

Vec C-511/19

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1
rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

Dátum podania

4. júl 2019

Vnútroštátny súd:

Areios Pagos

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

11. jún 2019

Navrhovateľ:

AB

Odporca:

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis

PRACOVNÝ DOKUMENT

Predmet konania v veci samej

Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Článok 267 ZFEÚ – Smernica 2000/78/ES – Rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani – Diskriminácia na základe veku – Nepriama diskriminácia – Vnútroštátna právna úprava stanovujúca režim pracovných rezerv pre zamestnancov verejného sektora, a to na základe kritéria týkajúceho sa času ostávajúceho do splnenia podmienok na priznanie nároku na starobný dôchodok – Odôvodnenie vnútroštátnych právnych predpisov.

Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania

Výklad práva Únie, článok 267 ZFEÚ

Prejudiciálne otázky

- A) Predstavuje nepriamu diskrimináciu na základe veku podľa článku 2 ods. 1 a 2 písm. b) a článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 prijatie právnej úpravy členským štátom, vzťahujúcej sa na štát, orgány miestnej samosprávy a právnické osoby podľa verejného práva, a všeobecne na všetky subjekty verejného sektora v širšom zmysle (súkromnoprávne subjekty) v postavení zamestnávateľov, akou je právna úprava uvedená v § 34 ods. 1 písm. c), ods. 3 prvom pododseku, a v ods. 4 zákona č. 4024/2011, na základe ktorej zamestnanci vyššie uvedených subjektov pracujúci na základe súkromnoprávneho pracovného vzťahu podliehajú na obdobie najviac dvadsaťštyri (24) mesiacov režimu pracovných rezerv, pričom jediným podstatným kritériom je čas ostávajúci do splnenia podmienok na priznanie nároku na starobný dôchodok, zodpovedajúci tridsiatim piatim (35) rokom dôchodkového poistenia v období medzi 1. januárom 2012 a 31. decembrom 2013, a to aj so zreteľom na skutočnosť, že podľa príslušných právnych predpisov týkajúcich sa sociálneho poistenia platných v danom čase sa na získanie nároku na starobný dôchodok v rámci pracovného pomeru vyžadovalo, okrem iných prípadov, ktoré nie sú v prejednávanej veci relevantné, najmenej 10 500 pracovných dní (35 rokov) poistenia v IKA (Sociálna poisťovňa) alebo v inej inštitúcii poisťujúcej zamestnancov a dovŕšenie (najmenej) 58 rokov veku zamestnanca, samozrejme s tým, že, v závislosti od konkrétneho prípadu, sa nevylučovala možnosť splniť podmienku poistného obdobia (35 rokov) v odlišnom veku?
- B) V prípade kladnej odpovede na otázku uvedenú v písmene A, možno prijatie režimu pracovných rezerv objektívne a primerane odôvodniť podľa článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) a článku 6 ods. 1 písm. a) smernice vzhľadom na okamžitú potrebu zabezpečiť organizačné, prevádzkové a rozpočtové

výsledky a najmä naliehavú potrebu znížiť verejné výdavky s cieľom dosiahnuť do konca roku 2011 konkrétne kvantitatívne ciele uvedené v dôvodovej správe k predmetnému zákonu, v súlade so špecifikáciou v strednodobom rozpočtovom rámci, a to na účely dodržania záväzkov štátu voči veriteľským partnerom pri riešení akútnej a dlhodobej hospodárskej a finančnej krízy, ktorou krajina prechádza, a zároveň na účely racionalizácie verejného sektora a obmedzenia jeho rozširovania?

