

Sprawa C-511/19

Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości

Data wpływu:

4 lipca 2019 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Areios Pagos (sąd kasacyjny, Grecja)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

11 czerwca 2019 r.

Strona powodowa:

AB

Strona pozwana:

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon - Spyros Louis

Przedmiot postępowania głównego

Odesłanie prejudycjalne – Artykuł 267 TFUE – Dyrektywa 2000/78/WE – Równe traktowanie w zakresie zatrudnienia i pracy – Dyskryminacja ze względu na wiek – Dyskryminacja pośrednia – Przepisy krajowe przewidujące skierowanie pracowników sektora publicznego do rezerwy kadrowej w oparciu o kryterium bliskiego nabycia uprawnień emerytalnych – Uzasadnienie ustawodawstwa krajowego

Przedmiot i podstawa prawna wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Wykładnia prawa Unii, art. 267 TFUE

Pytania prejudycjalne

- (A) Czy przyjęcie przez państwo członkowskie przepisów mających zastosowanie do rządu, władz lokalnych i osób prawnych prawa publicznego oraz ogólnie, do wszystkich podmiotów szeroko pojętego sektora publicznego (podmiotów prawa prywatnego) jako pracodawców, takiego jak przepisy zawarte w art. 34 ust. 1 lit. c), art. 34 ust. 3) akapit pierwszy i art. 34 ust. 4 ustawy nr 4024/2011, na podstawie których pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę prawa prywatnego przez wyżej wymienione podmioty są objęci systemem rezerwy kadrowej na okres nieprzekraczający dwudziestu czterech (24) miesięcy w okresie od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. wyłącznie w oparciu o kryterium bliskiego nabycia uprawnień emerytalnych, a mianowicie trzydziestu pięciu (35) lat opłacania składek, stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 lit. b) i art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78, w szczególności zważywszy na fakt, że zgodnie z odpowiednimi obowiązującymi w owym czasie przepisami w dziedzinie zabezpieczenia społecznego – z pominięciem innych przypadków nieistotnych w niniejszej sprawie – aby uzyskać prawo do pełnej emerytury z tytułu stosunku pracy, wymagana była przynależność do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (IKA) lub innej instytucji ubezpieczeń społecznych oraz przepracowanie (co najmniej) 10 500 dni roboczych (35 lat) oraz ukończenie (co najmniej) 58 roku życia pracownika, nie wykluczając oczywiście, w zależności od indywidualnego przypadku, możliwości ukończenia rzeczzonego okresu ubezpieczenia (35 lat) w innym wieku?
- (B) Na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie A), czy przyjęcie systemu rezerwy kadrowej może być obiektywnie i racjonalnie uzasadnione w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt i) i art. 6 ust. 1 lit. a) dyrektywy natychmiastową koniecznością zapewnienia wyników organizacyjnych, operacyjnych i budżetowych, a w szczególności pilną potrzebą ograniczenia wydatków publicznych, tak aby osiągnąć określone cele ilościowe do końca 2011 r., o której mowa w uzasadnieniu ustawy, jak wskazano w średnioterminowej strategii fiskalnej, a co za tym idzie w celu wypełnienia zobowiązań podjętych przez Grecję wobec jej partnerów będących kredytodawcami, aby przeciwdziałać poważnemu i przedłużającemu się kryzysowi gospodarczemu oraz finansowemu, który dotknął to państwo, a jednocześnie zracjonalizować i ograniczyć ekspansję sektora publicznego?
- (C) Na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej na powyższe pytanie, czy przyjęcie środka, takiego jak określony w art. 34 ust. 1 lit. c) ustawy nr 4024/2011, który przewiduje radykalne obniżenie wynagrodzenia pracowników podlegających systemowi rezerwy kadrowej w wysokości 60% ich wynagrodzenia podstawowego otrzymywanego w chwili objęcia rzeczonym systemem, przy czym nie ma obowiązku, aby wspomniani pracownicy świadczyli pracę dla odpowiedniego podmiotu publicznego, oraz który (de facto) prowadzi do utraty ewentualnej podwyżki

wynagrodzenia i awansu zawodowego w okresie od objęcia systemem rezerwy kadrowej do czasu odejścia z pracy z powodu przejścia na pełną emeryturę, jest właściwe i konieczne do osiągnięcia wyżej wymienionego celu w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt i) i art. 6 ust. 1 lit. a) dyrektywy, w sytuacji, w której łącznie:

