

Predmet C-511/19

**Sažetak zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 98. stavka 1.
Poslovnika Suda**

Datum podnošenja

4. srpnja 2019.

Sud koji je uputio zahtjev:

Areios Pagos (Kasacijski sud, Grčka)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

11. lipnja 2019.

Tužitelj:

AB

Tuženik:

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon - Spyros Louis

Predmet glavnog postupka

Zahtjev za prethodnu odluku – Članak 267. UFEU-a – Direktiva 2000/78/EZ – Jednako postupanje u području zapošljavanja i obavljanja zanimanja – Diskriminacija na temelju dobi – Neizravna diskriminacija – Nacionalni propis koji predviđa „stavljanje radnika na čekanje” za zaposlenike u javnom sektoru na temelju kriterija blizine stjecanja uvjeta za starosnu mirovinu – Opravdavanje nacionalnog propisa.

Predmet i pravni temelj zahtjeva za prethodnu odluku

Tumačenje prava Unije, članak 267. UFEU-a

Prethodna pitanja

- A. Predstavlja li neizravnu diskriminaciju na temelju dobi, na temelju članka 2. stavaka 1., članka 2. stavka 2. točke (b) i članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 2000/78, donošenje od strane države članice propisa, kojeg primjenjuju, tijela lokalne samouprave i pravne osobe javnoga prava te općenito od svih tijela šireg javnog sektora (tijela uređenih privatnim pravom) u svojstvu poslodavaca, poput onoga iz članka 34. stavaka 1. podstavka (c), članka 34. stavka 3. prvog podstavka i članka 34. stavka 4. Zakona br. 4024/2011, na temelju kojega se na osoblje s privatnopravnim ugovorom o radu s tim tijelima primjenjuje „stavljanje radnika na čekanje” u razdoblju ne duljem od dvadeset četiri (24) mjeseca s jedinim bitnim kriterijem blizine stjecanja uvjeta za starosnu mirovinu, koji iznosi trideset pet (35) godina doprinosa u razdoblju od 1. siječnja 2012. do 31. prosinca 2013., uzevši u obzir i činjenicu da se na temelju relevantnih propisa u području osiguranja koji su bili na snazi u tom razdoblju, osim drugih slučajeva koji nisu relevantni u ovom slučaju, za stjecanje prava na starosnu mirovinu na temelju nesamostalnog radnog odnosa, tražilo (barem) 10 500 radnih dana (35 godina) osiguranja u IKA-i ili drugom zavodu za osiguranje za radnike u nesamostalnom radnom odnosu i navršениh (barem) 58 godina starosti radnika, a da se pritom naravno ne isključuje, ovisno o pojedinačnom slučaju, da se razdoblje osiguranja (35 godina) može ostvariti u različitoj dobi?
- B. U slučaju potvrdnog odgovora na pitanje iz točke A, može li se uvođenje „stavljanja radnika na čekanje” objektivno i razumno opravdati, na temelju članka 2. stavka 2. točke (b) podtočke (i) i članka 6. stavka 1. točke (a) Direktive, hitnom potrebom osiguravanja organizacijskih, operativnih i proračunskih rezultata i posebno hitnom potrebom smanjenja javne potrošnje s ciljem postizanja određenih kvantitativnih ciljeva do kraja 2011., spomenutih u prijedlogu zakona, kako je određeno u srednjoročnom proračunskom okviru, s ciljem poštovanja obveza koje je država preuzela prema svojim partnerima–vjerovnicima kako bi se suočila s akutnom i dugotrajnom gospodarskom i financijskom krizom kroz koju je zemlja prolazila te istovremeno racionalizirala i ograničila rast javnog sektora?
- C. U slučaju potvrdnog odgovora na pitanje iz točke B.:
1. Je li uvođenje mjere kao što je ona iz članka 34. stavka 1. podstavka (c) Zakona br. 4024/2011, kojom se predviđa drastično smanjenje naknada osoblja na koje se primjenjuje „stavljanje radnika na čekanje” od 60 % osnovne plaće koju je primalo u trenutku raspoređivanja u takvo „stavljanje radnika na čekanje”, a da to osoblje, međutim, ne mora raditi za predmetno javno tijelo i koja podrazumijeva (*de facto*) gubitak eventualnog povećanja plaće i napredovanja u karijeri za razdoblje od raspoređivanja u „stavljanje radnika na čekanje” do otkaza zbog odlaska u starosnu mirovinu, prikladno i nužno za postizanje tog cilja, na temelju članka 2. stavka 2. točke (b)

podtočke (i) i članka 6. stavka 1. točke (a) Direktive, u situaciji u kojoj, kumulativno:

