

Lieta C-511/19

**Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopsavilkums saskaņā ar Tiesas
Reglamenta 98. panta 1. punktu**

Iesniegšanas datums:

2019. gada 4. jūlijs

Iesniedzējtiesa:

Areios Pagos (Kasācijas tiesa, Grieķija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2019. gada 11. jūnijs

Kasācijas sūdzības iesniedzējs:

AB

Atbildētājs kasācijas instancē:

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon - Spyros Louis

Pamatlietas priekšmets

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – LESD 267. pants – Direktīva 2000/78/EK – Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā – Diskriminācija vecuma dēļ – Netieša diskriminācija – Valsts tiesiskais regulējums, kas paredz darbaspēka rezerves režīmu attiecināt uz publiskā sektora darba ņēmējiem, pamatojoties uz kritēriju, ka tuvojas nosacījumu iestāšanās vecuma pensijas saņemšanai – Valsts tiesiskā regulējuma pamatojums.

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats

Savienības tiesību interpretācija, LESD 267. pants

Prejudiciālie jautājumi

- A) Vai netiešu diskrimināciju vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta, 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta un 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē veido tas, ka dalībvalsts pieņem tiesisko

regulējumu, ko piemēro valsts, vietējās pārvaldes iestādes un publisko tiesību juridiskas personas, un vispārīgi visi paplašinātā publiskā sektora subjekti (privāto tiesību struktūras) kā darba devēji, kā tiesību normu, kas paredzēta Likuma Nr. 4024/2011 34. panta 1. punkta c) apakšpunktā, 34. panta 3. punkta pirmajā daļā un 34. panta 4. punktā un pamatojoties uz kuru uz darba ņēmējiem, kuriem ar minētajiem tiesību subjektiem ir noslēgts privāto tiesību darba līgums, tiek attiecināts darbaspēka rezerves režīms ne ilgāk kā divdesmit četrus (24) mēnešus ar vienīgo materiālo kritēriju, ka tuvojas nosacījumu iestāšanās vecuma pensijas saņemšanai, kas atbilst trīsdesmit pieciem (35) iemaksu gadiem, laikposmā no 2012. gada 1. janvāra līdz 2013. gada 31. decembrim, ņemot vērā arī to, ka saskaņā ar faktu norises laikā spēkā esošo atbilstošo tiesisko regulējumu apdrošināšanas jomā papildus citiem gadījumiem, kuriem šajā lietā nav nozīmes, lai tiktu iegūtas tiesības uz vecuma pensiju saskaņā ar algota darba attiecībām, bija prasīta (vismaz) 10 500 darbadienu (35 gadu) apdrošināšana IKA vai kādā citā algotu darba ņēmēju apdrošināšanas iestādē un (vismaz) 58 gadu vecums darba ņēmējam, protams, neizslēdzot, katrā konkrētā gadījumā, ka apdrošināšanas periods (35 gadi) var iestāties atšķirīgā vecumā?

- B) Ja atbilde uz A) punktā minēto jautājumu ir apstiprinoša, vai darbaspēka rezerves režīma pieņemšanu saskaņā ar direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktu un 6. panta 1. punkta a) apakšpunktu var objektīvi un saprātīgi attaisnot tūlītēja nepieciešamība garantēt organizatoriskus, operatīvus un budžeta rezultātus un it īpaši steidzama nepieciešamība samazināt valsts izdevumus, lai līdz 2011. gada beigām sasniegtu konkrētus kvantitatīvus mērķus, kuri ir minēti likuma paskaidrojošajā ziņojumā, kā noteikts vidēja termiņa fiskālajā programmā, lai izpildītu saistības, kuras valsts uzņēmusies attiecībā pret saviem partneriem–kreditoriem, lai risinātu akūtu un ieilgušu ekonomisko un finanšu krīzi, kas skārusi valsti, un vienlaikus optimizētu un ierobežotu publiskā sektora izplešanos?
- C) Ja atbilde uz B) punktā minēto jautājumu ir apstiprinoša,