- a) pracownicy ci zachowują możliwość znalezienia innej pracy (w sektorze prywatnym) lub wykonywania wolnego zawodu albo prowadzenia działalności gospodarczej w czasie obowiązywania systemu rezerwy kadrowej bez utraty prawa do otrzymania wyżej wymienionego obniżonego wynagrodzenia podstawowego, chyba że wynagrodzenie lub dochód wynikający z nowej pracy lub nowego zatrudnienia przekraczają wynagrodzenie otrzymywane przed rozpoczęciem obowiązywania systemu rezerwy kadrowej, w którym to przypadku obniżone wynagrodzenie podstawowe podlega zmniejszeniu o nadwyżkę (zob. art. 34 ust. 1 lit. f);
- b) podmiot publiczny będący pracodawcą, a w przypadku jego zniesienia Organismos Apascholis Ergatikou Dynamikou (Organizacja Zatrudnienia Siły Roboczej, Grecja, „OAED”) zobowiązuje się do opłacania składek na ubezpieczenie społeczne zarówno w odniesieniu do pracodawcy, jak i do pracownika, na rzecz danej instytucji ubezpieczeniowej, do czasu przejścia pracownika na emeryturę, dotyczących emerytury podstawowej, emerytury uzupełniającej, opieki społecznej i zdrowotnej na podstawie wynagrodzeń otrzymywanych przez pracownika przed objęciem go systemem rezerwy kadrowej (zob. art. 34 ust. 1 lit. d));
- c) wyjątki w systemie rezerwy kadrowej dotyczą wrażliwych grup społecznych wymagających ochrony (małżonek osoby objętej systemem rezerwy kadrowej, małżonek lub dziecko o stopniu niepełnosprawności wynoszącym co najmniej 67%, mieszkający razem z pracownikiem i pozostający na jego utrzymaniu, pracownik o stopniu niepełnosprawności wynoszącym co najmniej 67%, rodziny wielodzietne, samotni rodzice mieszkający razem z pracownikiem i pozostający na jego utrzymaniu) (zob. art. 34 ust. 1 lit. b);
- d) zapewniona jest w pierwszej kolejności możliwość przeniesienia wspomnianych pracowników na inne wolne stanowiska w instytucjach publicznych na podstawie obiektywnych i opartych na osiągnięciach kryteriów poprzez ich włączenie do list ASEP (zob. art. 34 ust. 1 lit. a), jednak możliwość ta jest faktycznie ograniczona z powodu drastycznego ograniczenia zatrudnienia personelu przez różne instytucje publiczne ze względu na potrzebę zmniejszenia wydatków;
- e) zapewniono przyjęcie środków w celu spłaty kredytów, które pracownicy objęci systemem rezerwy kadrowej otrzymali od kasy

depozytowo-pożyczkowej, oraz w celu zawarcia umowy między państwem greckim a związkiem banków greckich, aby ułatwić spłatę kredytów, które pracownicy ci otrzymali od innych banków, proporcjonalnie do ich całkowitego dochodu rodziny oraz ich sytuacji finansowej (zob. art. 34 ust. 10 i 11);

- f) niedawno przyjęta ustawa (art. 1 ust. 15 ustawy nr 4038/2012 - Dz.U. seria A', nr 14) przewiduje priorytetową konieczność przyjęcia rozporządzenia wykonawczego w sprawie emerytur i płatności dla pracowników, o których mowa w lit. b) i c), a w każdym wypadku, nie później niż cztery miesiące od ich odejścia z pracy i przedstawienia odpowiedniej dokumentacji do celów uznania prawa do emerytury;
- g) wspomniana wyżej utrata możliwości awansu zawodowego i podwyżki wynagrodzenia za okres, w którym pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę prawa prywatnego są objęci systemem rezerwy kadrowej, i do czasu ich odejścia z pracy z powodu przejścia na pełną emeryturę, nie ma miejsca w większości przypadków, w tym w niniejszej sprawie, ponieważ z uwagi na długi okres zatrudnienia pracownika w instytucji publicznej, osiągnął on najwyższą skalę wynagrodzeń lub awansu zawodowego zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi awansu?

