

**Cauza C-511/19****Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții****Data depunerii**

4 iulie 2019

**Instanța de trimitere:**

Areios Pagos (Curtea de Casație, Grecia)

**Data deciziei de trimitere:**

11 iunie 2019

**Recurent:**

AB

**Intimat:**

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis

**Obiectul procedurii principale**

Trimitere preliminară – Articolul 267 TFUE – Directiva 2000/78/CE – Egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Discriminare pe motive de vârstă – Discriminare indirectă – Reglementare națională care prevede un regim al rezervei de forță de muncă pentru lucrătorii din sectorul public pe baza criteriului proximității față de îndeplinirea condițiilor pentru a beneficia de pensia pentru limită de vârstă – Justificarea reglementării naționale

**Obiectul și temeiul juridic al cererii de decizie preliminară**

Interpretarea dreptului Uniunii, articolul 267 TFUE

**Întrebările preliminare**

- 1) Constituie o discriminare indirectă pe motive de vârstă în sensul articolului 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (b) și al articolului 3 alineatul (1) litera (c)

din Directiva 2000/78 adoptarea de către statul membru a unei reglementări precum cea prevăzută la articolul 34 alineatul 1 litera c), alineatul 3 primul paragraf și alineatul 4 din Legea nr. 4024/2011, care se aplică de stat, de autoritățile locale, de persoanele juridice de drept public și, în general, de toate entitățile din sectorul public extins (organisme de drept privat) în calitate de angajatori, în temeiul căreia personalul angajat cu contract de muncă de drept privat de entitățile menționate anterior este supus unui regim al rezervei de forță de muncă pentru o perioadă de cel mult 24 (douăzeci și patru) de luni, pe baza unui singur criteriu de ordin material, și anume proximitatea față de îndeplinirea condițiilor pentru a beneficia de pensia pentru limită de vârstă, care corespunde unui număr de 35 (treizeci și cinci) de ani de contribuție, în perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2012 și 31 decembrie 2013, ținând seama și de faptul că, în conformitate cu reglementarea relevantă în materie de asigurări în vigoare la momentul respectiv, pe lângă alte cazuri care nu sunt relevante în speță, pentru a dobândi dreptul la pensie pentru limită de vârstă în temeiul unui raport de muncă salariată, erau necesare (cel puțin) 10 500 de zile lucrătoare (35 de ani) de asigurare a lucrătorilor salariați, la IKA sau la alt organism de asigurări a lucrătorilor salariați, și împlinirea de către lucrător a vârstei de (cel puțin) 58 de ani, fără a exclude, desigur, în funcție de cazul concret, ca perioada de asigurare (35 de ani) să fie realizată la o altă vârstă?

- 2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, adoptarea regimului rezervei de forță de muncă poate fi justificată în mod obiectiv și rezonabil, în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) și cu articolul 6 alineatul (1) litera (a) din directivă, prin necesitatea imediată de a asigura rezultate organizatorice, operaționale și bugetare și, în special, prin necesitatea urgentă de a reduce cheltuielile publice în vederea atingerii unor obiective cantitative specifice până la sfârșitul anului 2011, obiective menționate în expunerea de motive la lege, astfel cum se precizează în cadrul bugetar pe termen mediu, în scopul de a respecta angajamentele asumate de stat față de partenerii creditori pentru a face față crizei economice și financiare acute și prelungite prin care trecea țara și, în același timp, de a raționaliza și de a limita întinderea sectorului public?
- 3) În cazul unui răspuns afirmativ la a doua întrebare,
  - a) adoptarea unei măsuri precum cea menționată la articolul 34 alineatul 1 litera c) din Legea nr. 4024/2011, care prevede o reducere drastică a remunerației personalului supus regimului rezervei de forță de muncă, și anume cu 60 % din salariul de bază perceput la momentul plasării sub un asemenea regim al rezervei de forță de muncă, fără ca personalul respectiv să fie însă obligat să lucreze pentru entitatea publică în cauză, și care implică (*de facto*) pierderea eventualei majorări salariale și a promovării pentru perioada cuprinsă între plasarea sub regimul rezervei de forță de muncă și încetarea raportului de muncă ca urmare a pensionării pentru limită de vârstă, este corespunzătoare și necesară pentru realizarea obiectivului

amintit mai sus, în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) și cu articolul 6 alineatul (1) litera (a) din directivă, într-o situație în care, în mod cumulativ:

- i) personalul respectiv își păstrează posibilitatea de a găsi un alt loc de muncă (în sectorul privat) ori poate exercita o profesie liberală sau o meserie în perioada de plasare în rezerva de forță de muncă, fără a pierde dreptul de a percepe cuantumul din salariul de bază menționat mai sus, cu excepția cazului în care remunerația sau venitul obținut de la noul loc de muncă sau din noua ocupație depășește remunerația percepută anterior plasării sub regimul rezervei de forță de muncă, ipoteză în care cuantumul din salariul de bază menționat anterior se va reduce cu suma în plus – articolul 34 alineatul 1 litera f);
- ii) entitatea publică, în calitate de angajator, și, în cazul desființării acesteia, OAED își asumă obligația de a plăti organismului de asigurări în cauză, până la momentul pensionării lucrătorului, contribuțiile de asigurări sociale, atât pe cele ale angajatorului, cât și pe cele ale lucrătorului, aferente pensiei principale, pensiei suplimentare și asistenței sociale și de sănătate, pe baza remunerației percepute de acesta din urmă înainte de plasarea sa sub regimul rezervei de forță de muncă – articolul 34 alineatul 1 litera d);
- iii) de la regimul rezervei de forță de muncă sunt prevăzute derogări pentru grupurile sociale vulnerabile care necesită protecție (soțul unei persoane supuse regimului rezervei de forță de muncă, soțul sau copilul cu o rată de invaliditate de cel puțin 67 % care locuiește împreună cu lucrătorul și care se află în întreținerea acestuia, lucrătorii cu o rată de invaliditate de cel puțin 67 %, familiile numeroase și părinții singuri care locuiesc împreună cu lucrătorul și care se află în întreținerea acestuia) – articolul 34 alineatul 1 litera b);
- iv) personalului în discuție i se acordă cu prioritate posibilitatea de transfer în alte posturi vacante din cadrul entităților publice pe baza unor criterii obiective și meritocratice prin includerea în listele ASEP [Anotato Symvoulío Epilogis Prosopikou – Consiliul Superior de Selecție a Personalului] – articolul 34 alineatul 1 litera a); această posibilitate este însă limitată în fapt ca urmare a reducerii drastice a recrutărilor de personal de către diverse entități publice, din cauza necesității de a reduce cheltuielile;
- v) se asigură luarea unor măsuri pentru rambursarea împrumuturilor pe care lucrătorii plasați în rezerva de forță de muncă le-au primit de la Casa de Depuneri și Împrumuturi și pentru încheierea unui acord între statul elen și Asociația Băncilor Elene în scopul de a facilita rambursarea împrumuturilor pe care personalul în discuție le-a primit

de la alte bănci, proporțional cu venitul total al familiei și cu situația patrimonială a persoanelor în cauză – articolul 34 alineatele 10 și 11;

- vi) o lege recentă (articolul 1 alineatul 15 din Legea nr. 4038/2012, JO, seria A', nr. 14) prevede adoptarea cu prioritate absolută a unui regulament privind pensiile și ordinea de plată pentru personalul menționat la literele b) și c) și, în orice caz, în termen de cel mult patru luni de la concediere și de la prezentarea documentației aferente în vederea acordării pensiei;
- vii) pierderea menționată mai sus a promovării și a majorării salariale pentru perioada în care personalul angajat cu contract de muncă de drept privat este plasat sub regimul rezervei de forță de muncă și până la încetarea raportului de muncă ca urmare a pensionării pentru limită de vârstă nu se va produce în majoritatea cazurilor, printre care prezenta speță, întrucât, datorită menținerii sale îndelungate în cadrul entității publice, lucrătorul va fi epuizat treptele de salarizare și/sau de promovare prevăzute de reglementarea în vigoare pentru avansarea sa?

