení mimo službu, jsou v souladu s Ústavou a s ustanoveními čl. 2 odst. 1 písm. b), čl. 3 odst. 1 písm. c) a čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2000/78, která se týkají zákazu diskriminace na základě věku, čímž porušil výše uvedená hmotněprávní ustanovení Ústavy a unijního práva.

Shrnutí odůvodnění předkládacího rozhodnutí

- 10 Podle důvodové zprávy k zákonu č. 4024/2011 ustanovení článku 34 zavedla opatření týkající se postavení mimo službu, jak je stanoveno rámcem střednědobé rozpočtové strategie a článkem 37 odst. 7 zákona č. 3986/2011, za účelem dodržení závazků přijatých státem vůči svým partnerům-věřitelům, které spočívají v postavení 30 000 pracovníků ve veřejném sektoru mimo službu, v uspoření 300 000 000 eur v roce 2012 a v dokončení tohoto postupu do konce roku 2011. Podle téže zprávy jsou hlavními výhodami přijetí tohoto opatření bezprostřední zajištění organizačních, provozních a rozpočtových výsledků za účelem dosažení

strategických cílů udržitelnosti veřejného sektoru a snížení veřejných výdajů bez toho, aniž by současně větší počet zaměstnanců podléhajících tomuto režimu byl přiveden do stavu nezaměstnanosti, ale spíše k jistotě odchodu do důchodu, a bez vážného zneklidnění zaměstnanců veřejné správy a širšího veřejného sektoru, a bez toho, aby ve většině případů náklady na odstupné za propuštění nesly výše uvedené orgány, což by bylo z finančního hlediska zvláště nevýhodné.

- 11 S přihlédnutím k tomuto cíli výše uvedený zásah zákonodárce, který zavádí režim postavení mimo službu na základě horizontálního kritéria blížíciho se nároku pracovníka na starobní důchod od dotyčné pojišťovací instituce, neporušuje základní ústavní zásady zakotvené v člancích 2 (ochrana lidské důstojnosti), 4 (rovnost občanů) a 5 (svobodný rozvoj osobnosti) Ústavy. Důvodem je skutečnost, že v případě dlouhodobé hospodářské krize může zákonodárce zavést opatření k přímému snížení veřejných výdajů, které s sebou nesou hospodářskou zátěž pro velké skupiny obyvatel, přičemž současně cílí na budoucí zlepšení hospodářské situace a rozpočtu, avšak s ohledem na to, že těmito opatřeními je sledován legitimní cíl racionalizace a udržitelnosti širšího veřejného sektoru, zatímco současně prostřednictvím zvláštních pravidel umožňuje pracovníkům, kteří podléhají tomuto režimu, pokrýt alespoň část svých primárních potřeb, a přijímá zvláštní ustanovení ke zmírnění negativních dopadů, které utrpí, a to tak, aby nedošlo k narušení základní podstaty individuální ústavní ochrany a sociálních práv.
- 12 Kromě toho zaměstnanci státu, místních orgánů, právnických osob veřejného práva a obecně veřejných orgánů, jakým je také OAKA, s pracovním poměrem na dobu neurčitou, kteří zastávají příslušná služební místa, mohou být kdykoli propuštěni z důvodu ukončení pracovní smlouvy ze strany orgánu, který je jejich zaměstnavatelem, a to na základě použitelných pracovníprávních předpisů. V důsledku toho, vzhledem k tomu, že dotyčný veřejný orgán mohl volně požádat o ukončení pracovních smluv, byla ze strany zákonodárce zcela přípustná volba méně restriktivního institutu postavení mimo službu té části zaměstnanců, která byla blízko odchodu do důchodu.
- 13 Zaměstnanci zaměstnaní na základě soukromoprávního pracovního poměru navíc nepožívají stálého pracovního místa, na rozdíl od úředníků veřejného sektoru, a v důsledku toho se na ně nemohou vztahovat, a to ani analogicky, ustanovení čl. 103 odst. 2 a 4 Ústavy, z nichž první z nich stanoví, že nikdo nemůže zastávat místo stálého úředníka, pokud toto místo není stanoveno zákonem, a druhý stanoví, že úředníci, kteří zastávají pracovní místa, jsou stálí úředníci, přičemž na základě těchto odstavců řecká Státní rada uvedla, že ustanovení článku 33 zákona č. 4024/2011 (a nikoli ustanovení článku 34 týkající se projednávané věci), který zavádí režim předčasného odchodu do důchodu pro státní zaměstnance a zaměstnance místních orgánů a právnických osob veřejného práva, a který obsahuje obdobná ustanovení jako článek 34, je v rozporu s Ústavou.
- 14 S ohledem na výše uvedené předkládající soud zamítá jako neopodstatněný důvod kasačního opravného prostředku v části, v níž uvádí, že článek 34 zákona č.