- a) to osoblje zadržava mogućnost pronalaženja drugog zaposlenja (u privatnom sektoru) ili može obavljati slobodnu profesiju ili zanimanje tijekom trajanja „čekanja” bez gubitka prava na primanje prethodno navedenog iznosa od osnovne plaće, osim ako naknade ili prihodi od novog zaposlenja ili zanimanja premašuju naknade koje je primalo prije početka primjene „stavljanja radnika na čekanje”, u kojem slučaju se prethodno navedeni iznos osnovne plaće umanjuje za višak – članak 34. stavak 1. podstavak (f);
- b) javno tijelo koje je poslodavac i, u slučaju njegovog ukidanja, OAED, preuzima obvezu plaćanja dotičnom zavodu za osiguranje do trenutka umirovljenja zaposlenika predviđenih socijalnih doprinosa, kako poslodavca tako i zaposlenika, koji se odnose na osnovnu mirovinu, dopunsku mirovinu, socijalnu i zdravstvenu skrb, na temelju naknada koje je potonji primio prije njegova raspoređivanja „na čekanje” – članak 34. stavak 1. podstavak (d);
- c) predviđena su odstupanja od „stavljanja radnika na čekanje” za ranjive društvene skupine kojima je potrebna zaštita (bračni drug osobe na koju se primjenjuje „čekanje”, bračni drug ili dijete čiji je postotak invaliditeta najmanje 67 %, a koji živi sa zaposlenikom i ovisi o njemu, zaposlenik čiji je postotak invaliditeta najmanje 67 %, višečlane obitelji, samohrani roditelji koji žive sa zaposlenikom i ovisi o njemu) – članak 34. stavak 1. podstavak (b);
- d) prednost se daje mogućnosti premještanja takvog osoblja na druga slobodna radna mjesta u javnim tijelima na temelju objektivnih kriterija i kriterija zasluga putem uvrštavanja na ljestvice ASEP-a – članak 34. stavak 1. podstavak (a) – međutim, ta je mogućnost faktički ograničena zbog drastičnog smanjenja zapošljavanja osoblja u različitim javnim tijelima zbog potrebe smanjena potrošnje;
- e) osigurava se uvođenje mjera za otplatu zajmova koje su zaposlenici raspoređeni „na čekanje” primali od Fonda za depozite i zajmove i za sklapanje sporazuma između Grčke Države i Udruženja grčkih banaka kako bi se olakšala otplata zajmova koje je to osoblje primilo od drugih banaka razmjerno njihovim ukupnim prihodima kućanstava i njihovoj imovinskoj situaciji – članak 34. stavci 10. i 11.;
- f) novi zakon (članak 1. stavak 15. Zakona 4038/2012 – SL serija A', br. 14.) predviđa apsolutno prioritarno donošenje pravilnika o mirovinama i platnim naložima za osoblje iz točaka (b) i (c), i, u svakom slučaju, najkasnije četiri mjeseca od dana otpuštanja i podnošenja odgovarajuće dokumentacije s ciljem priznavanja mirovine;

- g) gore navedeni gubitak napredovanja u karijeri i povećanja plaće za razdoblje u kojem se osoblje s privatnopravnim ugovorom o radu „stavlja na čekanje” i do otkaza zbog odlaska u starosnu mirovinu neće se u većini slučajeva dogoditi, uključujući i predmetni slučaj, s obzirom na to da je radnik, zbog dužine vremena provedenog u pripravnosti u javnom tijelu, iscrpio platni razred i/ili napredovanje u karijeri koji su predviđeni važećim propisima za njegovo napredovanje?