b) adoptarea unei măsuri precum cea menționată la articolul 34 alineatul 1 litera e) din Legea nr. 4024/2011, care implică pierderea totală (sau analogă), în conformitate cu articolul 8 litera b) din Legea nr. 3198/1955, a indemnizației în caz de concediere sau de încetare a raportului de muncă al lucrătorului, din cauza îndeplinirii condițiilor de acces la pensia pentru limită de vârstă, în cuantum de 40 % din indemnizația de concediere prevăzută pentru lucrătorii cu asigurare suplimentară (care, în ceea ce privește entitățile publice de utilitate publică sau care sunt subvenționate de stat, astfel cum este întinatul în calitatea sa de persoană juridică de drept privat, nu poate depăși suma maximă de 15 000 de euro), prin compensarea acesteia cu remunerația redusă percepută în perioada de plasare în rezerva de forță de muncă, este corespunzătoare și necesară pentru realizarea obiectivului amintit mai sus, în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) și cu articolul 6 alineatul (1) litera (a) din directivă, luând în considerare că, în orice caz, personalul în cauză ar fi obținut această indemnizație redusă conform legislației muncii în vigoare, citată anterior, atât în caz de demisie, cât și în caz de concediere de către entitatea la care era încadrat în muncă?

### **Dispozițiile relevante de drept al Uniunii**

Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7): considerentul (25), articolul 1, articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (b), articolul 3 alineatul (1) litera (c) și articolul 6 alineatul (1) litera (a)

## Dispozițiile de drept național

Legea nr. 4024/2011 privind regimul de pensii, tabelul unic al salariilor – niveluri, rezerva de forță de muncă și alte dispoziții de aplicare a cadrului bugetar pe termen mediu 2012-2015 (JO, seria A', nr. 226): articolul 34

Legea nr. 3304/2005 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament, fără deosebire de rasă, de originea etnică, de apartenența religioasă, de convingeri, de handicap, de vârstă și de orientare sexuală (JO, seria A', nr. 16)

Legea nr. 4443/2016 I) de transpunere [...] a Directivei 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă [...] (JO, seria A', nr. 232)

## Prezentare succintă a situației de fapt și a procedurii principale

- 1 Domnul AB, recurent în cauza principală, a fost angajat de intimatul din cauza principală, Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (denumit în continuare „OAKA”), la 23 iunie 1982 cu un contract de muncă pe durată nedeterminată și cu specializarea de tehnician electronist.
- 2 Prin actul de confirmare din 30 decembrie 2011, domnul AB a fost supus *de iure* regimului rezervei de forță de muncă începând cu 1 ianuarie 2012, în temeiul articolului 34 alineatul 1 litera c), alineatul 3 primul paragraf, alineatul 4 și alineatul 8 din Legea nr. 4024/2011. Deși la momentul plasării sale în rezerva de forță de muncă percepea suma (brută) de 3 775,58 euro pe lună, după plasarea sub regimul respectiv, remunerația sa a fost redusă cu 60 % din salariul său de bază și, începând cu 1 ianuarie 2012, se ridică la suma (brută) de 1 064,99 euro pe lună.
- 3 La 30 aprilie 2013, OAKA a solicitat rezilierea contractului de muncă încheiat cu domnul AB și, în temeiul dispozițiilor articolului 34 alineatul 1 litera e) din Legea nr. 4024/2011, care prevedea compensarea indemnizației cuvenite în caz de concediere cu remunerația plătită lucrătorului în perioada de plasare în rezerva de forță de muncă, nu i-a plătit indemnizația prevăzută de lege din cauza faptului că îndeplinea condițiile pentru a percepe pensia pentru limită de vârstă de la organismul de asigurări în cauză.
- 4 Domnul AB a introdus o acțiune la Monomeles Protodikeio Athinon [Tribunalul de Mare Instanță în complet de judecător unic din Atena, Grecia], invocând, printre altele, incompatibilitatea cu dispozițiile Directivei 2000/78 a dispozițiilor articolului 34 din Legea nr. 4024/2011, întrucât acestea prevăd un tratament diferențiat pe motive de vârstă, și solicitând în special declararea nulității plasării sale sub regimul rezervei de forță de muncă începând cu 1 ianuarie 2012, obligarea OAKA la plata în favoarea sa a diferenței dintre remunerația percepută înainte de plasarea sa în rezerva de forță de muncă și remunerația percepută ulterior acestui statut pentru perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2012 și 30 aprilie 2013, precum și obligarea OAKA la plata în favoarea sa a sumei totale de

32 108,04 euro cu titlu de indemnizație de concediere (fără limita de 15 000 de euro) cu dobânzile legale.