4024/2011 je v rozporu s Ústavou, a pokračuje v přezkumu téhož důvodu v části, v níž uvádí, že toto ustanovení je v rozporu s unijním právem.

- 15 Ustanovení uvedené v čl. 34 odst. 1 písm. c), odst. 3 prvním pododstavci a odst. 4 zákona č. 4024/2011 zavedlo institut postavení mimo službu pro již zaměstnané pracovníky na základě soukromoprávního pracovního poměru se státem, místními orgány, právníckými osobami veřejného práva a soukromoprávními subjekty veřejného sektoru, a to na dobu nejméně dvou let (od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013), na základě horizontálního kritéria blížícího se dosažení podmínek pro nárok na starobní důchod, což odpovídá 35 letům pojištění ve výše uvedeném období.
- 16 Během výše uvedeného období a do doby splnění předmětných podmínek odchodu do důchodu osoby, na které se toto postavení vztahuje, podléhají drastickému snížení platu, aniž by byly povinny pracovat pro dotčený veřejný orgán. Kromě toho odstupné, na které by v každém případě měly nárok, je kompenzováno sníženým platem, který dostávají během setrvání v tomto postavení, zatímco jejich zařazení do tohoto režimu se považuje za výpověď se všemi právními důsledky, které z toho plynou.
- 17 Cílem příslušných ustanovení byla bezprostřední potřeba vyrovnat se se snížením výdajů na platy, které bylo dohodnuto mezi státem a jeho partnery-věřiteli, a racionalizace veřejného sektoru a širšího veřejného sektoru s ohledem na závažnou hospodářskou krizi, kterou země zažívala.
- 18 Příslušná ustanovení nestanoví zvláštní věkovou hranici pro zaměstnance, kteří podléhají režimu postavení mimo službu, a v důsledku toho nelze hovořit o přímé diskriminaci na základě věku podle čl. 2 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78. Příslušné legislativní ustanovení je však založeno na horizontálním kritériu blížícího se vzniku nároku na starobní důchod od pojišťovny pracovníka, a to při splnění 35 let pojištění, pokud jsou podmínky odchodu do důchodu splněny ve stanoveném termínu od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013. Vyvstává tedy otázka, zda příslušné legislativní ustanovení uvedené v čl. 34 odst. 3 prvním pododstavci a odst. 4 zákona č. 4024/2011 představuje nepřímou diskriminaci na základě věku podle čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice, navíc s přihlédnutím k tomu, že podle právních předpisů v oblasti pojištění zaměstnanci v pracovním poměru, jako pan AB, získali nárok na starobní důchod od dotyčné instituce sociálního zabezpečení, s výjimkou případů, které v projednávané věci nejsou relevantní, pokud dovršili 10 500 pracovních dnů (35 let práce) pojištění u IKA (agentura sociálního zabezpečení) nebo u jiné pojišťovny pro zaměstnance a dovršili věk 58 let (věkové limity a pracovní dny platné v té době).
- 19 Samozřejmě, je třeba uvést, že v projednávané věci nelze vyloučit, že pojistná doba (35 let) může být dosažena ve vyšším (nebo nižším) věku, než je věk 58 let, v závislosti na začátku pracovního života a pojištění zaměstnance nebo z jiných osobních důvodů zaměstnance; je to však nezbytná podmínka, kromě splnění výše uvedené minimální doby pojištění v pracovním poměru (35 let) a dovršení

nejméně 58 let věku, pro vznik nároku osoby pojištěné u IKA na starobní důchod s třiceti pěti lety závislé činnosti.