2) Czy przyjęcie środka, takiego jak określony w art. 34 ust. 1 lit. e) ustawy nr 4024/2011, który prowadzi do utraty całości (lub części) odprawy w przypadku odejścia z pracy lub rozwiązania umowy o pracę pracownika z powodu spełnienia warunków nabycia prawa do pełnej emerytury, zgodnie z art. 8 lit. b) ustawy nr 3198/1955, odpowiadającej 40% odprawy z tytułu zwolnienia z pracy przewidzianej dla pracowników posiadających ubezpieczenie dodatkowe (która to odprawa, jak ma to miejsce w przypadku instytucji publicznych użyteczności publicznej lub subsydiowanych przez państwo, takich jak pozwana w niniejszej sprawie, będąca osobą prawną prawa prywatnego, nie może przekroczyć maksymalnej kwoty 15 000,00 EUR), w drodze potrącenia z obniżonym wynagrodzeniem otrzymanym podczas obowiązywania systemu rezerwy kadrowej, jest właściwe i konieczne do osiągnięcia wyżej wymienionego celu w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt i) i art. 6 ust. 1 lit. a) dyrektywy, biorąc pod uwagę, iż pracownicy ci otrzymaliby w każdym razie wspomnianą obniżoną odprawę zgodnie z wyżej wymienionym obowiązującym prawem pracy zarówno w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika, jak i w przypadku rozwiązania stosunku pracy przez instytucję, w której pracował?

Przywołane przepisy prawa Unii

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U.

2000, L 303, s. 16): motyw 25 oraz art. 1, art. 2 ust. 1 i 2 lit. b), art. 3 ust. 1 lit. c) i art. 6 ust. 1 lit a)

Przepisy prawa krajowego

Ustawa nr 4024/2011, systemy emerytalne, jednolita tabela wynagrodzeń/szczeble zatrudnienia, rezerwa kadrowa i inne przepisy wykonawcze na podstawie średnioterminowej strategii fiskalnej na lata 2012–2015 (Dz.U., seria A', nr 226): art. 34

Ustawa nr 3304/2005, stosowanie zasady równego traktowania bez względu na rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek albo orientację seksualną (Dz.U., seria A', nr 16)

Ustawa nr 4443/2016 I) w sprawie transpozycji [...] dyrektywy 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, [...] (Dz.U., seria A', nr 232)

Zwięzłe przedstawienie okoliczności faktycznych i przebiegu postępowania

- 1 AB, strona powodowa w postępowaniu głównym, został zatrudniony przez stronę pozwaną w postępowaniu głównym, Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (zwaną dalej „OAKA”), w dniu 23 czerwca 1982 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony, na stanowisku technika elektronika.
- 2 Pismem z dnia 30 grudnia 2011 r. OAKA potwierdziła, że AB został de iure objęty systemem rezerwy kadrowej od dnia 1 stycznia 2012 r. zgodnie z art. 34 ust. 1 lit. c) 3 akapit pierwszy, art. 34 ust. 4 i art. 34 ust. 8 ustawy 4024/2011. O ile w chwili objęcia go systemem rezerwy kadrowej AB otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w wysokości 3775,58 EUR (brutto), o tyle po wspomnianym objęciu systemem rezerwy kadrowej jego wynagrodzenie zostało zmniejszone o 60% wynagrodzenia podstawowego i od dnia 1 stycznia 2012 r. wynosiło 1064,99 EUR (brutto) miesięcznie.
- 3 W dniu 30 kwietnia 2013 r. OAKA zażądała rozwiązania umowy o pracę z AB oraz, na podstawie przepisu art. 34 ust. 1 lit. e) ustawy 4024/2011, który przewidywał potrącenie odprawy należnej w przypadku rozwiązania stosunku pracy z wynagrodzeniami wypłaconymi pracownikowi podczas obowiązywania systemu rezerwy kadrowej, nie wypłacił mu określonej prawem odprawy ze względu na spełnianie warunków nabycia prawa do pełnej emerytury od odpowiedniej instytucji ubezpieczeniowej.
- 4 Powołując się m.in. na niezgodność wyżej wymienionych przepisów art. 34 ustawy 4024/2011, gdyż wprowadzają one odmienne traktowanie ze względu na wiek, z przepisami dyrektywy 2000/78, AB wniósł pozew do Monomeles Protodikeio Athinon (sądu pierwszej instancji w składzie jednego sędziego

w Atenach, Grecja), w szczególności wnosząc o stwierdzenie nieważności objęcia go systemem rezerwy kadrowej od dnia 1 stycznia 2012 r., nakazanie OAKA zapłaty AB różnicy między wynagrodzeniem otrzymywanym przed objęciem go systemem rezerwy kadrowej a wynagrodzeniem otrzymywanym po uzyskaniu tego statusu za okres od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 30 kwietnia 2013 r., a także o nakazanie OAKA zapłaty AB łącznej kwoty 32 108,04 EUR tytułem odprawy za zwolnienie z pracy (bez kwoty maksymalnej 15 000,00 EUR) wraz z odsetkami ustawowymi.