1) vai tāda pasākuma veikšana, kāds minēts Likuma Nr. 4024/2011 34. panta 1. punkta c) apakšpunktā, kas paredz ievērojami samazināt atalgojumu darba ņēmējiem, uz kuriem attiecināts darbaspēka rezerves režīms, proti, samazinot to par 60 % no pamatalgas, kas tika saņemta minētā darbaspēka rezerves režīma attiecināšanas brīdī, bez pienākuma turklāt minētajiem darba ņēmējiem strādāt attiecīgajai valsts iestādei, un kā rezultātā (*de facto*) tiek zaudēts iespējams algas palielinājums un karjeras kāpums par laikposmu no darbaspēka rezerves režīma attiecināšanas uz darba ņēmēju līdz darba ņēmēja atlaišanai pensionēšanās dēļ, ar tiesībām saņemt vecuma pensiju, ir atbilstoša un nepieciešama minētā mērķa sasniegšanai, saskaņā ar direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktu un 6. panta 1. punkta a) apakšpunktu, situācijā, kurā kumulatīvi:

- a) minētie darba ņēmēji saglabā iespēju atrast citu darbu (privātajā sektorā) vai var darboties brīvajā profesijā vai strādāt arodu laikposmā, kamēr uz viņiem ir attiecināts darbaspēka rezerves režīms, nezaudējot tiesības saņemt iepriekš minēto summu no pamatalgas, izņemot gadījumus, kad no jaunā darba vai nodarbošanās gūtie ieņēmumi vai peļņa pārsniedz atalgojumu, kas tika saņemts pirms darbaspēka rezerves režīma sākuma, un tādā gadījumā minētā summa no pamatalgas tiks samazināta par pārpalikumu – 34. panta 1. punkta f) apakšpunkts;
- b) valsts iestāde – darba devējs, un tās likvidēšanas gadījumā *OAED* (valsts nodarbinātības dienests) uzņemas saistības attiecīgajai apdrošināšanas iestādei līdz darba ņēmēja pensionēšanās brīdim iemaksāt sociālās iemaksas – gan darba devēja, gan darba ņēmēja daļu, kas attiecas uz pamatpensiju, papildpensiju, sociālo un medicīnisko palīdzību, pamatojoties uz atalgojumu, ko šis darba ņēmējs saņēmis, pirms uz viņu tika attiecināts darbaspēka rezerves režīms – 34. panta 1. punkta d) apakšpunkts;
- c) ir paredzētas atkāpes no darbaspēka rezerves režīma neaizsargātākajām sociālajām grupām, kurām nepieciešama aizsardzība (personas, uz kuru attiecināts darbaspēka rezerves režīms, laulātais, darba ņēmēja laulātais vai bērns ar vismaz 67 % invaliditātes pakāpi, kas dzīvo kopā ar darba ņēmēju un ir viņa apgādājamais, darba ņēmējs ar vismaz 67 % invaliditātes pakāpi, daudz bērnu ģimenes, vientuļie vecāki, kuri dzīvo kopā un ir darba ņēmēja apgādājami) – 34. panta 1. punkta b) apakšpunkts;
- d) tiek prioritāri piedāvāta iespēja pārvietot minētos darba ņēmējus uz citām vakantām darbavietām valsts iestādēs, pamatojoties uz objektīviem un uz nopelniem balstītiem kritērijiem, iekļaujot šos darba ņēmējus *ASEP* (Augstākā personāla atlases padome) piemērotības sarakstos – 34. panta 1. punkta a) apakšpunkts – iespēja, ko tomēr ierobežo apstākļi, ka vairākas valsts iestādes ir ievērojami samazinājušas darba ņēmēju darbā pieņemšanu, jo ir jāsamazina izdevumi;
- e) tiek nodrošināta tādu pasākumu veikšana, lai tiktu atmaksāti aizņēmumi, ko darba ņēmēji, uz kuriem attiecināts darbaspēka rezerves režīms, ir saņēmuši no *Tameio Parakatathikon kai Daneion* (Noguldījumu un konsignāciju kredītiestāde), un lai noslēgtu vienošanos starp Grieķijas valsti un *Enosi Ellinikon Trapezon* (Grieķijas Banku asociācija), lai atvieglotu to aizņēmumu atmaksu, ko minētie darba ņēmēji saņēmuši no citām bankām, proporcionāli viņu kopējiem ģimenes ienākumiem un viņu mantiskajam stāvoklim – 34. panta 10. un 11. punkts;