20 V případě, že výše uvedené legislativní ustanovení skutečně představuje nepřímou diskriminaci na základě věku ve smyslu směrnice, vyvstává další otázka, zda důvody uvedené v důvodové zprávě k zákonu představují objektivně a rozumně legitimní cíl, který odůvodňuje rozdílné zacházení, a to s přihlédnutím k podmínkám, podle kterých část zaměstnanců podléhala režimu postavení mimo službu, a dále zda zvláštní legislativní opatření v oblasti odměňování a odstupného za propuštění zaměstnanců podléhajících režimu postavení mimo službu představují ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 přiměřené a nezbytné prostředky k dosažení tohoto cíle a zejména pak:

a) drastické snížení platů zaměstnanců podléhajících režimu postavení mimo službu o 60 % jejich základního platu podle čl. 34 odst. 1 písm. c) zákona č. 4024/2011, aniž by dotyční zaměstnanci byli povinni pracovat pro dotčený veřejný orgán, a následná ztráta případného kariérního postupu a zvýšení platu za období od zařazení zaměstnance do postavení mimo službu až do jeho propuštění z důvodu starobního důchodu, s přihlédnutím také k ochranným opatřením stanoveným zákonem pro tyto zaměstnance (možnost najít si jiné zaměstnání nebo vykonávat samostatnou výdělečnou činnost bez ztráty nároku na získání výše uvedené částky ze základního platu, převzetí povinnosti orgánu, jmenovitě OAED (agentura pro zaměstnávání pracovní síly), platit dotyčné pojišťovně příspěvky zaměstnavatele a zaměstnance na sociální zabezpečení až do doby odchodu do důchodu na základě předchozího platu tohoto zaměstnance, výjimka z režimu postavení mimo službu pro zranitelné sociální skupiny, které potřebují ochranu, možnost přednostního převedení uvedených zaměstnanců na jiná služební místa v rámci veřejného sektoru, přijetí opatření pro splacení hypoték poskytnutých těmto zaměstnancům atd.);

b) úplná (nebo částečná) ztráta, podle čl. 34 odst. 1 písm. e) zákona č. 4024/2011, zákonného odstupného v případě propuštění nebo ukončení pracovního poměru zaměstnance z důvodu dosažení podmínek pro nárok na starobní důchod ve výši 40 % odstupného za propuštění, které je stanoveno pro zaměstnance s doplňkovým pojištěním (které, pokud jde o veřejné orgány, které jsou veřejně prospěšné nebo jsou dotovány státem, jako je OAKA, nemůže překročit maximální částku 15 000,00 eur), prostřednictvím kompenzace tohoto odstupného sníženými platy vyplacenými během postavení mimo službu, které by v každém případě tento zaměstnanec získal v souladu s výše uvedenými pracovněprávními předpisy, a to jak v případě vlastní výpovědi, tak v případě propuštění ze strany orgánu, pro který pracoval.

21 Na základě výše uvedeného vyvstává otázka slučitelnosti ustanovení článku 34 zákona č. 4024/2011 s ustanoveními čl. 2 odst. 1 a odst. 2 písm. b), čl. 3 odst. 1 písm. c) a čl. 6 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78. S ohledem na výše uvedené se předkládající soud jednomyslně domnívá, že je v souladu s článkem 267 SFEU nezbytné položit Soudnímu dvoru Evropské unie předběžné otázky.