- 5 Monomeles Protodikeio Athinon (sąd pierwszej instancji w składzie jednego sędziego w Atenach) częściowo uwzględnił pozew. W szczególności w wyroku sąd ten m.in. stwierdził, że AB został objęty systemem rezerwy kadrowej na podstawie art. 34 ustawy 4024/2011 wyłącznie ze względu na zbliżające się przejście AB na emeryturę, co stanowiło nierówne traktowanie ze względu na wiek, niemające obiektywnego i racjonalnie uzasadnionego celu, z naruszeniem odpowiednich przepisów dyrektywy 2000/78, transponowanych do prawa krajowego ustawą nr 3304/2005 (następnie zastąpioną ustawą nr 4443/2016), interpretując wspomniany przepis art. 34 ustawy 4024/2011 zgodnie z brzmieniem i celem dyrektywy, oraz uznał, że objęcie AB systemem rezerwy kadrowej było nieważne i w związku z tym przyznał, iż AB przysługują wyżej wspomniane różnice w wynagrodzeniach za okres od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 30 kwietnia 2013 r., a także nakazał OAKA zapłatę AB kwoty 15 000,00 EUR tytułem odprawy za zwolnienie z pracy.
- 6 OAKA wniosła apelację od wyroku sądu pierwszej instancji do Monomeles Efeteio Athinon (sądu apelacyjnego w składzie jednego sędziego w Atenach, Grecja), który oddalił tą apelację jako bezzasadną. W szczególności sąd drugiej instancji uznał, że AB nie był uprawniony do otrzymania różnic w wynagrodzeniu za wspomniany okres, ponieważ objęcie go systemem rezerwy kadrowej na podstawie art. 34 ustawy nr 4024/2011 było w pełni ważne ze względu na to, iż nie było sprzeczne ani z postanowieniami konstytucji, ani z przepisami dyrektywy 2000/78.
- 7 Zdaniem sądu drugiej instancji instytucja rezerwy kadrowej odpowiada potrzebie ograniczenia i racjonalizacji wydatków na wynagrodzenia w celu konsolidacji finansów publicznych, a także ograniczenia ekspansji wydatków publicznych i szeroko pojętego sektora publicznego, jak określono w średnioterminowej strategii fiskalnej podczas przedłużającego się kryzysu gospodarczego w Grecji, oraz która w każdym razie uzasadnia nierówne traktowanie w oparciu o horyzontalne i obiektywne kryterium bliskiego przejścia na emeryturę przy ustalaniu prawa do pełnej emerytury. Instytucja ta stanowi jednocześnie (ze względu na to, iż pozwala pracownikom objętym systemem rezerwy na zaspokojenie ich podstawowych potrzeb do czasu przejścia na emeryturę oraz zapewnia ochronę wrażliwych grup społecznych i rozstrzygnięcie kwestii dotyczących spłaty kredytów mieszkaniowych, w konsekwencji nie wpływając na trzon praw konstytucyjnych oraz socjalnych) właściwy i konieczny środek do osiągnięcia wyżej wymienionego celu.

- 8 Sąd drugiej instancji uznał również, że OAKA jest jednym z podmiotów, dla których przewiduje się obniżoną odprawę z tytułu zwolnienia z pracy, i że w związku z tym odprawa z tytułu zwolnienia z pracy AB wynosi 15 000,00 EUR (co zostało również ustalone przez sąd pierwszej instancji), po potrąceniu jej z wynagrodzeniami, które AB otrzymał już w okresie obowiązywania systemu rezerwy kadrowej zgodnie z art. 34 ust. 1 lit. e) ustawy 4024/2011.
- 9 AB wniósł skargę kasacyjną od wyroku sądu Monomeles Efeteio Athinon (sądu apelacyjnego w składzie jednego sędziego w Atenach, Grecja), twierdząc między innymi, że w zaskarżonym wyroku popełniono błąd w zakresie, w jakim uznano, iż przepisy art. 34 ust. 1 lit. c), art. 34 ust. 2, art. 34 ust. 3 akapit pierwszy, art. 34 ust. 4 i art. 34 ust. 9 ustawy 4024/2011 ustanawiające system rezerwy kadrowej są zgodne z konstytucją i przepisami art. 2 ust. 1 lit. b), art. 3 ust. 1 lit. c) i art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 dotyczącymi zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, naruszając wyżej wymienione materialne postanowienia konstytucji i przepisy prawa Unii.