- 5 Monomeles Protodikeio Athinon [Tribunalul de Mare Instanță în complet de judecător unic din Atena, Grecia] a admis în parte această cerere. În special, printre altele, după ce a constatat că plasarea domnului AB sub regimul rezervei de forță de muncă în temeiul articolului 34 din Legea nr. 4024/2011 a fost aleasă exclusiv din cauza pensionării sale iminente și, în consecință, constituia un tratament diferențiat pe motive de vârstă, fără ca acest aspect să constituie o finalitate obiectivă și în mod rațional legitimă, cu încălcarea dispozițiilor relevante ale Directivei 2000/78, transpusă în dreptul național prin Legea nr. 3304/2005 (ulterior înlocuită cu Legea nr. 4443/2016), interpretând dispozițiile articolului 34 din Legea nr. 4024/2011, menționat anterior, în conformitate cu textul și cu obiectivul directivei, instanța menționată a stabilit că plasarea domnului AB sub regimul rezervei de forță de muncă era nulă și, prin urmare, a recunoscut în favoarea acestuia diferențele salariale menționate mai sus pentru perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2012 și 30 aprilie 2013, precum și obligația OAKA de a-i plăti suma de 15 000 de euro cu titlu de indemnizație de concediere.
- 6 Împotriva hotărârii Monomeles Protodikeio Athinon [Tribunalul de Mare Instanță în complet de judecător unic din Atena], OAKA a declarat apel la Monomeles Efeteio Athinon [Curtea de Apel în complet de judecător unic din Atena, Grecia], care a respins acțiunea ca neîntemeiată. În special, instanța de apel a reținut, printre altele, că domnul AB nu avea dreptul la diferențele salariale pentru perioada menționată mai sus, dat fiind că includerea sa în regimul rezervei de forță de muncă în temeiul articolului 34 din Legea nr. 4024/2011 era pe deplin validă, întrucât nu era incompatibilă nici cu dispozițiile Constituției, nici cu dispozițiile directivei.
- 7 Potrivit instanței de apel, instituția rezervei de forță de muncă răspunde necesității de a limita și de a raționaliza cheltuielile cu salariile în scopul redresării finanțelor publice, precum și de a reduce întinderea cheltuielilor publice și a celor din sectorul public extins, astfel cum s-a prevăzut în cadrul relevant al strategiei bugetare pe termen mediu în perioada crizei economice prelungite prin care trecea țara, și care, în orice caz, justifică un tratament diferențiat pe baza criteriului orizontal și obiectiv al proximității în ceea ce privește stabilirea dreptului la pensie integrală și, în același timp, constituie o măsură corespunzătoare și necesară pentru realizarea obiectivului menționat anterior (întrucât permite lucrătorilor care fac obiectul acestuia să își acopere nevoile principale până la pensionare și asigură totodată protejarea grupurilor sociale vulnerabile și rezolvarea problemelor legate de rambursarea împrumuturilor garantate cu ipotecă pe locuință, fără a afecta nucleul drepturilor constituționale și sociale).
- 8 Instanța de apel a reținut de asemenea că OAKA se numără printre organismele în privința cărora se prevede o indemnizație de concediere redusă și că, prin urmare, indemnizația de concediere cuvenită domnului AB se ridică la 15 000 de euro (astfel cum a decis și instanța de prim grad), compensată cu remunerația pe care o

percepuse deja în perioada regimului rezervei de forță de muncă, în conformitate cu articolul 34 alineatul 1 litera e) din Legea nr. 4024/2011.

- 9 Domnul AB a declarat recurs împotriva hotărârii Monomeles Efeteio Athinon [Curtea de Apel în complet de judecător unic din Atena, Grecia]. Acesta susține, printre altele, că în hotărârea atacată se reține în mod eronat că dispozițiile articolului 34 alineatul 1 litera c), alineatul 2, alineatul 3 primul paragraf, alineatul 4 și alineatul 9 din Legea nr. 4024/2011 privind rezerva de forță de muncă sunt conforme cu Constituția și cu dispozițiile articolului 2 alineatul (1) litera (b), ale articolului 3 alineatul (1) litera (c) și ale articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78 privind interzicerea discriminării pe motive de vârstă, cu încălcarea dispozițiilor de drept material ale Constituției și ale dreptului Uniunii, menționate anterior.