C) V prípade kladnej odpovede na otázku uvedenú v písmene B,

1. je na dosiahnutie vyššie uvedených cieľov podľa článku 2 ods. písm. b) bodu i) a článku 6 ods. 1 písm. a) smernice primerané a nevyhnutné prijať opatrenie, akým je opatrenie uvedené v § 34 ods. 1 písm. c) zákona č. 4024/2011, ktorým sa stanovuje prudké zníženie odmeňovania zamestnancov podliehajúcich režimu pracovných rezerv, a to o 60 % ich základného platu poberaného v čase zaradenia do predmetného režimu, s tým, že uvedení zamestnanci nie sú povinní pracovať pre dotknutý verejný orgán, a ktoré (*de facto*) vedie ku strate možnosti akéhokoľvek zvýšenia platu a kariérneho postupu, pokiaľ ide o obdobie od ich zaradenia do režimu pracovných rezerv po skončení pracovného pomeru z dôvodu získania nároku na starobný dôchodok, a to v situácii, v ktorej kumulatívne platia tieto podmienky:

- a) tomuto zamestnancovi sa zachováva možnosť nájsť si iné zamestnanie (v súkromnom sektore), alebo môže počas uplatňovania režimu pracovných rezerv vykonávať slobodné povolanie alebo podnikat' na základe živnostenského oprávnenia bez toho, aby stratil právo na získanie vyššie uvedenej sumy zo základného platu, ak odmena alebo príjem z nového povolania alebo zamestnania nepresiahne sumu vo výške platu poberaného pred začiatkom plynutia režimu pracovných rezerv, pričom v takom prípade sa vyššie uvedený základný plat zníži o daný rozdiel – § 34 ods. 1 písm. f);
- b) orgán verejnej správy v postavení zamestnávateľa, a v prípade jeho zrušenia OAED (Úrad práce), preberá povinnosť platiť príslušnej poisťovni až do času odchodu zamestnanca do dôchodku odvody na sociálne zabezpečenie za zamestnávateľa aj zamestnanca, t. j. príspevky na dôchodkové zabezpečenie, na doplnkové dôchodkové sporenie, na nemocenskú a zdravotnú starostlivosť, a to na základe platu, ktorý zamestnanec poberal pred zaradením do režimu pracovných rezerv – § 34 ods. 1 písm. d);
- c) výnimky z uplatňovania režimu pracovných rezerv sa stanovujú pre zraniteľné sociálne skupiny vyžadujúce ochranu (manželský partner osoby, ktorá je zaradená do režimu pracovných rezerv, manželský partner alebo dieťa s mierou invalidity najmenej 67 %, ktoré so zamestnancom žijú v spoločnej domácnosti a sú od neho závislé,

zamestnanec s mierou invalidity najmenej 67 %, mnohopočetná rodina, osamelí rodičia žijúci v spoločnej domácnosti a závislí oddotknutého zamestnanca) – § 34 ods. 1 písm. b);

- d) prednostne sa ponúka možnosť preradenia takéhoto zamestnanca na iné voľné pracovné miesto v orgánoch verejnej správy na základe objektívnych kritérií zohľadňujúcich zásluhu, a to prostredníctvom zaradenia do poradia ASEP – § 34 ods. 1 písm. a) – pričom táto možnosť je *de facto* obmedzená prudkým znížením príjmania zamestnancov rôznymi subjektmi vo verejnej sfére z dôvodu potreby znižovania výdavkov;
- e) zabezpečí sa prijatie opatrení na účely splácania pôžičiek, ktoré zamestnancom zaradeným do režimu pracovných rezerv poskytla Štátna úverová banka, ako aj na účely uzavretia dohody medzi Gréckou republikou a Združením gréckych bánk s cieľom uľahčiť splácanie pôžičiek, ktoré dotknutým zamestnancom poskytl iné banky, a to pomerne k ich celkovým rodinným príjmom a ich finančnej situácii – § 34 ods. 10 a 11;
- f) nedávno prijaté ustanovenie (§ 1 ods. 15 zákona č. 4038/2012 – Zbierka zákonov, séria A', č. 14) stanovuje s absolútnou prioritou prijatie nariadenia o dôchodkoch a platobnom výmere pre zamestnancov podľa písmen b) a c) a v každom prípade najneskôr do štyroch mesiacov od skončenia pracovného pomeru a od predloženia príslušnej dokumentácie na účely priznania nároku na dôchodok;
- g) k vyššie uvedenej strate možnosti kariérneho postupu a zvýšenia platu za obdobie, v ktorom sú zamestnanci s pracovnoprávnymi zmluvami podľa súkromného práva zaradení do režimu pracovných rezerv, a to až do skončenia ich pracovného pomeru z dôvodu vzniku nároku na starobný dôchodok, vo väčšine prípadov, vrátane prejednávanej veci, nedôjde, pretože zamestnanec v dôsledku svojho dlhodobého zamestnania v orgáne verejnej správy vyčerpal možnosti rastu v rámci platových tried a/alebo kariérneho postupu podľa príslušných právnych predpisov?