Zwięzłe uzasadnienie odesłania prejudycjalnego

- 10 Zgodnie z uzasadnieniem do ustawy 4024/2011 przepisy art. 34 wprowadzają w życie system rezerwy kadrowej przewidziany w średnioterminowej strategii fiskalnej i art. 37 ust. 7 ustawy nr 3986/2011 w celu wypełnienia zobowiązań przyjętych przez państwo wobec partnerów będących kredytodawcami, dotyczących objęcia rezerwą kadrową 30 000 pracowników sektora publicznego, zaoszczędzenia 300 000 000 EUR w 2012 r. i zakończenia procedury do końca 2011 r. Ponadto, zgodnie ze wspomnianym uzasadnieniem, głównymi zaletami przyjęcia rzeczonego środka jest pilna potrzeba zapewnienia wyników organizacyjnych, operacyjnych i budżetowych, aby osiągnąć strategiczne cele stabilności sektora publicznego i ograniczyć wydatki publiczne, jednocześnie nie powodując, że większa liczba pracowników podlegających powyższemu systemowi zostanie doprowadzona do stanu bezrobocia, lecz zostanie zapewnione bezpieczeństwo przejścia na emeryturę, oraz nie powodując poważnego niepokoju wśród pracowników administracji publicznej i szeroko pojętego sektora publicznego, a także nie obciążając, w większości przypadków, wyżej wymienionych podmiotów kosztami odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, co byłoby szczególnie niekorzystne z finansowego punktu widzenia.
- 11 Biorąc pod uwagę wspomniany cel, interwencja ustawodawcy, który wprowadza system rezerwy kadrowej w oparciu o horyzontalne kryterium bliskiego przejścia pracownika na pełną emeryturę wypłacaną przez daną instytucję ubezpieczeniową, nie narusza podstawowych zasad konstytucyjnych określonych w art. 2 (ochrona godności człowieka), art. 4 (równość obywateli) i art. 5 (swobodny rozwój osobowości) konstytucji. Wynika to z faktu, że w przypadku przedłużającego się kryzysu gospodarczego ustawodawca może wprowadzić środki służące bezpośredniemu ograniczeniu wydatków publicznych, które pociągają za sobą obciążenia ekonomiczne dla dużych grup ludności, dążąc

jednocześnie do przyszłej poprawy sytuacji gospodarczej i budżetowej, biorąc jednak pod uwagę, iż dzięki tym środkom jednocześnie realizowany jest uzasadniony cel racjonalizacji i stabilności szeroko pojętego sektora publicznego, a równocześnie przy zastosowaniu szczegółowych przepisów umożliwia pracownikom podlegającym wspomnianemu systemowi zaspokojenie co najmniej części ich podstawowych potrzeb oraz przyjmuje przepisy specjalne mające na celu złagodzenie poniesionych negatywnych skutków, aby nie naruszyć sedna konstytucyjnej ochrony jednostki i praw socjalnych.