- f) kāds nesens pieņemts likums (1. panta 15. punkts Likumā Nr. 4038/2012 – *GU*, A' sērija, Nr. 14) ar absolūtu prioritāti paredz pieņemt noteikumus par pensijām un par procedūru, kādā veikt izmaksas b) un c) apakšpunktā minētajiem darba ņēmējiem, un, katrā ziņā, ne vēlāk kā četrus mēnešus pēc darba ņēmēja atlaišanas un pēc attiecīgo dokumentu, kas nepieciešami pensijas atzīšanai, iesniegšanas;
- g) iepriekš minētais karjeras kāpuma vai algas palielinājuma zudums par laikposmu, kurā uz darba ņēmējiem, ar kuriem noslēgts privāto tiesību darba līgums, tiek attiecināts darbaspēka rezerves režīms, un līdz šo darba ņēmēju pensionēšanās brīdim ar tiesībām saņemt vecuma pensiju, lielākajā daļā gadījumu, tostarp šajā lietā, nenotiks, jo darba ņēmējs savas ilgās nodarbinātības valsts iestādē dēļ būs sasniedzis darba algas skalas un/vai karjeras kāpuma virsotni, kas paredzēta spēkā esošajā tiesiskajā regulējumā viņa virzībai uz priekšu?

2) Vai tāda pasākuma veikšana, kāds minēts Likuma Nr. 4024/2011 34. panta 1. punkta e) apakšpunktā, kā rezultātā pilnīgi (vai analogi) Likuma Nr. 3198/1955 8. panta b) punkta izpratnē tiek zaudēts pabalsts atlaišanas gadījumā vai gadījumā, ja darba ņēmējs beidz strādāt, jo ir izpildīti nosacījumi vecuma pensijas saņemšanai, 40 % apmērā no atlaišanas pabalsta, kas paredzēts darba ņēmējiem ar papildu apdrošināšanu (kas tādu valsts iestāžu gadījumā, kuras pilda sabiedrībai derīgus darbus vai ko subsidē valsts, kāda ir atbildētāja, kas ir privāto tiesību juridiska persona, nevar pārsniegt maksimālo summu 15 000,00 EUR), kompensējot to ar samazinātām algām, kas saņemtas darbaspēka rezerves režīma spēkā esamības laikā, ir atbilstoša un nepieciešama minētā mērķa sasniegšanai, saskaņā ar direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktu un 6. panta 1. punkta a) apakšpunktu, ņemot vērā, ka minētie darba ņēmēji katrā ziņā būtu saņēmuši šādu samazināto pabalstu atbilstoši iepriekš minētajam spēkā esošajam darba jomas tiesiskajam regulējumam gan aiziešanas no darba gadījumā, gan gadījumā, jo viņus no darba atlaiž iestāde, kurā viņi strādājuši?

Atbilstošās Savienības tiesību normas

Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.): 25. apsvēruma un 1. pants, 2. panta 1. punkts, 2. panta 2. punkta b) apakšpunkts, 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts un 6. panta 1. punkta a) apakšpunkts

Valsts tiesību normas

Likums Nr. 4024/2011 “Pensiju režīms, vienotā algu tabula – līmeņi, darbaspēka rezerve un citi vidēja termiņa fiskālās programmas 2012.-2015. gadam noteikumi” (*GU, A' sērija, Nr. 226*): 34. pants

Likums Nr. 3304/2005, ar ko īsteno vienlīdzīgas attieksmes principu neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas (*GU, A' sērija, Nr. 16*)

Likums Nr. 4443/2016 I), ar kuru transponē [...] Direktīvu 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, [...] (*GU, A' sērija, Nr. 232*)

