

Kohtuasi C-511/19

Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1

Saabumise kuupäev:

4. juuli 2019

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Areios Pagos (Kreeka kassatsioonikohus)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

11. juuni 2019

Kassaator:

AB

Vastustaja:

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis

Vaidluse ese

Eelotsusetaotlus – ELTL artikkel 267 – Direktiiv 2000/78/EÜ – Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – Diskrimineerimine vanuse alusel – Kaudne diskrimineerimine – Riigisisised õigusnormid, millega nähakse avaliku sektori töötajate puhul ette tööjõureservi arvamine kriteeriumi põhjal, et vanaduspensioni saamise tingimuste täitumine on lähedal – Riigisiseste õigusnormide õigustatus

Põhikohtuasja ese ja õiguslik alus

Liidu õiguse tõlgendamine ELTL artikli 267 alusel

Eelotsuse küsimused

- A. Kas kaudne diskrimineerimine vanuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 ja lõike 2 punkti b ning artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses on see, kui liikmesriik kehtestab õigusnormid, mida kohaldatavad riik, kohalikud

omavalitsusasutused ja avalik-õiguslikud juriidilised isikud ning üldiselt kõik laiendatud avaliku sektori üksused (eraõiguslikud üksused) kui tööandjad ning mis on niisugused nagu seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punkt c, lõike 3 esimene lõik ja lõige 4, mille kohaselt arvatakse nende üksuste eraõigusliku töölepinguga töötajad tööjõureservi perioodi vältel, mis ei ületa kahtkümme nelja (24) kuud, kusjuures ainus sisuline kriteerium on see, et vanaduspensioni saamise tingimuste täitumine on lähedal ja nendeks tingimusteks on kolmkümme viis (35) aastat makseid ajavahemikul 2012. aasta 1. jaanuarist kuni 2013. aasta 31. detsembrini, võttes arvesse ka asjaolu, et tookord kindlustuse valdkonnas kehtinud asjakohaste õigusnormide kohaselt oli lisaks muudele juhtumitele, mis ei ole käsitletaval juhul asjakohased, vanaduspensioni saamise õiguse omandamiseks palgatöö alusel nõutav, et töötajal oleks kogunenud (vähemalt) 10 500 tööpäeva (35 aastat) kindlustust IKA-s või muus töötajate kindlustusüksuses ja et tal oleks täitnud (vähemalt) 58 eluaastat, kuid kindlasti ei ole välistatud – olenevalt konkreetsest juhtumist –, et kindlustusperiood (35 aastat) täitub muus vanuses?

B. Kas juhul, kui vastus küsimusele A on jaatav, võib tööjõureservi süsteemi kehtestamist objektiivselt ja mõistlikult õigustada selle direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i ja artikli 6 lõike 1 punkti a tähenduses kiireloomuline vajadus tagada tulemused avaliku sektori üksuste korralduse, töö ja eelarve alal ning konkreetset kiireloomuline vajadus vähendada riiklike kulutusi, et saavutada 2011. aasta lõpuks konkreetset kvantitatiivsed eesmärgid, mida on nimetatud seaduse seletuskirjas, nagu on täpsustatud keskmiseks ajavahemikuks koostatud eelarvestuses, eesmärgiga täita kohustused, mis riik on võtnud oma partnerite-võlausaldajate ees, et ohjata teravat ja kestvat majandus- ja rahanduskriisi riigis ning samal ajal ratsionaliseerida ja ohjeldada avaliku sektori laienemist?

C. Jaatava vastuse korral küsimusele B:

1. Kas niisuguse meetme võtmine nagu seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punkt c, milles on nähtud ette, et nende töötajate töötasu, kes arvatakse tööjõureservi, vähendatakse märkimisväärselt 60% võrra põhitöötasust, mida saadi sellesse tööjõureservi arvamise hetkel, ilma et need töötajad oleksid kohustatud töötama asjaomase avalik-õigusliku üksuse heaks, ning mis toob (faktiliselt) kaasa võimaliku töötasutõusu ja edutamisevõimaluse kaotuse ajavahemikul alates sinna tööjõureservi arvamisest kuni nende koondamiseni pensionile saatmisega, mille puhul makstakse vanaduspensioni, on selle eesmärgi saavutamiseks selle direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i ja artikli 6 lõike 1 punkti a kohaselt sobiv ja vajalik olukorras, mida iseloomustavad korraga järgmised asjaolud:

a) nendele töötajatele jääb võimalus leida teine töökoht (erasektoris) või võivad nad tegutseda vabal kutsealal või tegelda tööjõureservis olemisel käsitöendusliku tegevusega, kaotamata õigust saada eespool

nimetatud summa põhitöötasust, v.a juhul, kui tasu või tulu uuest tööst või tegevusest ületab tasu, mida saadi enne tööjõureservi arvamist – millisel juhul vähendatakse põhitöötasu summat selle ületava summa võrra (artikli 34 lõike 1 punkt f);

- b) avalik-õiguslikust üksusest tööandja ja selle tööandja kaotamise korral OAED võtab kohustuse maksta asjaomasele kindlustusüksusele kuni töötaja pensionile minekuni nii tööandja kui ka töötaja sotsiaalkindlustusmaksid, mis on seotud põhipensiooni, täiendava pensiooni ning sotsiaal- ja tervisekindlustusega, töötasude põhjal, mida töötaja sai enne tema arvamist tööjõureservi (artikli 34 lõike 1 punkt d);
- c) on sätestatud erandid tööjõureservi süsteemist ja seda haavatavas olukorras ühiskonnarühmade huvides, kes vajavad kaitset (tööjõureservi arvatud isiku abikaasa; töötajaga koos elav abikaasa või laps, kelle puudemäär on vähemalt 67% ja kes on töötaja ülalpidamisel; töötaja, kelle puudemäär on vähemalt 67%; lasterohked pered; üksikud vanemad, kes elavad töötajatega koos ja on nende ülalpidamisel) (artikli 34 lõike 1 punkt b);
- d) töötajatele pakutakse eelisjärjekorras võimalust, et nad viiakse üle avalik-õiguslike üksuste teistele vabadele ametikohtadele objektiivsete ja meritokraatlike kriteeriumide põhjal lisamisega ASEP-i palgaastmestikesse (artikli 34 lõike 1 punkt a) – võimalus, mis on kulude vähendamise vajaduse tõttu siiski faktiliselt piiratud, et vähendada märkimisväärselt töötajate töölevõtmist erinevate avalik-õiguslike üksuste poolt;
- e) on tagatud, et võetakse meetmeid nende laenude tagastamiseks, mille tööjõureservi arvatud töötajad on saanud hoiuste ja laenude kassalt, ning kokkulepe sõlmimiseks Kreeka riigi ja Kreeka pangandusliidu vahel eesmärgiga hõlbustada nende laenude tagastamist, mis töötajad on saanud teistelt pankadelt, proportsionaalselt nende perekonna kogutulu ja nende varalise olukorraga (artikli 34 lõiked 10 ja 11);
- f) hiljutises seaduses (seaduse nr 4038/2012 artikli 1 lõige 15; *GU*, A¹-seeria, nr 14) on nähtud täiesti prioriteetsena ette, et võetakse vastu määrus, mis käsitleb punktides b ja c nimetatud töötajate pensione ja neile selle maksmise korda, kuid siiski mitte kauem kui nelja kuu jooksul alates nende koondamisest ja vastavate dokumentide esitamisest pensioniõiguse tunnustamise eesmärgil;
- g) eespool nimetatud edutamisvõimaluse ja töötasu tõusu kaotamist ajavahemikul, mil eraõigusliku töölepinguga töötajad on arvatud tööjõureservi, kuni koondamiseni pensionile saatmise ja vanaduspensiooni saamisega ei esine enamikel juhtudest, sh käsitletav

juhtum, sest töötaja on oma pikaajalise töötamisega avalik-õiguslikus üksuses kehtivates õigusnormides ette nähtud palgaastmestiku või/ja edutamisevõimalused ammendanud.