- 12 Ponadto pracownicy państwa, władz lokalnych, osób prawnych prawa publicznego i ogólnie podmiotów publicznych, takich jak OAKA, zatrudnieni w ramach stosunku pracy prawa prywatnego na czas nieokreślony i zajmujący odpowiednie stanowiska, mogą w dowolnej chwili zostać zwolnieni w drodze rozwiązania umowy o pracę przez instytucję będącą ich pracodawcą na podstawie obowiązujących przepisów prawa pracy. W związku z powyższym, biorąc pod uwagę, że dany podmiot publiczny mógł swobodnie zażądać rozwiązania umów o pracę, całkowicie dopuszczalne było wybranie przez ustawodawcę mniej restrykcyjnej instytucji rezerwy kadrowej dla tej części pracowników, która była bliska przejścia na emeryturę.
- 13 Ponadto pracownikom zatrudnionym w ramach stosunku pracy na podstawie prawa prywatnego nie przysługuje stałe stanowisko, w przeciwieństwie do urzędników sektora publicznego, w związku z czym nie mogą być do nich stosowane, nawet w drodze analogii, postanowienia art. 103 ust. 2 i 4 konstytucji, z których pierwszy stanowi, że nikt nie może zajmować stanowiska urzędnika, jeżeli nie jest ono przewidziane przez prawo, a drugi, że urzędnicy zajmujący stanowiska pracy są stale zatrudnieni, na podstawie których to postanowień rada państwa (Grecja) uznała, iż przepis art. 33 ustawy nr 4024/2011 (a nie przepis art. 34 mający zastosowanie do niniejszej sprawy), który ustanawia system udostępniania publicznych pracowników państwa, władz lokalnych i osób prawnych prawa publicznego przed ich przejściem na emeryturę i który zawiera przepisy podobne do przepisów art. 34, jest sprzeczny z konstytucją.
- 14 W świetle powyższego sąd odsyłający oddala jako bezzasadny zarzut skargi w zakresie, w jakim podniesiono w nim, że art. 34 ustawy nr 4024/2011 jest sprzeczny z konstytucją, i kontynuuje analizę powyższego zarzutu w zakresie, w jakim stwierdzono, że przepis ten jest sprzeczny z prawem Unii.
- 15 Przepis art. 34 ust. 1 lit. c), ust. 3 akapit pierwszy i ust. 4 ustawy 4024/2011 wprowadził instytucję rezerwy kadrowej dla pracowników już zatrudnionych w ramach stosunku pracy zawartego z państwem, władzami lokalnymi, osobami prawnymi prawa publicznego i podmiotami prywatnymi sektora publicznego na okres co najmniej dwóch lat (od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r.) w oparciu o horyzontalne kryterium bliskiego przejścia na pełną emeryturę, która przysługuje po upływie 35 lat opłacania składek na ubezpieczenie we wspomnianym okresie.

- 16 W wyżej wymienionym okresie i do czasu spełnienia warunków rozpatrywanego przejścia na emeryturę osoby, które uzyskają ten status, podlegają drastycznemu obniżeniu ich wynagrodzenia, jednak nie są zobowiązane do świadczenia pracy dla podmiotu publicznego. Ponadto odprawa, którą w każdym razie dana osoba otrzymałaby, jest potrącana ze zmniejszonymi wynagrodzeniami otrzymanymi przez czas objęcia owej osoby wspomnianym statusem, natomiast objęcie jej systemem rezerwy kadrowej uznaje się za okres wypowiedzenia wraz ze wszystkimi związanymi z tym skutkami prawnymi.
- 17 Celem odpowiednich przepisów była pilna potrzeba poradzenia sobie ze zmniejszeniem wydatków na wynagrodzenia uzgodnionym przez Grecję i jego partnerów będących kredytodawcami oraz racjonalizacja sektora publicznego, a także szeroko pojętego sektora publicznego w świetle poważnego kryzysu gospodarczego, który dotknął to państwo.
- 18 Odpowiednie przepisy nie przewidują określonego limitu wieku dla pracowników podlegających systemowi rezerwy kadrowej, w związku z czym nie można mówić o bezpośredniej dyskryminacji ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78. Odpowiedni przepis ustawowy opiera się jednak na horyzontalnym kryterium bliskości nabycia prawa do emerytury należnej od instytucji ubezpieczeniowej pracownika wraz z upływem 35 lat ubezpieczenia, jeżeli warunki przejścia na emeryturę są spełnione w określonym z góry terminie od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. Powstaje zatem pytanie, czy odpowiedni przepis ustawowy zawarty w art. 34 ust. 3 akapit pierwszy i ust. 4 ustawy nr 4024/2011 stanowi dyskryminację pośrednią ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy, biorąc również pod uwagę, że zgodnie z przepisami dotyczącymi ubezpieczeń pracownicy pozostający w stosunku pracy, podobnie jak AB, nabywali prawo do emerytury należnej od danej instytucji zabezpieczenia społecznego, oprócz innych przypadków, które nie są istotne w niniejszej sprawie, i jeśli mogli wykazać 10 500 dni pracy (35 lat pracy) składkowych w IKA lub w innej instytucji ubezpieczenia pracowników, a także ukończyli wiek 58 lat (obowiązujące wówczas limity wieku i dni pracy).
- 19 Oczywiście należy zauważyć, że w niniejszej sprawie nie można wykluczyć, iż okres ubezpieczenia (35 lat) może zostać osiągnięty w wieku wyższym (lub niższym) niż wiek 58 lat, w zależności od rozpoczęcia okresu aktywności zawodowej oraz ubezpieczenia pracownika lub z innych powodów osobistych, jednakże ukończenie co najmniej 58 roku życia jest niezbędnym warunkiem nabycia prawa do emerytury po upływie trzydziestu pięciu lat pracy pracownika ubezpieczonego w IKA, oprócz spełnienia warunku minimalnego okresu ubezpieczenia, o którym mowa powyżej, w ramach stosunku pracy (35 lat).
- 20 W przypadku, gdy wspomniany przepis ustawowy faktycznie stanowi dyskryminację pośrednią ze względu na wiek w rozumieniu dyrektywy, powstaje kolejne pytanie, czy przyczyny przedstawione w uzasadnieniu ustawy obiektywnie i racjonalnie stanowią słuszny cel uzasadniający odmienne traktowanie, biorąc pod uwagę warunki, w których część pracowników została