2. Je na dosiahnutie vyššie uvedeného cieľa podľa článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) a článku 6 ods. 1 písm. a) smernice primerané a nevyhnutné prijať opatrenie, akým je opatrenie uvedené v § 34 ods. 1 písm. e) zákona č. 4024/2011, ktoré vedie k úplnej (alebo obdobnej) strate nároku na odchodné podľa § 8 písm. b) zákona č. 3198/1955, čiže dávku vyplácanú v prípade prepustenia zamestnanca alebo skončenia jeho pracovného pomeru z dôvodu splnenia podmienok na priznanie nároku na starobný dôchodok vo výške 40 % odchodného poskytovaného pri prepustení zamestnancov s doplnkovým poistením (a ktoré pri verejnoprospešných orgánoch verejnej správy alebo verejných subjektoch dotovaných štátom, akým je

odporca - právnická osoba podľa súkromného práva, nemôže prekročiť maximálnu sumu 15 000,00 eur), a to v dôsledku započítania zníženej odmeny poberanej v priebehu zaradenia do režimu pracovných rezerv do predmetnej sumy odchodného, pričom je potrebné vziať do úvahy, že v súlade s vyššie uvedenými platnými pracovnoprávnymi predpismi by dotknutý zamestnanec v každom prípade získal takto znížené odchodné, a to v prípade podania výpovede, ako aj pri prepustení zo strany inštitúcie, v ktorej pracoval?

Príslušné ustanovenia práva Únie

Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolanií (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004 s. 49): odôvodnenie 25 a článok 1, článok 2 ods. 1 a 2 písm. b), článok 3 ods. 1 písm. c) a článok 6 ods. 1 písm. a)

Vnútroštátne právne predpisy

Zákon č. 4024/2011, Dôchodkový systém, jednotná tabuľka platov – platové triedy, pracovné rezervy a ďalšie ustanovenia, ktorými sa vykonáva strednodobý rozpočtový rámec na roky 2012–2015 (Zbierka zákonov, séria A', č. 226): § 34

Zákon č. 3304/2005, Vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod, náboženstvo alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu (Zbierka zákonov, séria A', č. 16)

Zákon č. 4443/2016 I) Prebratie... smernice 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolanií... (Zbierka zákonov, séria A', č. 232)

Zhrnutie skutkového stavu a konania

- 1 Pán AB, navrhovateľ v konaní vo veci samej, sa 23. júna 1982 zamestnal ako elektrotechnik u odporcu v konaní vo veci samej, Olympiako Athlitiko Kentro Athinon - Spyros Louis (ďalej len „OAKA“), a to na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú.
- 2 Na základe potvrdzujúceho aktu OAKA z 30. decembra 2011 bol pán AB od 1. januára 2012 *de iure* zaradený do režimu pracovných rezerv podľa § 34 ods. 1 písm. c), ods. 3 prvého pododseku, ods. 4 a ods. 8 zákona č. 4024/2011. Kým v čase zaradenia do režimu pracovných rezerv poberal plat vo výške 3 775,58 eura mesačne (brutto), po tomto zaradení sa mu plat znížil o 60 % jeho základného platu, s tým, že od 1. januára 2012 išlo o sumu vo výške 1 064,99 eura (brutto) mesačne.