2. Kas niisuguse meetme võtmine nagu seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punkt e, mis toob kaasa selle, et seaduse nr 3198/1955 artikli 8 punkti b alusel kaotatakse täielikult (või samalaadselt) hüvitis, millele töötajal on õigus koondamise või töötamise lõpetamise korral seetõttu, et vanaduspensioni saamise tingimused on täitunud, ning seda määruga 40% töötajatele ette nähtud koondamishüvitisest koos täiendava kindlustusega (mis avalikes huvides tegutsevate ja riigi toetatavate avalik-õiguslike üksuste puhul – nagu vastustaja kui eraõiguslik juriidiline isik – ei tohi ületada ülempiiri 15 000,00 eurot), ning seda selle hüvitise tasaarvestamise läbi tööjõureservis olemise ajal saadud vähendatud maksetega, on selle eesmärgi saavutamiseks selle direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i ja artikli 6 lõike 1 punkti a kohaselt sobiv ja vajalik, võttes arvesse, et need töötajad saavad igal juhul selle vähendatud hüvitise vastavalt eespool viidatud kehtivatele õigusaktidele töö valdkonnas ning seda nii töölt lahkumise kui ka koondamise korral selle üksuse poolt, kus nad töötasid?

Viidatud liidu õigusnormid

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79): põhjendus 25 ning artikkel 1, artikli 2 lõige 1 ja lõike 2 punkt b, artikli 3 lõike 1 punkt c ja artikli 6 lõike 1 punkt a

Viidatud riigisisised õigusnormid

Seadus nr 4024/2011 „Pensionisüsteem, ühtne töötasude tabel: tasemed, tööjõureserv ja muud sätted, millega rakendatakse eelarveraamistikku keskmises perspektiivis, s.o aastatel 2012–2015“ (GU, A⁹-seeria, nr 226): artikkel 34

Seadus nr 3304/2005, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtet olenemata rassilisest kuuluvusest või etnilisest päritolust, usutunnistusest või isiklikest veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest (GU, A⁹-seeria, nr 16)

Seadus nr 4443/2016 I, millega võetakse üle [...] direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel [...], (GU, A⁹-seeria, nr 232)

Kohtuasja asjaolude ja menetluse lühikokkuvõte

- 1 Kassaatori põhikohtuasjas AB võttis 23. juunil 1982 tööle vastustaja põhikohtuasjas Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (edaspidi „OAKA“) ning seda tähtajatu töölepinguga tehnik-elektroniku ametikohale.
- 2 OAKA 30. detsembri 2011. aasta otsusega arvati AB *de jure* alates 1. jaanuarist 2012 seaduse nr 4024/2001 artikli 34 lõike 1 punkti c, lõike 3 esimese lõigu ning lõigete 4 ja 8 alusel tööjõureservi. Kui tööjõureservi arvamise hetkel sai ta (bruto)töötasu 3775,58 eurot kuus, siis pärast tööjõureservi arvamist vähendati tema töötasu 60% võrra põhitöötasust ja 1. jaanuaril 2012 oli tema (bruto)töötasu 1064,99 eurot kuus.
- 3 OAKA palus 30. aprillil 2013 AB tööleping lõpetada ega maksnud talle vastavalt seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punktile e, mis nägi ette koondamise korral tasumisele kuuluva hüvitise tasaarvestamise töötajale tööjõureservis olemise ajal makstavate tasudega, seaduses ette nähtud hüvitist selle eest, et olid täitunud asjaomaselt kindlustusüksuselt vanaduspensioni saamise tingimused.
- 4 Tuginedes muu hulgas sellele, et seaduse nr 4024/2011 artikkel 34 on vastuolus direktiiviga 2000/78, sest sellega tekitatakse ebavõrdne kohtlemine vanuse alusel, esitas AB hagi Monomeles Protodikeio Athinonile (Ateena esimese astme kohus ainuisikulises koosseisus, Kreeka), paludes eelkõige, et tema arvamine alates 1. jaanuarist 2012 tööjõureservi tunnistataks tühiseks, et OAKA-lt mõistetak tema kasuks välja vahe tema enne tööjõureservi arvamist saadud töötasu ja pärast selle staatuse omandamist ajavahemikul 2012. aasta 1. jaanuarist kuni 2013. aasta 30. aprillini saadud töötasu vahel ning et OAKA-lt mõistetak ka välja 32 108,04 euro suurune summa koondamishüvitisena (ilma 15 000 euro suurust ülempiiri kohaldamata) koos seadusjärgse intressiga.
- 5 Monomeles Protodikeio Athinon (Ateena esimese astme kohus ainuisikulises koosseisus) rahuldab hagi osaliselt. Konkreetselt tuvastas see kohus oma otsuses kõigepealt, et AB arvati seaduse nr 4024/2011 artikli 34 alusel tööjõureservi ainult tema läheneva pensionile mineku tõttu ning kujutas seepärast endast erinevat kohtlemist vanuse alusel, ilma et sellel oleks olnud objektiivselt ja mõistlikult õiguspärast eesmärki, ning seega rikuti sellega riigisisese õigusesse seadusega nr 3304/2005 (hiljem asendatud seadusega nr 4443/2016) üle võetud direktiivi 2000/78 asjakohaseid sätteid, tõlgendades seaduse nr 4024/2011 artikli 34 seda sätet, lähtudes direktiivi sõnastusest ja eesmärgist, ning tuvastas siis, et AB tööjõureservi arvamine oli tühine ning mõistis seepärast tema kasuks välja selle töötasuvahe ajavahemikul 2012. aasta 1. jaanuarist kuni 2013. aasta 30. aprillini, ning kohustas OAKA-d maksuma talle koondamishüvitist summas 15 000 eurot.
- 6 OAKA esitas Monomeles Protodikeio Athinoni (Ateena esimese astme kohus ainuisikulises koosseisus) selle kohtuotsuse peale apellatsioonkaebuse Monomeles Efeteio Athinonile (Ateena apellatsioonikohus, Kreeka), kes jättis tema