2. Je li uvođenje mjere kao što je ona iz članka 34. stavka 1. podstavka (e) Zakona br. 4024/2011, koja podrazumijeva potpuni (ili analogni) gubitak, na temelju članka 8. podstavka (b) Zakona br. 3198/1955, otpremnine u slučaju otpuštanja ili prekida radnog odnosa od strane zaposlenika, zbog činjenice stjecanja uvjeta za pristup starosnoj mirovini, u iznosu od 40 % otpremnine predviđene za radnike s dopunskim osiguranjem (koja, kada se radi o javnim tijelima koja su u javnom korištenju ili ih subvencionira država, kao što je tuženik kao pravna osoba privatnog prava, ne može prelaziti iznos od 15 000,00 eura), putem prebijanja iste s umanjnim naknadama koje je primao tijekom „čekanja”, prikladna i nužna za postizanje tog cilja, na temelju članka 2. stavka 2. točke (b) podtočke (i) i članka 6. stavka 1. točke (a) Direktive, s obzirom na to da bi, u svakom slučaju, to osoblje ostvarilo tu otpremninu umanjenu u skladu s navedenim važećim radnim zakonodavstvom, kako u slučaju otkaza tako i u slučaju otpuštanja od strane tijela u kojem radi?

Relevantne odredbe prava Unije

Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL 2000., L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.): uvodna izjava 25., članak 1., članak 2. stavak 1., članak 2. stavak 2. točka (b), članak 3. stavak 1. točka (c) i članak 6. stavak 1. točka (a)

Odredbe nacionalnog prava

Zakon br. 4024/2011, Mirovinski sustav, jedinstvena tablica plaća – razine, „stavljanje radnika na čekanje” i ostale provedbene odredbe srednjoročnog proračunskog okvira 2012. – 2015. (SL, serija A', br. 226): članak 34.

Zakon br. 3304/2005, Provedba načela jednakog postupanja bez obzira na rasno ili etničko podrijetlo, vjeru ili osobna uvjerenja, invaliditet, dob ili spolnu orijentaciju (SL, serija A', br. 16.)

Zakon br. 4443/2016 I) Prenosanje [...] Direktive 2000/78/EZ o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja [...] (SL, serija A', br. 232.)

Kratki pregled činjeničnog stanja i postupka

- 1 AB, tužitelj u glavnom postupku, zaposlen je kod tuženika u glavnom postupku, Olympiako Athlitiko Kentro Athinon - Spyros Louis (u daljnjem tekstu: OAKA), dana 23. lipnja 1982. s ugovorom na neodređeno vrijeme kao elektronički tehničar.
- 2 Potvrđujućim OAKA-inim aktom od 30. prosinca 2011., na AB-a se *de jure* od 1. siječnja 2012. primjenjuje sustav „čekanja” primjenom članka 34. stavka 1. podstavka (c), članka 34. stavka 3. prvog podstavka, članka 34. stavka 4. i članka 34. stavka 8. Zakona 4024/2011. Iako je u trenutku raspoređivanja „na čekanje” kao naknadu primao iznos od 3775,58 eura (bruto) mjesečno, nakon tog raspoređivanja njegova je naknada umanjena za 60 % njegove osnovne plaće i od 1. siječnja 2012. iznosila je 1064,99 eura (bruto) mjesečno.
- 3 Dana 30. travnja 2013. OAKA je podnijela zahtjev za raskid AB-ovog ugovora o radu te mu primjenom odredbe članka 34. stavka 1. podstavka (e) Zakona 4024/2011, kojom se predviđa prebijanje otpremnine koja se isplaćuje u slučaju otpuštanja s doprinosima uplaćenima zaposleniku tijekom „čekanja”, nije isplatila zakonsku otpremninu zbog stjecanja uvjeta za primanje starosne mirovine od dotičnog zavoda za osiguranje.
- 4 Pozivajući se, između ostalog, na neusklađenost spomenutih odredaba članka 34. Zakona 4024/2011, s obzirom da se njima uvodi nejednako postupanje na temelju dobi, s odredbama Direktive 2000/78, AB je podnio tužbu pred Monomeles Protodikeio Athinon (Inokosni visoki građanski sud u Ateni, Grčka) tražeći, posebno, da proglasi ništetnim njegovo raspoređivanje „na čekanje” od 1. siječnja 2012., da naloži OAKA-i da mu isplati razliku između naknade koju je primao prije svog raspoređivanja „na čekanje” i naknade koju je primao nakon [stjecanja] tog statusa za razdoblje od 1. siječnja 2012. do 30. travnja 2013. te da osim toga naloži OAKA-i da mu isplati ukupni iznos od 32 108,04 eura, na ime otpremnine (bez ograničenja od 15 000,00 eura) sa zakonskim kamatama.
- 5 Monomeles Protodikeio Athinon (Inokosni visoki građanski sud u Ateni) djelomično je prihvatio zahtjev. Konkretno, taj sud u svojoj presudi, među ostalim, nakon što je utvrdio da je AB bio raspoređen „na čekanje” primjenom članka 34. Zakona 4024/2011 isključivo zbog predstojećeg umirovljenja i, posljedično, da to predstavlja nejednako postupanje na temelju dobi, bez da predstavlja objektivan i racionalno legitiman cilj, povređujući relevantne odredbe Direktive 2000/78, prenesene u nacionalno pravo Zakonom br. 3304/2005 (koji je kasnije zamijenjen Zakonom br. 4443/2016), tumačeći tu odredbu članka 34. Zakona br. 4024/2011 u skladu s tekstom i ciljem te direktive, utvrdio je da je raspoređivanje AB-a „na čekanje” bilo ništetno i stoga mu je priznao navedene razlike u naknadama za razdoblje od 1. siječnja 2012. do 30. travnja 2013., kao i obvezu OAKA-e da mu isplati iznos od 15 000,00 eura na ime otpremnine.