Īss lietas apstākļu un tiesvedības izklāsts

- 1 AB, prasītāju pamatlietā, atbildētājs pamatlietā *Olympiako Athlitiko Kentro Athinon - Spyros Louis* (turpmāk tekstā – “OAKA”), 1982. gada 23. jūnijā pieņēma darbā ar uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu un elektronikas tehniķa specialitātē.
- 2 Ar OAKA apstiprinošu 2011. gada 30. decembra aktu uz AB no 2012. gada 1. janvāra *de jure* tika attiecināts darbaspēka rezerves režīms, piemērojot Likuma 4024/2011 34. panta 1. punkta c) apakšpunktu, 34. panta 3. punkta pirmo daļu, 34. panta 4. punktu un 34. panta 8. punktu. Brīdī, kad uz AB tika attiecināts darbaspēka rezerves režīms, viņš saņēma atalgojumu 3775,58 EUR (pirms nodokļu nomaksas) mēnesī, savukārt pēc minētā statusa iegūšanas viņa atalgojums tika samazināts par 60 % no pamatalgas, un no 2012. gada 1. janvāra bija 1064,99 EUR (pirms nodokļu nomaksas) mēnesī.
- 3 2013. gada 30. aprīlī OAKA prasīja izbeigt ar AB noslēgtu darba līgumu un, piemērojot Likuma 4024/2011 34. panta 1. punkta e) apakšpunktā minēto tiesību normu, kas paredz kompensēt atlīdzību, kura pienākas atlaišanas gadījumā, ar iemaksām, kuras samaksātas darba ņēmējam darbaspēka rezerves statusā, nesamaksāja viņam likumīgo atlīdzību, jo bija izpildīti nosacījumi, lai šis darba ņēmējs saņemtu vecuma pensiju no attiecīgās apdrošināšanas iestādes.
- 4 Norādot citu starpā uz minēto Likuma 4024/2011 34. panta noteikumu nesaderību, jo tie ievieš atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, ar Direktīvas 2000/78 noteikumiem, AB cēla prasību *Monomeles Protodikeio Athinon* (Atēnu pirmās instances tiesa viena tiesneša sastāvā, Grieķija), lūdzot it īpaši, lai tiktu atzīta par spēkā neesošu darbaspēka rezerves režīma attiecināšana uz viņu no 2012. gada 1. janvāra, lai OAKA tiktu piespriests samaksāt viņam starpību starp atalgojumu, kas saņemts pirms darbaspēka rezerves režīma attiecināšanas uz viņu, un atalgojumu, kas saņemts pēc darbaspēka rezerves statusa iegūšanas, par laikposmu no 2012. gada 1. janvāra līdz 2013. gada 30. aprīlim, un lai OAKA tiktu piespriests arī samaksāt

viņam kopsummu 32 108,04 EUR apmērā kā atlaišanas pabalstu (nenosakot 15 000,00 EUR kā maksimālo summu) ar likumiskajiem procentiem.

- 5 *Monomeles Protodikeio Athinon* (Atēnu pirmās instances tiesa viena tiesneša sastāvā, Grieķija) daļēji apmierināja prasību. It īpaši minētais tiesnesis savā spriedumā cita starpā, konstatējis, ka darbaspēka rezerves režīma attiecināšana uz AB, piemērojot Likuma 4024/2011 34. pantu, bija izvēlēta tikai un vienīgi tāpēc, ka tuvojās viņa pensionēšanās, un attiecīgi tā bija atšķirīga attieksme vecuma dēļ, neveidojot objektīvu un racionāli leģitīmu mērķi, pārkāpjot atbilstošos noteikumus Direktīvā 2000/78, kas valsts tiesībās transponēta ar Likumu Nr. 3304/2005 (kas vēlāk aizstāts ar Likumu Nr. 4443/2016), interpretējot minēto Likuma 4024/2011 34. panta noteikumu atbilstoši direktīvas tekstam un mērķim, konstatēja, ka darbaspēka rezerves režīma attiecināšana uz AB ir spēkā neesoša, un tāpēc atzina viņam minētās atalgojuma starpības par laikposmu no 2012. gada 1. janvāra līdz 2013. gada 30. aprīlim, kā arī *OAKA* pienākumu samaksāt viņam 15 000,00 EUR kā atlaišanas pabalstu.
- 6 *OAKA* par Atēnu pirmās instances tiesas viena tiesneša sastāvā spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību *Monomeles Efeteio Athinon* (Atēnu apelācijas tiesa viena tiesneša sastāvā, Grieķija), kas apelācijas sūdzību noraidīja kā nepamatotu. It īpaši, otrās instances tiesnesis cita starpā atzina, ka AB nav tiesību uz atalgojuma starpībām par minēto laikposmu, jo darbaspēka rezerves režīma attiecināšana uz viņu saskaņā ar Likuma Nr. 4024/2011 34. pantu ir spēkā, jo nav pretrunā nedz Konstitūcijas normām, nedz direktīvas normām.
- 7 Pēc otrās instances tiesneša uzskatiem, darbaspēka rezerves institūts atbilst nepieciešamībai valsts finanšu sanācības nolūkos ierobežot un optimizēt atalgojumam paredzētos izdevumus, tāpat arī ierobežot valsts izdevumu palielināšanos un paplašinātā publiskā sektora izplešanos, kā noteikts attiecīgajā vidēja termiņa stratēģiskajā fiskālajā programmā valstī ieilgušās ekonomiskās krīzes laikā, un ka jebkurā gadījumā tas attaisno atšķirīgu attieksmi, kas balstīta uz horizontālu un objektīvu kritēriju, proti, ka tuvojas pensionēšanās ar tiesībām uz pilnas pensijas saņemšanu, un vienlaikus veido (jo dod iespēju darba ņēmējiem, uz kuriem šis režīms attiecināts, nodrošināt savas primārās vajadzības līdz pensionēšanās brīdim un tajā pat laikā nodrošina neaizsargātāko sociālo grupu aizsardzību un atrisina jautājumus par mājoklim ņemto aizdevumu atmaksu, kā rezultātā netiek skarts konstitucionālo un sociālo tiesību kodols) pasākumu, kas ir atbilstošs un nepieciešams minētā mērķa sasniegšanai.
- 8 Apelācijas tiesa arī uzskatīja, ka *OAKA* ir iekļaujams to tiesību subjektu skaitā, kam tiek paredzēts samazināts atlaišanas pabalsts, un ka tāpēc atlaišanas pabalsts, kas pienācās AB, bija 15 000,00 EUR (kā to bija nolēmis arī tiesnesis pirmajā instancē), ko kompensēja atlīdzības, kuras viņš jau bija saņēmis darbaspēka [rezerves] režīma laikā, piemērojot Likuma 4024/2011 34. panta 1. punkta e) apakšpunktu.