objęta systemem rezerwy kadrowej, a ponadto, czy szczególne środki ustawowe dotyczące wynagrodzeń i odprawy z tytułu zwolnienia z pracy pracowników podlegających systemowi rezerwy kadrowej stanowią właściwe i konieczne środki do osiągnięcia tego celu zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. b) oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, w szczególności następujące środki:

a) drastyczne obniżenie, zgodnie z art. 34 ust. 1 lit. c) ustawy nr 4024/2011, wynagrodzeń pracowników podlegających systemowi rezerwy kadrowej w wysokości 60% ich wynagrodzenia podstawowego, przy czym pracownicy ci nie są zobowiązani do świadczenia pracy na rzecz danej instytucji publicznej, i w związku z tym utrata możliwości awansu zawodowego oraz podwyżki wynagrodzenia w okresie od objęcia systemem rezerwy kadrowej do czasu zwolnienia z pracy z powodu przejścia na emeryturę, biorąc również pod uwagę środki ochrony owych pracowników przewidziane ustawą (możliwość znalezienia innej pracy lub wykonywania wolnego zawodu bez utraty prawa do otrzymania wyżej wymienionej kwoty liczonej od wynagrodzenia podstawowego, przejście zobowiązania instytucji, to znaczy OAED [przyp. tłum.: urzędu pracy], do zapłaty danej instytucji ubezpieczeniowej, do czasu przejścia pracownika na emeryturę, składek na ubezpieczenie społeczne dotyczących pracodawcy i pracownika na podstawie poprzedniego wynagrodzenia pracownika, odstąpienie od systemu rezerwy kadrowej dla wrażliwych grup społecznych, które potrzebują ochrony, możliwość przeniesienia pracowników w pierwszej kolejności na inne stanowiska w sektorze publicznym, przyjęcie środków służących spłacie kredytów mieszkaniowych udzielonych tym pracownikom itp.);

b) całkowita (lub częściowa) utrata, zgodnie z art. 34 ust. 1 lit. e) ustawy nr 4024/2011, przewidzianej ustawą odprawy w przypadku zwolnienia z pracy lub rozwiązania umowy o pracę pracownika z powodu nabycia prawa do emerytury, w wysokości 40% odprawy z tytułu zwolnienia z pracy przewidzianej dla pracowników posiadających ubezpieczenie dodatkowe (która to odprawa, w przypadku instytucji publicznych użyteczności publicznej lub subsydiowanych przez państwo, takich jak OAKA, nie może przekroczyć maksymalnej kwoty 15 000,00 EUR), poprzez potrącenie owej odprawy z obniżonym wynagrodzeniem otrzymanym podczas obowiązywania systemu rezerwy kadrowej, biorąc pod uwagę, iż w każdym razie tacy pracownicy otrzymaliby wspomnianą odprawę zgodnie z wyżej wymienionym obowiązującym prawem pracy zarówno w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika, jak i w przypadku zwolnienia z pracy przez instytucję, w której pracował.

- 21 W związku z powyższym nasuwa się pytanie o zgodność przepisów art. 34 ustawy nr 4024/2011 z przepisami art. 2 ust. 1 i ust. 2 lit. b), art. 3 ust. 1 lit. c) i art. 6 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78. W świetle powyższego sąd odsyłający, w drodze jednomyślnego postanowienia, uważa, że zgodnie z art. 267 TFUE należy wystąpić do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z odesłaniem prejudycjalnym.