apellatsioonkaebuse põhjendamata tõttu rahuldamata. Konkreetselt leidis teise astme kohus muu hulgas, et AB-l ei ole selle perioodi puhul õigust töötasuvahele, sest tema arvamine tööjõureservi seaduse nr 4024/2011 artikli 34 alusel oli täiesti õiguspärane, sest see ei ole vastuolus ei põhiseaduse ega direktiiviga.

- 7 Teise astme kohtu sõnul vastab tööjõureservi instituut vajadusele piirata ja ratsionaliseerida tööjõukulusid riigirahanduse tervendamise huvides ning ohjeldada riiklike kulutuste ja laiendatud avaliku sektori suurenemist – nagu on sätestatud keskmiseks ajavahemikuks koostatud eelarvestuse asjakohases strateegilises raamistikus – riigi majanduskriisi jätkumise ajal ning õigustab igal juhul erinevat kohtlemist horisontaalse ja objektiivse kriteeriumi põhjal, et õigus pensionile minekule koos täieliku pensioniga omandatakse peatselt, ning samal ajal kujutab see instituut endast (seepärast, et võimaldab töötajatel, kelle suhtes seda kohaldatakse, rahuldada oma esmased vajadused kuni pensionini ning samal ajal tagab haavatavas olukorras ühiskonnarühmade kaitse ja eluasemelaenu tagastamise probleemide lahendamise, mille tagajärg on see, et ei kahjustata põhiseaduslike ja sotsiaalsete õiguste tuumikut) eespool nimetatud eesmärgi saavutamiseks sobivat ja vajalikku meetet.
- 8 Apellatsioonikohus leidis ka, et OAKA kuulub asutuste hulka, kelle puhul on ette nähtud vähendatud koondamishüvitis, ning et seepärast tuli AB-le maksta koondamishüvitist summas 15 000,00 eurot (nagu otsustas ka esimese astme kohus), mis arvestati seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punkti e alusel tasa töötasudega, mille ta juba sai tööjõureservis olles.
- 9 AB esitas Monomeles Efeteio Athinoni (Ateena apellatsioonikohus) kohtuotsuse peale kassatsioonikaebuse. Ta väitis muu hulgas, et vaidlustatud kohtuotsuses on tehtud viga, kui on tuvastatud, et seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punkt c, lõige 2, lõike 3 esimene lõik ning lõiked 4 ja 9, mis käsitlevad tööjõureservi, on kooskõlas põhiseadusega ning direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 punktiga b, artikli 3 lõike 1 punktiga c ja artikli 6 lõike 1 esimese lõiguga, mis käsitlevad erinevat kohtlemist vanuse alusel, – seisukoht, millega rikuti eespool viidatud põhiseaduses ja liidu õiguses sätestatud materiaalõigusnorme.