- 9 AB par Atēnu apelācijas tiesas spriedumu iesniedza kasācijas sūdzību. Cita starpā viņš apgalvoja, ka pārsūdzētais spriedums ir kļūdainis pieņēmumā, ka Likuma 4024/2011 34. panta 1. punkta c) apakšpunkta, 34. panta 2. punkta, 34. panta 3. punkta pirmās daļas, 34. panta 4. punkta un 34. panta 9. punkta noteikumi par darbaspēka rezervi atbilst Konstitūcijai un 2. panta 1. punkta b) apakšpunkta, 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta un 6. panta 1. punkta pirmās daļas noteikumiem Direktīvā 2000/78 par diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumu, pārkāpjot iepriekš minētās materiālās Konstitūcijas un Savienības tiesību normas.

Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts

- 10 Saskaņā ar Likuma 4024/2011 paskaidrojošo ziņojumu 34. panta noteikumi, kas īsteno darbaspēka rezerves pasākumu, kā noteikts vidēja termiņa stratēģiskajā fiskālajā programmā un Likuma Nr. 3986/2011 37. panta 7. punktā, lai izpildītu saistības, kuras valsts uzņēmusies attiecībā pret saviem partneriem—kreditoriem, proti, attiecināt rezerves režīmu uz 30 000 publiskā sektora darba ņēmēju, 2012. gadā ietaupīt 300 000 000 EUR un pabeigt procedūru līdz 2011. gada beigām. Turklāt saskaņā ar to pašu ziņojumu galvenās priekšrocības, ko dod šī pasākuma veikšana, ir tūlītēja nepieciešamība garantēt organizatoriskus, operatīvus un budžeta rezultātus ar mērķi sasniegt publiskā sektora ilgtspējas stratēģiskos mērķus un samazināt valsts izdevumus, nepieļaujot, ka tajā pašā laikā lielākā daļa darba ņēmēju, uz kuriem attiecināts rezerves režīms, kļūst par bezdarbniekiem, bet gan garantējot viņiem pensionēšanās drošību, un nepieļaujot smagus satricinājumus valsts pārvaldes un paplašinātā publiskā sektora darba ņēmēju vidū un nepieļaujot, ka lielākajā daļā gadījumu uz minētajiem tiesību subjektiem gulstas atlaišanas pabalsta izmaksu slogs, kas būtu bijis īpaši neizdevīgi no finanšu viedokļa.
- 11 Ievērojot minēto mērķi, ar iepriekš minēto likumdevēja pasākumu, ar kuru tiek izveidots darbaspēka rezerves režīms, pamatojoties uz horizontālo kritēriju, proti, ka tuvojas brīdis, kad darba ņēmējs iegūs tiesības saņemt vecuma pensiju no attiecīgās apdrošināšanas iestādes, nav pārkāpti konstitucionālie pamatprincipi, kas noteikti Konstitūcijas 2. pantā (cilvēka cieņas aizsardzība), 4. pantā (pilsoņu vienlīdzība) un 5. pantā (personības brīva attīstība). Tas tāpēc, ka ieilgušas ekonomiskās krīzes apstākļos likumdevējs var ieviest tādus pasākumus valsts izdevumu tiešai samazināšanai, kuru rezultātā uz plašām sabiedrības grupām gulstas ekonomiskais slogs, taču kuri vienlaikus tiecas uzlabot nākotnē ekonomisko un budžeta stāvokli, turklāt ņemot vērā, ka ar minētajiem pasākumiem tiek vienlaikus īstenots leģitīmais mērķis optimizēt un padarīt par ilgtspējīgu paplašināto publisko sektoru, un vienlaikus ar konkrētām tiesību normām darba ņēmējiem, uz kuriem minētais režīms attiecināts, ļauj nodrošināt vismaz daļu viņu primāro vajadzību un pieņemt speciālas tiesību normas, lai mazinātu nodarītās negatīvās sekas, tā, lai netiktu skarts personas konstitucionālās aizsardzības un sociālo tiesību pamatkodols.