### **Rezumatul motivării ordonanței de trimitere**

- 10 Potrivit expunerii de motive la Legea nr. 4024/2011, dispozițiile articolului 34 pun în aplicare măsura rezervei de forță de muncă, astfel cum este prevăzută în cadrul strategiei bugetare pe termen mediu și la articolul 37 alineatul 7 din Legea nr. 3986/2011, în scopul respectării angajamentelor asumate de stat față de partenerii creditorii privind plasarea în rezervă a unui număr de 30 000 de lucrători din sectorul public, realizarea unei economii de 300 000 000 de euro în anul 2012 și finalizarea procedurii până la sfârșitul anului 2011. În plus, potrivit aceleiași expuneri de motive, principalele avantaje ale adoptării acestei măsuri constă în necesitatea imediată de a asigura rezultate organizatorice, operaționale și bugetare în scopul realizării obiectivelor strategice privind sustenabilitatea sectorului public și reducerea cheltuielilor publice, în același timp fără ca majoritatea lucrătorilor care fac obiectul acestui regim să intre în șomaj, ci să beneficieze de siguranța pensionării, fără să existe o tulburare gravă în rândul personalului din administrația publică și din sectorul public extins și fără ca, în majoritatea cazurilor, costul indemnizațiilor de concediere să fie suportat de entitățile menționate anterior, ceea ce ar fi fost deosebit de dezavantajos din punct de vedere financiar.
- 11 Ținând seama de obiectivul menționat mai sus, intervenția legiuitorului amintită anterior, care instituie regimul rezervei de forță de muncă pe baza criteriului orizontal al proximității față de îndeplinirea de către lucrători a condițiilor pentru a beneficia de pensie pentru limită de vârstă din partea organismului de asigurări în cauză, nu încalcă principiile constituționale fundamentale consacrate la articolul 2 (protecția demnității umane), la articolul 4 (egalitatea cetățenilor) și la articolul 5 (dezvoltarea liberă a personalității) din Constituție. Aceasta datorită faptului că, în cazul unei crize economice prelungite, legiuitorul poate să introducă măsuri de reducere directă a cheltuielilor publice, care determină o sarcină economică suportată de mari grupuri de populație, vizând în același timp îmbunătățirea viitoare a situației economice și bugetare și luând în considerare, pe de altă parte, faptul că prin astfel de măsuri se urmărește totodată obiectivul legitim al

raționalizării și al sustenabilității sectorului public extins, în condițiile în care, în același timp, prin norme specifice, permite lucrătorilor care fac obiectul unui asemenea regim să acopere cel puțin o parte din nevoile lor principale și adoptă dispoziții speciale pentru atenuarea efectelor negative suferite, astfel încât să nu afecteze nucleul fundamental al protecției constituționale individuale și al drepturilor sociale.