- 3 Dňa 30. apríla 2013 OAKA požiadal o skončenie pracovného pomeru pána AB, pričom na základe ustanovenia § 34 ods. 1 písm. e) zákona č. 4024/2011, ktorým sa stanovuje započítanie odchodného s odmenou vyplácanou zamestnancovi počas zaradenia do režimu pracovných rezerv, mu nevyplatil odchodné vyplývajúce zo zákona v prípade splnenia podmienok pre poberanie starobného dôchodku od dotknutej poisťovne.
- 4 S odkazom na, okrem iného, nezlučiteľnosť vyššie uvedených ustanovení § 34 zákona č. 4024/2011 s ustanoveniami smernice 2000/78, a to z dôvodu, že uvedené vnútroštátne ustanovenia zavádzajú rozdielne zaobchádzanie na základe veku, podal pán AB žalobu na Monomeles Protodikeio Athinon (Samosudca prvej inštancie v Aténach, Grécko), v ktorej sa domáhal najmä vyhlásenia neplatnosti jeho zaradenia do režimu pracovných rezerv od 1. januára 2012, ďalej navrhol uložiť OAKA povinnosť uhradiť mu rozdiel medzi odmenou poberanou pred zaradením do režimu pracovných rezerv a odmenou poberanou v rámci tohto režimu, a to za obdobie od 1. januára 2012 do 30. apríla 2013, a napokon navrhol, aby súd uložil OAKA povinnosť zaplatiť mu odchodné v celkovej výške 32 108,04 eura (bez uplatnenia hornej hranice 15 000,00 eur) spolu so zákonnými úrokmi.
- 5 Monomeles Protodikeio Athinon (Samosudca prvej inštancie v Aténach) žalobe čiastočne vyhovel. Uvedený súd vo svojom rozsudku okrem iného konštatoval, že k zaradeniu pána AB do režimu pracovných rezerv podľa § 34 zákona č. 4024/2011 došlo jedine z dôvodu jeho blížiaceho sa odchodu do dôchodku, a preto išlo o rozdielne zaobchádzanie na základe veku, ktoré nepredstavovalo objektívny a racionálne legitímny cieľ, čím došlo k porušeniu príslušných ustanovení smernice 2000/78 prebratej do vnútroštátneho právneho poriadku zákonom č. 3304/2005 (neskôr nahradeným zákonom č. 4443/2016), pričom následne poskytol výklad vyššie uvedeného ustanovenia § 34 zákona č. 4024/2011 vychádzajúci zo znenia a účelu smernice a vyhlásil, že zaradenie pána AB do režimu pracovných rezerv bolo neplatné, s tým dôsledkom, že mu priznal uvedený rozdiel v odmeňovaní za obdobie od 1. januára 2012 do 30. apríla 2013 a OAKA tiež uložil povinnosť zaplatiť mu odchodné vo výške 15 000,00 eur.
- 6 Proti rozsudku aténskeho prvostupňového súdu podal OAKA odvolanie na Monomeles Efeteio Athinon (Samosudca druhej inštancie v Aténach, Grécko), ktorý žalobu zamietol ako nedôvodnú. Konkrétne odvolací súd okrem iného konštatoval, že pán AB nemal nárok na vyplatenie rozdielu za uvedené obdobie, pretože jeho zaradenie do režimu pracovných rezerv podľa § 34 zákona č. 4024/2011 bolo v plnom rozsahu platné, keďže neodporovalo ani ustanoveniam Ústavy, ani ustanoveniam smernice.
- 7 Podľa názoru odvolacieho súdu inštitút pracovných rezerv reaguje na potrebu obmedziť a racionalizovať platové výdavky na účely ozdravenia verejných financií, ako aj obmedziť rozširovanie verejných výdavkov a verejného sektora v širšom zmysle, a to v súlade s ustanoveniami príslušného rámca strednodobej rozpočtovej stratégie počas pretrvávajúcej hospodárskej krízy v krajine, pričom

v každom prípade odôvodňuje rozdielne zaobchádzanie na základe horizontálneho a objektívneho kritéria týkajúceho sa času ostávajúceho do získania nároku na dôchodok s úplným dôchodkovým zabezpečením a zároveň predstavuje primerané a nevyhnutné opatrenie na dosiahnutie vyššie uvedeného účelu (keďže umožňuje zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje, pokrývať svoje primárne potreby až do odchodu do dôchodku a súčasne zabezpečuje ochranu zraniteľných sociálnych skupín a riešenie otázok týkajúcich sa splácania úverov na bývanie, s tým dôsledkom, že sa nedotýka jadra ústavných a sociálnych práv).