- 12 Turklāt valsts, vietējo pārvaldes iestāžu, publisko tiesību juridisko personu un vispārīgi valsts iestāžu, kāda ir arī *OAKA*, darba ņēmēji, kuri ir nodibinājuši darba attiecības uz nenoteiktu laiku, ieņemot attiecīgās štata vietas, var jebkurā brīdī tikt atlaisti, jo iestāde – viņu darba devējs izbeidz darba līgumu, pamatojoties uz darba jomā piemērojamo tiesisko regulējumu. Tādējādi, tā kā attiecīgā valsts iestāde varēja brīvi prasīt algotā darba līgumu izbeigšanu, no likumdevēja puses bija pilnīgi pieļaujami izvēlēties mazāk ierobežojošo darbaspēka rezerves institūtu tai darba ņēmēju daļai, kurai tuvojas pensionēšanās.
- 13 Turklāt darba ņēmēji, ar kuriem ir noslēgtas privāto tiesību darba attiecības, nevar izmantot pastāvīgās nodarbinātības statusu, atšķirībā no publiskā sektora ierēdņiem, un, attiecīgi, viņiem pat analogi nevar tikt piemērotas Konstitūcijas 103. panta 2. un 4. punkta normas, – no kuriem pirmais paredz, ka neviens nevar ieņemt pastāvīgu ierēdņa amatu, ja tas nav paredzēts likumā, un otrais nosaka, ka ierēdņi, kas ieņem darbavietas, ir pastāvīgi, uz kuru pamata Valsts padome (Griekija) uzskatīja, ka Likuma Nr. 4024/2011 33. pantā minētā tiesību norma (un nevis šai lietai piemērojamā 34. panta tiesību norma), ar ko ir izveidots rezerves režīms valsts, vietējo pārvaldes iestāžu un publisko tiesību juridisko personu darba ņēmējiem pirms viņu pensionēšanās un kurā ir ietvertas 34. pantā minētajām normām analogas normas, ir pretrunā Konstitūcijai.
- 14 Ievērojot iepriekš minēto, iesniedzējtiesa kā nepamatotu noraida pārsūdzības pamatu tajā daļā, kurā tiek apgalvots, ka Likuma Nr. 4024/2011 34. pants ir pretrunā Konstitūcijai, un turpina izskatīt to pašu pamatu daļā, kurā tiek apgalvots, ka minētā tiesību norma ir pretrunā Savienības tiesībām.
- 15 Ar Likuma Nr. 4024/2011 34. panta 1. punkta c) apakšpunktā, 34. panta 3. punkta pirmajā daļā un 34. panta 4. punktā minētā tiesību norma ievieša darbaspēka rezerves režīma institūtu attiecībā uz tiem darba ņēmējiem, kuri nodarbināti ar privāto tiesību darba attiecībām ar valsti, vietējās pārvaldes iestādēm, publisko tiesību juridiskajām personām un publiskā sektora privāto tiesību struktūrām, vismaz divus gadus (no 2012. gada 1. janvāra līdz 2013. gada 31. decembrim), pamatojoties uz horizontālo kritēriju, ka tuvojas nosacījumu izpildes brīdis, lai darba ņēmējs iegūtu tiesības saņemt vecuma pensiju, kas atbilst 35 apdrošināšanas gadiem iepriekš minētajā laikposmā.
- 16 Iepriekš minētā laikposma gaitā un līdz ir izpildīti konkrētās pensionēšanās nosacījumi, personām, kuras ietilpst šajā statusā, tiek ievērojami samazināts atalgojums, turklāt neuzliekot pienākumu strādāt attiecīgās valsts iestādes labā. Turklāt pabalsts, ko šie darba ņēmēji tik un tā būtu saņēmuši, tiek kompensēts ar samazinātu atalgojumu, kas tiek saņemts laikā, kad tie ir šajā statusā, savukārt minētā režīma attiecināšana uz personu tiek uzskatīta par atļaušanas brīdinājumu ar visām attiecīgajām juridiskajām sekām.
- 17 Attiecīgo tiesību normu mērķis bija tūlītēja nepieciešamība izpildīt atalgojumiem paredzēto izdevumu samazinājumu, par ko valsts vienojusies ar saviem