- 12 Pe de altă parte, personalul angajat de stat, de autoritățile locale, de persoanele juridice de drept public și, în general, de entități publice, astfel cum este și OAKA, cu contract de muncă pe durată nedeterminată, care ocupă posturile statutare respective, poate fi concediat în orice moment prin rezilierea contractului de muncă de către angajator, în temeiul legislației muncii aplicabile. În consecință, dat fiind că entitatea publică în cauză era liberă să solicite rezilierea contractelor de muncă salariată, era perfect admisibil ca legiuitorul să aleagă instituția mai puțin restrictivă a rezervei de forță de muncă pentru acea parte a personalului care era aproape de pensionare.
- 13 În plus, personalul aflat într-un raport de muncă de drept privat nu beneficiază de un statut de încadrare permanentă în muncă, spre deosebire de funcționarii din sectorul public și, în consecință, acestora nu li se pot aplica, nici măcar prin analogie, dispozițiile articolului 103 alineatele 2 și 4 din Constituție, cel dintâi prevăzând că nicio persoană nu poate ocupa un post de funcționar permanent în cazul în care legea nu prevede astfel, iar celălalt prevăzând că funcționarii care ocupă posturi de muncă sunt permanenți, în temeiul cărora Symvoulío tis Epikrateias [Consiliul de Stat, Grecia] a apreciat că dispozițiile articolului 33 din Legea nr. 4024/2011 (iar nu cele ale articolului 34 aplicabil în speță), care instituie un regim de punere la dispoziție înainte de pensionare a funcționarilor publici angajați de stat, de autoritățile locale și de persoanele juridice de drept public și care conține dispoziții similare cu cele ale articolului 34, sunt contrare Constituției.
- 14 Având în vedere cele de mai sus, instanța de trimitere respinge ca neîntemeiat motivul de recurs în măsura în care susține că articolul 34 din Legea nr. 4024/2011 este contrar Constituției și continuă examinarea aceluiași motiv în măsura în care susține că această dispoziție este contrară dreptului Uniunii.
- 15 Dispozițiile articolului 34 alineatul 1 litera c), alineatul 3 primul paragraf și alineatul 4 din Legea nr. 4024/2011 au introdus instituția rezervei de forță de muncă pentru lucrătorii deja încadrați în temeiul unui contract de muncă de drept privat încheiat cu statul, cu autoritățile locale, cu persoanele juridice de drept public și cu entitățile private din sectorul public, pentru o perioadă de cel puțin doi ani (de la 1 ianuarie 2012 până la 31 decembrie 2013), pe baza criteriului orizontal al proximității față de îndeplinirea condițiilor de acces la pensia pentru limită de vârstă, care corespunde unui număr de 35 de ani de asigurare, în perioada menționată anterior.



- 16 În perioada menționată mai sus și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare în discuție, persoanele care se încadrează în acest statut sunt supuse unei reduceri drastice a remunerației, fără a fi însă obligate să lucreze pentru entitatea publică în cauză. În plus, indemnizația de care oricum ar fi beneficiat se compensează cu remunerația redusă percepută în cursul menținerii unui astfel de statut, iar plasarea sub acest regim este considerată preaviz de concediere, cu toate consecințele juridice pe care le implică acesta.
- 17 Obiectivul dispozițiilor relevante era necesitatea imediată de a face față reducerii cheltuielilor cu salariile, convenită între stat și partenerii creditori, precum și raționalizării sectorului public și a sectorului public extins, având în vedere criza economică gravă prin care trecea țara.
- 18 Dispozițiile respective nu prevăd o limită de vârstă specifică pentru personalul supus regimului rezervei de forță de muncă și, prin urmare, nu se poate vorbi despre o discriminare directă pe motive de vârstă în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78. Cu toate acestea, dispoziția legislativă respectivă se întemeiază pe criteriul orizontal al proximității față de dobândirea dreptului la pensie pentru limită de vârstă de la organismul de asigurări al lucrătorului, la realizarea unei perioade de asigurare de 35 de ani, în cazul în care condițiile de pensionare sunt îndeplinite într-un termen prestabilit cuprins între 1 ianuarie 2012 și 31 decembrie 2013. Prin urmare, se pune problema dacă dispoziția legislativă relevantă, și anume articolul 34 alineatul 3 primul paragraf și alineatul 4 din Legea nr. 4024/2011, constituie o discriminare indirectă pe motive de vârstă în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (b) din directivă, ținând seama și de faptul că, potrivit legislației privind asigurările, lucrătorii aflați într-un raport de muncă salariată, precum AB, dobândeau dreptul la pensie pentru limită de vârstă de la organismul de asigurări sociale în cauză, pe lângă alte cazuri care nu sunt relevante în speță, și în cazul în care realizau 10 500 de zile lucrătoare (35 de ani de activitate) de asigurare, la IKA [n.t.: Agenția de Asigurări Sociale] sau la alt organism de asigurare a lucrătorilor salariați, și împlineau vârsta de 58 de ani (limite de vârstă și de zile lucrătoare în vigoare la momentul respectiv).
- 19 Desigur, trebuie să se arate că nu se exclude, în speță, ca perioada de asigurare (35 de ani) să poată fi realizată la o vârstă mai mare (sau mai mică) decât cea de 58 de ani, în funcție de momentul în care lucrătorul și-a început viața profesională și perioada de asigurare sau pentru alte motive personale ale acestuia; cu toate acestea, pentru ca o persoană asigurată la IKA să dobândească dreptul la pensie pentru limită de vârstă cu 35 de ani de muncă salariată, o condiție indispensabilă, pe lângă realizarea perioadei minime de asigurare menționate anterior în temeiul unui raport de muncă salariată (35 de ani), este împlinirea vârstei de cel puțin 58 de ani.
- 20 În cazul în care dispoziția legislativă menționată mai sus constituie efectiv o discriminare indirectă pe motive de vârstă în sensul directivei, se ridică problema subsecventă referitoare la aspectul dacă motivele enunțate în expunerea de motive la lege constituie în mod obiectiv și rezonabil un obiectiv legitim care justifică