Eelotsusetaotluse põhjenduse lühikokkuvõte

- 10 Seaduse nr 4024/2011 seletuskirja kohaselt kehtestatakse artikkel 34 – millega rakendatakse tööjõureservi meetet niisugusena, nagu see on nähtud ette keskmiseks ajavahemikuks koostatud eelarvestuse strateegilises raamistikus ja seaduse nr 3986/2011 artikli 37 lõikes 7, – selleks, et järgida kohustusi, mis riik on võtnud oma partnerite-võlausaldajate ees, nimelt kohustusi arvata 30 000 avaliku sektori töötajat reservi, säästa 2012. aastal 300 000 000 eurot ning viia menetlus lõpule 2011. aasta lõpuks. Lisaks on sama seletuskirja kohaselt selle meetme võtmise peamised eelised kiireloomuline vajadus tagada tulemused avaliku sektori üksuste korralduse, töö ja eelarve alal eesmärgiga saavutada avaliku sektori jätkusuutlikkuse strateegilised eesmärgid ja vähendada riiklikke

kulutusi, jätmata samal ajal tööta suuremat osa töötajaid, kes sinna arvatakse, vaid saates nad turvaliselt pensionile, ning ilma et see kutsuks esile rahutusi avalikus halduses ja laiendatud avalikus sektoris töötajate hulgas ning ilma et enamikel juhtudest tuleks nendel üksustel anda koondamishüvitise kulusid, mis oleks olnud rahanduslikust seisukohast eriti ebasoodus.

- 11 Seda eesmärki arvestades ei ole eespool kirjeldatud seadusandja sekkumisega, millega on kehtestatud tööjõureservi süsteem horisontaalse kriteeriumi põhjal, et töötaja puhul täituvad peatselt asjaomaselt kindlustusüksuselt vanaduspensionini saamise tingimused, rikutud põhiseaduslikke aluspõhimõtteid, mis on sätestatud põhiseaduse artiklis 2 (inimväärikuse kaitse), artiklis 4 (kodanike võrdsus) ja artiklis 5 (isiksuse vaba areng). Seda seetõttu, et kestva majanduskriisi korral võib seadusandja võtta meetmeid riiklike kulutuste otseseks vähendamiseks – kohustused, mis toovad kaasa majandusliku koormuse laiadele elanikkonna rühmadele ning mille eesmärk on samal ajal majandusliku ja eelarvealase olukorra parandamine tulevikus, kuid mille puhul võetakse arvesse ka seda, et nende meetmetega taotletakse samal ajal laiendatud avaliku sektori ratsionaliseerimise ja jätkusuutlikkuse õiguspärast eesmärki, samas kui erinormidega võimaldatakse töötajatel, kelle suhtes seda korda kohaldatakse, katta vähemalt üks osa oma esmastest vajadustest ja võetakse erimeetmeid, et leevendada negatiivseid tagajärgi nendele eesmärgiga mitte kahjustada üksikisiku põhiseadusliku kaitse ja sotsiaalsete õiguste põhituumikut.
- 12 Pealegi võib riigiametnikke ning kohalike omavalitsuste, avalik-õiguslike juriidiliste isikute ja üldisemalt avalik-õiguslike üksuste nagu OAKA töötajaid, kelle töösuhe on tähtjatu ja kes töötavad vastavatel personalieeskirjadejärgsetel kohtadel igal hetkel koondada selleks, et nende tööandjast üksus saaks nende töölepingu töö valdkonnas kohaldatavate õigusnormide alusel lõpetada. Järelikult kuna asjaomane avalik-õiguslik üksus võis vabalt nõuda töötajate töölepingute lõpetamist, võis seadusandaja tõesti valida nende töötajate puhul, kes lähenesid pensionile, kõige vähem piirava tööjõureservi instituudi.
- 13 Lisaks ei ole eraõigusliku töösuhtega töötajatel püsivat töösuhet – erinevalt avaliku sektori töötajatest – ning seega ei saanud nende suhtes kohaldada ka mitte analoogia alusel põhiseaduse artikli 103 lõikeid 2 ja 4, millest esimeses on sätestatud, et mitte keegi ei saa töötada püsiametniku ametikohal, kui seaduses ei ole nii ette nähtud, ning teises on sätestatud, et töökohtadel töötavad ametnikud on püsiametnikud, – mille põhjal leidis kõrgeima halduskohtuna tegutsev riiginõukogu (Kreeka), et seaduse nr 4024/2011 artikkel 33 (mitte artikkel 34, mida puudutab käsitletav juhtum), millega on kehtestatud riigi avalike teenistujate, kohalike omavalitsuste töötajate ja avalik-õiguslike juriidiliste isikute enne pensionile minekut reservi arvamise süsteem ning milles on artikliga 34 samalaadseid sätteid, on põhiseadusega vastuolus.
- 14 Eelneva põhjal lükkab elotsusetootluse esitanud kohus põhjendamatusesse tõttu tagasi kassatsioonkaebuse väite osas, milles on väidetud, et seaduse nr 4024/2011