partneriem–kreditoriem, un optimizēt publisko sektoru, kā arī paplašināto publisko sektoru, ievērojot smago krīzi, kas skāra valsti.

- 18 Attiecīgajās tiesību normās nav paredzēts konkrēts vecuma ierobežojums darba ņēmējiem, uz kuriem attiecināts darbaspēka rezerves režīms, un, attiecīgi, nevar runāt par tiešu diskrimināciju vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē. Tomēr attiecīgā tiesību norma pamatojas uz horizontālo kritēriju, proti, ka tuvojas brīdis, kad darba ņēmējs iegūs tiesības saņemt vecuma pensiju no attiecīgās apdrošināšanas iestādes, iestājoties 35 apdrošināšanas gadiem, ja pensionēšanās nosacījumi tiks izpildīti iepriekš noteiktā termiņā no 2012. gada 1. janvāra līdz 2013. gada 31. decembrim. Tāpēc rodas jautājums par to, vai attiecīgā tiesību norma, kas minēta Likuma Nr. 4024/2011 34. panta 3. punkta pirmajā daļā un 34. panta 4. punktā, ir netieša diskriminācija vecuma dēļ šīs direktīvas 2. panta 1. punkta b) apakšpunkta izpratnē, tostarp ņemot vērā to, ka saskaņā ar apdrošināšanas jomas tiesisko regulējumu darba ņēmēji, kuri ir algota darba attiecībās, kāds ir AB, ieguva tiesības saņemt vecuma pensiju no attiecīgās sociālā nodrošinājuma iestādes, papildus citiem gadījumiem, kuriem nav nozīmes šajā lietā, ja ir iestājušās 10 500 darbadienas (35 darba gadi), kas apdrošinātas IKA [sociālā nodrošinājuma aģentūra] vai kādā citā algotu darba ņēmēju apdrošināšanas iestādē, kā arī, ja ir sasniegts 58 gadu vecums (vecuma un darbadienu ierobežojumi, kas bija spēkā faktu norises laikā).
- 19 Protams, ir jāuzsver, ka šajā lietā nav izslēgts, ka apdrošināšanas periods (35 gadi) var tikt sasniegts, personai esot vecākai (vai jaunākai) par 58 gadiem, atkarībā no tā, kad ir sāktas darba gaitas un darba ņēmēja apdrošināšana, vai citu viņa personīgu iemeslu dēļ; tomēr, lai persona iegūtu tiesības saņemt vecuma pensiju ar trīsdesmit pieciem algota darba gadiem, personai esot apdrošinātai IKA, papildus minimālajam iepriekš minētajam apdrošināšanas periodam algota darba attiecībās (35 gadi), obligāts nosacījums ir tāds, ka personai jābūt sasniegušai vismaz 58 gadu vecumu.
- 20 Gadījumā, ja iepriekš minētā leģislatīvā tiesību norma veido netiešu diskrimināciju vecuma dēļ direktīvas izpratnē, rodas nākamais jautājums par to, vai likuma paskaidrojošajā ziņojumā izklāstītie iemesli objektīvi un saprātīgi veido leģitīmu mērķi, kas attaisno atšķirīgu attieksmi, ņemot vērā apstākļus, kuros uz vienu darba ņēmēju daļu ir attiecināts darbaspēka rezerves režīms, un, turklāt, vai minētā mērķa sasniegšanai, saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunktu un 6. panta 1. punktu, atbilstoši un nepieciešami ir specifiski leģislatīvie pasākumi to darba ņēmēju atalgojuma un atlaišanas pabalsta jomā, uz kuriem attiecināts darbaspēka rezerves režīms, un it īpaši:
- a) ievērojamais atalgojuma samazinājums, kā noteikts Likuma Nr. 4024/2011 34. panta 1. punkta c) apakšpunktā, par 60 % no pamatalgas tiem darba ņēmējiem, uz kuriem attiecināts darbaspēka rezerves režīms, turklāt bez pienākuma konkrētajiem darba ņēmējiem strādāt attiecīgajai valsts iestādei, un kā rezultātā tiek zaudēts iespējamais karjeras kāpums un algas palielinājums par laikposmu no darbaspēka rezerves režīma attiecināšanas uz darba ņēmēju līdz darba ņēmēja