- 6 OAKA je podnijela žalbu protiv presude prvostupanjskog suda u Ateni pred Monomeles Efeteio Athinon (Žalbeni inokosni sud u Ateni, Grčka), koji je tužbu odbio kao neosnovanu. Konkretno, drugostupanjski je sud, među ostalim, presudio da AB nije imao pravo na razlike u naknadi za to razdoblje jer je njegovo uvrštavanje „na čekanje” na temelju članka 34. Zakona br. 4024/2011 bilo u potpunosti valjano jer nije bilo protivno ni odredbama Ustava ni odredbama Direktive.
- 7 Prema drugostupanjskom sudu, institucija „stavljanja radnika na čekanje” odgovara na potrebu ograničavanja i racionalizacije troškova za plaće zbog konsolidacije javnih financija, kao i zbog ograničavanja rasta javne potrošnje i šireg javnog sektora, kako je utvrđeno u području relevantnog strateškog okvira srednjoročnog proračuna tijekom dugotrajne gospodarske krize u zemlji, što u svakom slučaju opravdava nejednako postupanje utemeljeno na kriteriju horizontalne i objektivne blizine utvrđivanja prava na umirovljenje i mirovinu u cijelosti i u međuvremenu predstavlja (jer omogućuje zaposlenicima na koje se primjenjuje pokrivanje njihovih osnovnih potreba do umirovljenja i istovremeno osigurava zaštitu ranjivih društvenih skupina i rješenje pitanja vezanih za otplatu stambenih kredita, s posljedicom da ne utječe na jezgru ustavnih i socijalna prava) kao prikladnu i nužnu mjeru za postizanje tog cilja.
- 8 Žalbeni sud je također smatrao da OAKA spada u tijela za koje je predviđena umanjena otpremnina i da, stoga, AB-ova otpremnina iznosi 15 000,00 eura (kako je odlučio i prvostupanjski sud), te se prebija s naknadama koje je već primio tijekom sustava radne snage, primjenom članka 34. stavka 1. podstavka (e) Zakona 4024/2011.
- 9 Protiv presude Žalbenog suda u Ateni AB je podnio kasacijsku žalbu. Naveo je, među ostalim, da pobijana presuda pogrešno utvrđuje da su odredbe iz članka 34. stavaka 1. podstavka (c), članka 34. stavka 2., članka 34. stavka 3. prvog podstavka, članka 34. stavka 4. i članka 34. stavka 9. Zakona 4024/2011 o „stavljanju radnika na čekanje” u skladu s Ustavom i s odredbama članka 2. stavka 1. točke (b), članka 3. stavka 1. točke (c) i članka 6. stavka 1. prvog podstavka Direktive 2000/78 o zabrani diskriminacije na temelju dobi, čime se povređuju navedene temeljne odredbe Ustava i prava Unije.