artikkel 34 on vastuolus põhiseadusega, ning analüüsib seejärel sama väidet osas, milles on kinnitatud, et see õigusnorm on vastuolus liidu õigusega.

- 15 Seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punkti c, lõike 3 esimese lõigu ja lõikega 4 kehtestati tööjõureservi instituut töötajatele, kellel oli juba eraõiguslik töösuhe riigi, kohalike omavalitsusasutuste, avalik-õiguslike isikute ja avaliku sektori eraõiguslike üksustega, vähemalt kaheaastaseks perioodiks (2012. aasta 1. jaanuarist kuni 2013. aasta 31. detsembrini) horisontaalse kriteeriumi alusel, et vanaduspensioni saamise tingimused – milleks eespool nimetatud perioodil on 35 aastat kindlustust – täituvad peatselt.
- 16 Sel ajavahemikul ja kuni kõnesolevate pensionile mineku tingimuste täitumiseni vähendatakse sellesse staatusesse kuuluva isiku töötasu märkimisväärselt, ilma et ta oleks siiski kohustatud töötama asjaomase avalik-õigusliku üksuse heaks. Lisaks arvestatakse selle isiku hüvitis, kes oleks seda siiski saanud, tasa vähendatud tasudega, mida saadi selles staatuses olemise ajal, samas kui tema arvamist reservi peetakse koondamise etteteatamiseks koos kõigi tagajärgedega, mille see kaasa toob.
- 17 Asjassepuutuvate sätete eesmärk oli kiireloomuline vajadus vähendada tööjõukulusid, milles leppisid kokku riik ja tema partnerid-võlausaldajad, ning ratsionaliseerida avalik sektor ja laiendatud avalik sektor, võttes arvesse tõsist majanduskriisi riigis.
- 18 Vastavates sätetes ei ole nähtud ette konkreetset vanusepiiri töötajate tööjõureservi arvamiseks ning seega ei saa kõnelda otsesest diskrimineerimisest vanuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 punkti a alusel. Vastav seadusesäte põhineb siiski horisontaalsel kriteeriumil, et töötaja puhul täituvad peatselt asjaomaselt kindlustusüksuselt vanaduspensioni saamise tingimused, st 35 aastat kindlustust juhul, kui pensionile mineku tingimused täituvad ette kindlaks määratud ajavahemikul 2012. aasta 1. jaanuarist kuni 2013. aasta 31. detsembrini. Seepärast tekib küsimus, kas asjakohane õigusnorm, milleks on seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 3 esimene lõik ja lõige 4, kujutavad endast kaudset diskrimineerimist vanuse alusel selle direktiivi artikli 2 lõike 1 punkti b tähenduses, võttes arvesse ka asjaolu, et kindlustuse vallas kehtivate õigusnormide kohaselt tekkis niisugustel töötajatel nagu AB õigus asjaomase pensioniüksuse vanaduspensionile lisaks muudele juhtudele, mis ei ole käsitletaval juhul asjakohased, kui täitis 10 500 tööpäeva (35 tööaastat) kindlustust IKA-s (sotsiaalkindlustusamet) või muus töötajate kindlustusüksuses ja 58 eluaastat (tookord kehtinud vanusepiir ja tööpäevad).
- 19 Tuleb küll märkida, et käsitletaval juhul ei saa välistada, et kindlustusperiood (35 aastat) saavutatakse kõrgemas (või madalamas) vanuses kui 58 eluaastat, olenevalt sellest, millal tööle asuti, ja töötaja kindlustusest või muudel tema isikuga seotud põhjustel; kindlasti on aga vanaduspensioni saamise õiguse saavutamiseks 35 tööaasta täitumisega IKA-s kindlustatu puhul lisaks eespool