atļaišanai pensionēšanās dēļ, ar tiesībām saņemt vecuma pensiju, ņemot vērā arī minētajiem darba ņēmējiem likumā paredzētos aizsardzības pasākumus (iespēja atrast citu nodarbošanos vai strādāt brīvajā profesijā, nezaudējot tiesības saņemt iepriekš minēto summu no pamatalgas, iestādes, proti, *OAED* [nodarbinātības aģentūra] saistību uzņemšanās attiecīgajai apdrošināšanas iestādei līdz darba ņēmēja pensionēšanās brīdim iemaksāt sociālās iemaksas – gan darba devēja, gan darba ņēmēja daļu, pamatojoties uz viņa iepriekšējo atalgojumu, atkāpe no darbaspēka rezerves režīma sociāli neaizsargātākajām grupām, kurām nepieciešama aizsardzība, iespēja nosūtīt minētos darba ņēmējus prioritāri uz citām darbavietām publiskajā sektorā, pasākumu veikšana aizņēmumu, kas piešķirti minētajiem darba ņēmējiem, atmaksai, utt.);

b) tas, ka tiek pilnīgi (vai daļēji) Likuma Nr. 4024/2011 34. panta 1. punkta e) apakšpunkta izpratnē zaudēts likumīgais pabalsts atļaišanas gadījumā – vai gadījumā, ja darba ņēmējs beidz strādāt, jo ir izpildīti nosacījumi vecuma pensijas saņemšanai, 40 % apmērā no atļaišanas pabalsta, kas paredzēts darba ņēmējiem ar papildu apdrošināšanu (kas tādu valsts iestāžu gadījumā, kuras pilda sabiedrībai derīgus darbus vai ko subsidē valsts, kā *OAKA* gadījumā, nevar pārsniegt maksimālo summu 15 000,00 EUR), kompensējot to ar samazinātām algām, kas saņemtas darbaspēka rezerves režīma spēkā esamības laikā, – ko minētie darba ņēmēji katrā ziņā būtu saņēmuši atbilstoši iepriekš minētajam spēkā esošajam darba jomas tiesiskajam regulējumam gan aiziešanas no darba gadījumā, gan gadījumā, ja viņus no darba atļaiž iestāde, kurā viņi strādājuši.

- 21 Pamatojoties uz iepriekš izklāstīto, rodas jautājums par Likuma Nr. 4024/2011 34. pantā minēto tiesību normu saderību ar Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta, 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta, 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta un 6. panta 1. punkta a) apakšpunkta noteikumiem. Ievērojot iepriekš minēto, iesniedzējtiesa vienbalsīgi uzskata, ka ir nepieciešams uzdot Eiropas Savienības Tiesai prejudiciālos jautājumus saskaņā ar LESD 267. pantu.