Sažetak obrazloženja odluke kojom se zahtjev

- 10 U skladu s prijedlogom Zakona 4024/2011, odredbe članka 34. kojima se provodi mjera „stavljanja radnika na čekanje”, kako je predviđeno strateškim okvirom srednjoročnog proračuna i člankom 37. stavkom 7. Zakona br. 3986/2011 s ciljem poštovanja obveza koje je Država preuzela prema svojim partnerima–vjerovnicima da stavi „na čekanje” 30 000 radnika iz javnog sektora, uštedi 300 000 000 eura u 2012. godini i dovrši postupak do kraja 2011. Osim toga, u skladu s istim prijedlogom, glavne prednosti uvođenja mjere su hitna potreba za osiguranjem organizacijskih, operativnih i proračunskih rezultata kako bi se

postigli strateški ciljevi održivosti javnog sektora i smanjenja javne potrošnje, a da istovremeno veći broj radnika na koje se primjenjuje taj sustav ne bude doveden u stanje nezaposlenosti, nego u sigurnost umirovljenja i bez velikih nemira osoblja iz javne uprave i šireg javnog sektora i bez da, u većem broju slučajeva, na ta tijela padne trošak isplate otpremnine, što bi bilo osobito nepovoljno s financijskog gledišta.

- 11 S obzirom na taj cilj, navedena intervencija zakonodavca kojom se uspostavlja sustav „stavljanja radnika na čekanje” na temelju horizontalnog kriterija blizine stjecanja uvjeta radnika za starosnu mirovinu dotičnog zavoda za osiguranje, ne povređuje temeljna ustavna načela utvrđena u člancima 2. (zaštita ljudskog dostojanstva), 4. (jednakost građana) i 5. (sloboda osobnog razvoja) Ustava. Do toga dolazi zbog činjenice da, u slučaju dugotrajne gospodarske krize, zakonodavac može uvesti mjere za izravno smanjenje javne potrošnje koje predstavljaju gospodarski teret za široke skupine stanovništva, s istodobnim ciljem budućeg poboljšanja gospodarske i proračunske situacije, uzimajući također u obzir da se takve mjere provode istodobno s legitimnim ciljem racionalizacije i održivosti šireg javnog sektora, dok istovremeno posebna pravila omogućuju radnicima na koje se primjenjuje taj sustav pokrivanje barem jednog dijela njihovih osnovnih potreba i donošenje posebnih odredaba za ublažavanje pretrpljenih negativnih učinaka, na način da se ne nanosi šteta temeljnoj jezgri individualne ustavne zaštite i socijalnih prava.
- 12 Međutim, osoblje države, lokalnih tijela, pravnih osoba javnog prava i, općenito, javnih tijela, kao što je i OAKA, koje je u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, zaposleno na odgovarajućim statutarnim mjestima, može u svakom trenutku biti otpušteno raskidom ugovora o radu od strane tijela koje je poslodavac, na temelju mjerodavnih propisa iz područja radnog prava. Slijedom toga, s obzirom na to da je predmetno javno tijelo imalo pravo zahtijevati raskid ugovora o radu sa zaposlenikom, bilo je potpuno dopušteno zakonodavcu da odabere manje ograničavajući institut „stavljanja radnika na čekanje” za onaj dio osoblja koji je bio pred mirovinom.
- 13 Osim toga, osoblje koje je u privatnopravnom radnom odnosu ne ostvaruje status stalnog zaposlenja, za razliku od službenika u javnom sektoru i, posljedično, na njih se ne mogu primijeniti, čak ni na sličan način, odredbe članka 103. stavaka 2. i 4. Ustava, prvi od kojih predviđa da nitko ne može biti zaposlen kao službenik na neodređeno vrijeme ako to nije predviđeno zakonom, a drugi predviđa da se službenici zapošljavaju na radnim mjestima na neodređeno vrijeme, na temelju čega je Državno vijeće (Grčka) utvrdilo da je odredba članka 33. Zakona br. 4024/2011 (a ne ona članka 34. koji se odnosi na ovaj slučaj), kojom se uspostavlja sustav stavljanja na raspolaganje prije umirovljenja javnih zaposlenika u državi, lokalnim tijelima i pravnim osobama javnog prava, a koja sadržava odredbe slične onima iz članka 34., bila protivna Ustavu.
- 14 S obzirom na prethodno navedeno, sud koji je uputio zahtjev odbacuje žalbeni razlog kao neosnovan u dijelu u kojem se navodi da je članak 34. Zakona br.