tratamentul diferențiat, ținând seama de condițiile în care o parte a personalului a fost supusă regimului rezervei de forță de muncă, și, în plus, dacă sunt mijloace corespunzătoare și necesare pentru realizarea unui astfel de obiectiv, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) și al articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, măsurile legislative specifice privind remunerațiile și indemnizațiile de concediere ale lucrătorilor supuși regimului rezervei de forță de muncă, și în special:

a) reducerea drastică, în conformitate cu articolul 34 alineatul 1 litera c) din Legea nr. 4024/2011, a remunerației personalului supus regimului rezervei de forță de muncă, și anume cu 60 % din salariul de bază, însă fără ca personalul în discuție să fie obligat să lucreze la entitatea publică în cauză, și pierderea în consecință a eventualei promovări și a majorărilor salariale pentru perioada cuprinsă între plasarea sub regimul rezervei de forță de muncă și încetarea raportului de muncă ca urmare a pensionării pentru limită de vârstă, ținând seama și de măsurile de protecție prevăzute de lege pentru acest personal (posibilitatea de a găsi un alt loc de muncă sau de a exercita o profesie liberală, fără a pierde dreptul de a percepe cuantumul din salariul de bază menționat mai sus, asumarea de către entitate, respectiv de către OAED [n.t.: agenție de plasare a forței de muncă], a obligației de a plăti organismului de asigurări în cauză, până la momentul pensionării, contribuțiile de asigurări sociale ale angajatorului și ale lucrătorului, pe baza remunerației anterioare a acestuia din urmă, derogarea de la regimul rezervei de forță de muncă pentru grupurile sociale vulnerabile care necesită protecție, posibilitatea de a transfera cu prioritate personalul menționat în alte posturi din sectorul public, luarea unor măsuri pentru rambursarea împrumuturilor garantate cu ipotecă pe locuință acordate personalului respectiv etc.);

b) pierderea totală (sau parțială), în conformitate cu articolul 34 alineatul 1 litera e) din Legea nr. 4024/2011, a indemnizației prevăzute de lege în caz de concediere sau de încetare a raportului de muncă al lucrătorului, din cauza îndeplinirii condițiilor de acces la pensia pentru limită de vârstă, în cuantum de 40 % din indemnizația de concediere pentru lucrătorii cu asigurare suplimentară (care, în ceea ce privește entitățile publice de utilitate publică sau care sunt subvenționate de stat, astfel cum este OAKA, nu poate depăși suma maximă de 15 000 de euro), prin compensarea acesteia cu remunerația redusă percepută în perioada de plasare în rezerva de forță de muncă, luând în considerare că, în orice caz, personalul în cauză ar fi obținut această indemnizație conform legislației muncii în vigoare, citată anterior, atât în caz de demisie, cât și în caz de concediere de către entitatea la care era încadrat în muncă.

- 21 În lumina celor arătate mai sus, se pune problema compatibilității dispozițiilor articolului 34 din Legea nr. 4024/2011 cu dispozițiile articolului 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (b), ale articolului 3 alineatul (1) litera (c) și ale articolului 6 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78. Având în vedere cele ce precedă, instanța de trimitere apreciază în unanimitate că este necesar să adreseze Curții de Justiție a Uniunii Europene întrebări preliminare în temeiul articolului 267 TFUE.

DOCUMENT DELUCRU