nimetatud minimaalsele kindlustusperioodile töötajana (35 aastat) tingimuseks, et vanus oleks vähemalt 58 eluaastat.

20 Kui eespool viidatud seadusesäte peaks tõesti kujutama endast kaudset diskrimineerimist vanuse alusel selle direktiivi tähenduses, kerkib veel üks küsimus: kas seaduse seletuskirjas esitatud põhjendused kujutavad endast objektiivselt ja mõistlikult õiguspärast eesmärki, mis õigustab erinevat kohtlemist, arvestades töötajatest ühe osa tööjõureservi arvamise tingimusi, ning teiseks kas selle eesmärgi saavutamiseks sobivad ja vajalikud vahendeid direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b ja artikli 6 lõike 1 tähenduses on konkreetsed seadusandlikud meetmed tööjõureservi arvatud töötajate töötasude ja koondamishüvitiste valdkonnas, st:

a) tööjõureservi arvatud töötajate töötasude märkimisväärne vähendamine vastavalt seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punktile c 60% võrra põhitöötasust, ilma et neid töötajaid kohustataks töötama asjaomases avalik-õiguslikus üksuses, mille tulemusena kaotatakse edutamise ja töötasu tõusu võimalus ajavahemikul nende tööjõureservi arvamisest kuni koondamiseni pensionile saatmiseks vanaduspensionini maksmisega, võttes arvesse ka seaduses nende töötajate huvides ette nähtud kaitsemeetmeid (võimalus leida teine töökoht või tegutseda vabal kutsealal, kaotamata õigust saada eespool nimetatud summa põhitöötasust; üksuse, st OAED (tööhõiveamet) kohustus tasuda asjaomasele kindlustusüksusele kuni pensionile minekuni tööandja ja töötaja sotsiaalkindlustusmaksleid viimase eelneva töötasu põhjal; erand tööjõureservi arvamisest haavatavas olukorras ühiskonnarühmade huvides, keda on vaja kaitsta; võimalus viia need töötajad eelisjärjekorras üle teistele töökohtadele avalikus sektoris; meetmete võtmine nende töötajate eluasemelaenude tasumiseks jm);

b) seaduses ette nähtud hüvitise täielik (või osaline) kaotamine seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punkti e alusel, kui töötaja koondatakse või lahkub töölt sel põhjusel, et täitusid vanaduspensionini saamise tingimused, 40% võrra koondamishüvitisest töötajate puhul, kellel on täiendav kindlustus (mis niisuguste avalikes huvides tegutsevate ja riigi toetatavate avalik-õiguslike üksuste puhul nagu OAKA ei tohi ületada ülempiiri 15 000,00 eurot), ning seda selle hüvitise tasaarvestamise läbi töötasudega, mida saadi tööjõureservis olemise ajal; samas oleksid need töötajad igal juhul saanud seda hüvitist vastavalt eespool viidatud õiguspärastele töö valdkonnas kas töölt lahkumise või koondamise korral üksuse poolt, kus nad töötasid.

21 Eespool esitatu põhjal tekib küsimus, kas seaduse nr 4024/2011 artikkel 34 on kooskõlas direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 ja lõike 2 punktiga b, artikli 3 lõike 1 punktiga c ning artikli 6 lõike 1 punktiga a. Eelneva põhjal arwab eelotsusetaotluse esitanud kohus üksmeelselt, et Euroopa Liidu Kohtule on vaja esitada ELTL artikli 267 alusel eelotsuse küsimused.