4024/2011 protivan Ustavu te nastavlja ispitivati isti razlog u dijelu u kojem se navodi da je ta odredba protivna pravu Unije.

- 15 Odredba članka 34. stavaka 1. točke (c), članka 34. stavka 3. prvog podstavka i članka 34. stavka 4. Zakona br. 4024/2011 uvela je institut „stavljanja radnika na čekanje” za radnike koji su već zaposleni na temelju privatnopravnog ugovora s državom, tijelima lokalne samouprave, pravnim osobama javnog prava i privatnim tijelima u javnom sektoru, na razdoblje od najmanje dvije godine (od 1. siječnja 2012. do 31. prosinca 2013.), na temelju horizontalnog kriterija blizine stjecanja uvjeta za pristup starosnoj mirovini koji odgovara trajanju od 35 godina osiguranja u navedenom razdoblju.
- 16 Tijekom tog razdoblja i do stjecanja uvjeta za mirovinu o kojima je riječ, oni koji su obuhvaćeni tim statusom podliježu drastičnom smanjenju njihovih naknada, bez da su pritom obvezni raditi za dotično javno tijelo. Osim toga, otpremnina koju bi u svakom slučaju ostvarili prebija se s umanjenim naknadama koje su primali dok su bili pripralni u tom statusu, dok se njihovo raspoređivanje u taj sustav smatra otkaznim rokom sa svim pravnim posljedicama koje to podrazumijeva.
- 17 Cilj relevantnih odredaba bila je hitna potreba za suočavanjem sa smanjenjem potrošnje na naknade koju su dogovorili država i njezini partneri–vjerovnici i za racionalizacijom javnog sektora, kao i šireg javnog sektora, s obzirom na tešku gospodarsku krizu kroz koju je zemlja prolazila.
- 18 Odgovarajuće odredbe ne predviđaju posebnu dobnu granicu za osoblje na koje se primjenjuje sustav „stavljanja radnika na čekanje” i, posljedično, ne može se govoriti o izravnoj diskriminaciji na temelju dobi, na temelju članka 2. stavka 1. točke (a) Direktive 2000/78. Međutim, relevantna zakonska odredba utemeljena je na horizontalnom kriteriju blizine stjecanja prava zaposlenika na starosnu mirovinu zavoda za osiguranje, s navršenih 35 godina osiguranja, ako su uvjeti za umirovljenje ispunjeni u unaprijed određenom razdoblju od 1. siječnja 2012. do 31. prosinca 2013. Stoga, postavlja se pitanje predstavlja li relevantna zakonska odredba članka 34. stavaka 3. prvog podstavka i članka 34. stavka 4. Zakona br. 4024/2011 neizravnu diskriminaciju na temelju dobi u smislu članka 2. stavka 1. točke (b) Direktive, uzevši u obzir međutim da, u skladu sa zakonodavstvom na području osiguranja, zaposlenici u nesamostalnom radnom odnosu, kao što je AB, stječu pravo na starosnu mirovinu od dotične ustanove socijalnog osiguranja, uz ostale slučajeve koji nisu relevantni u ovom slučaju, ako su navršili 10 500 radnih dana (35 godina rada) osiguranja u IKA-i (napomena prevoditelja: agencija za socijalno osiguranje) ili drugom zavodu za osiguranje za nesamostalne radnike, kao i navršavanjem 58 godina starosti (dobne granice i granice radnih dana na snazi u tom razdoblju).
- 19 Naravno, treba napomenuti da u ovom slučaju ne treba isključiti mogućnost da se razdoblje osiguranja (35 godina) može dostići u višoj (ili nižoj) dobi od one u 58. godini, ovisno o početku radnog vijeka i osiguranju zaposlenika ili o drugim

osobnim razlozima istoga; međutim, neophodan uvjet za stjecanje prava na starosnu mirovinu od IKA-e s trideset i pet godina nesamostalnog rada za osiguranu osobu je, osim ispunjenog minimalnog razdoblja navedenog osiguranja u nesamostalnom radnom odnosu (35 godina), navršenih minimalno 58 godina starosti.

- 20 U slučaju da navedena zakonska odredba uistinu predstavlja neizravnu diskriminaciju na temelju dobi u smislu Direktive, postavlja se daljnje pitanje o tome predstavljaju li razlozi navedeni u prijedlogu zakona objektivno i razumno legitimni cilj koji opravdava nejednako postupanje, uzevši u obzir uvjete pod kojima se na dio osoblja primjenjivao sustav „stavljanja radnika na čekanje” i, osim toga, predstavljaju li prikladna i nužna sredstva za postizanje tog cilja na temelju članka 2. stavka 2. točke (b) i članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78, posebne zakonske mjere koje se odnose na naknade i otpremnine zaposlenicima na koje se primjenjuje sustav „stavljanja radnika na čekanje”, a osobito:

a) drastično smanjenje, na temelju članka 34. stavka 1. podstavka (c) Zakona br. 4024/2011, naknada osoblja na koje se primjenjuje sustav „stavljanja radnika na čekanje” od 60 % osnovne plaće, a da to osoblje, međutim, ne mora raditi za predmetno javno tijelo, i posljedični gubitak eventualnog napredovanja u karijeri i povećanja plaće za razdoblje od raspoređivanja u sustav „stavljanja radnika na čekanje” do otkaza zbog odlaska u starosnu mirovinu, uzimajući u obzir i mjere zaštite tog osoblja predviđene zakonom (mogućnost pronalaska drugog zaposlenja ili obavljanja slobodne profesije bez gubitka prava na primanje prethodno navedenog iznosa od osnovne plaće, preuzimanje obveze tijela, odnosno OAED-a (napomena prevoditelja: agencija za raspoređivanje radne snage), glede plaćanja dotičnom zavodu za osiguranje do trenutka umirovljenja predviđenih socijalnih doprinosa poslodavca i zaposlenika, na temelju naknade potonjega, odstupanja od sustava „stavljanja radnika na čekanje” za ranjive društvene skupine kojima je potrebna zaštita, mogućnost prvenstva premještaja takvog osoblja na druga slobodna radna mjesta u javnom sektoru, uvođenje mjera za otplatu stambenih kredita odobrenih tom osoblju itd.);

b) ukupan (ili djelomičan) gubitak, na temelju članka 34. stavka 1. podstavka (e) Zakona br. 4024/2011, prava na zakonsku otpremninu u slučaju otpuštanja ili prekida radnog odnosa od strane zaposlenika, zbog stjecanja uvjeta za pristup starosnoj mirovini, u iznosu od 40 % otpremnine za radnike s dopunskim osiguranjem (koja, kada se radi o javnim tijelima koja su u javnom korištenju ili ih subvencionira država, kao što je OAKA, ne može prelaziti iznos od 15 000,00 eura), putem prebijanja iste s umanjenim naknadama koje je primao tijekom „stavljanja radnika na čekanje”, koji bi u svakom slučaju ostvarili tu otpremninu u skladu s navedenim važećim zakonodavstvom, kako u slučaju otkaza tako i u slučaju otpuštanja od strane tijela u kojem rade.

- 21 Na temelju prethodno navedenoga, postavlja se pitanje usklađenosti odredaba članka 34. Zakona br. 4024/2011 s odredbama članka 2. stavaka 1., članka 2. stavka 2. točke (b), članka 3. stavka 1. točke (c) i članka 6. stavka 1. točke (a)

Direktive 2000/78. S obzirom na prethodno navedeno, sud koji je uputio zahtjev jednoglasno se slaže da treba uputiti prethodna pitanja Sudu Europske unije na temelju članka 267. UFEU-a.

RADNI DOKUMENT