- 8 Okrem toho odvolací súd uviedol, že OAKA patrí k subjektom, na ktoré sa vzťahuje znížené odchodné, a preto mal pán AB nárok na odchodné vo výške 15 000,00 eur (ako rozhodol aj prvostupňový súd), pričom v súlade s § 34 ods. 1 písm. e) zákona č. 4024/2011 došlo k započítaniu uvedenej sumy odchodného s odmenou, ktorú pán AB poberal v rámci režimu pracovných rezerv.
- 9 Proti rozsudku odvolacieho súdu v Aténach podal pán AB kasačný opravný prostriedok. Okrem iného poukázal na to, že odvolací súd dospel v napadnutom rozsudku k nesprávnemu právnemu posúdeniu, keď konštatoval súlad ustanovení § 34 ods. 1 písm. c), ods. 2 a ods. 3 prvého pododseku, ods. 4 a ods. 9 zákona č. 4024/2011 o pracovných rezervách s Ústavou a ustanoveniami článku 2 ods. 1 písm. b), článku 3 ods. 1 písm. c) a článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice 2000/78 vo veci zákazu diskriminácie na základe veku, čím došlo k porušeniu uvedených hmotnoprávných ustanovení gréckej Ústavy, ako aj práva Únie.

Zhrnutie odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 10 Podľa dôvodovej správy k zákonu č. 4024/2011 sa ustanoveniami § 34 vykonáva opatrenie týkajúce sa pracovných rezerv, a to v súlade s požiadavkami strednodobého rozpočtového rámca a § 37 ods. 7 zákona č. 3986/2011, s cieľom dodržať záväzky štátu voči veriteľským partnerom spočívajúce v zaradení 30 000 pracovníkov verejného sektora do režimu pracovných rezerv, ušetrení 300 000 000 eur v roku 2012 a dokončení tohto postupu do konca roku 2011. Okrem toho podľa uvedenej dôvodovej správy sú hlavnými výhodami prijatia predmetného opatrenia okamžitá potreba zabezpečiť organizačné, prevádzkové a rozpočtové výsledky s cieľom dosiahnuť strategické ciele udržateľnosti verejného sektora, ako aj zníženie verejných výdavkov, pričom dané opatrenie zároveň nevedie k nezamestnanosti veľkého počtu zamestnancov, na ktorých sa predmetný režim vzťahuje, ale skôr k istote odchodu do dôchodku, a rovnako nespôsobuje vážne znepokojenie zamestnancov verejnej správy a verejného sektora v širšom zmysle a napokon nevedie k tomu, aby vyššie uvedené orgány vo väčšine prípadov znášali náklady na odchodné, čo by bolo z finančného hľadiska obzvlášť nevýhodné.
- 11 S prihliadnutím na predmetný cieľ, vyššie uvedený zásah zákonodarcu, ktorým sa zavádza režim pracovných rezerv na základe horizontálneho kritéria týkajúceho sa času ostávajúceho do splnenia podmienok na priznanie nároku zamestnanca na

starobný dôchodok dotknutou poisťovňou, neporušuje základné ústavné zásady zakotvené v článku 2 (ochrana ľudskej dôstojnosti), článku 4 (rovnosť občanov) a článku 5 (slobodný rozvoj osobnosti) gréckej Ústavy. Uvedené je dôsledkom skutočnosti, že v prípade pretrvávajúcej hospodárskej krízy môže zákonodarca zaviesť opatrenia na priame zníženie verejných výdavkov spôsobujúcich ekonomickú záťaž pre široké skupiny obyvateľstva, pričom súčasne sa zameriava na budúce zlepšenie hospodárskej situácie a rozpočtu, s tým, že treba zohľadniť aj fakt, že týmito opatreniami sa sleduje legitímny účel racionalizácie a udržateľnosti verejného sektora v širšom zmysle a súčasne sa prostredníctvom osobitných ustanovení umožňuje zamestnancom, na ktorých sa tento režim vzťahuje, pokryť aspoň časť ich primárnych potrieb a zavádza sa osobitné ustanovenie na zmiernenie spôsobených negatívnych účinkov, a to takým spôsobom, aby nedošlo k porušeniu základného jadra ústavnej ochrany jednotlivcov a sociálnych práv.

- 12 Okrem toho zamestnancov štátu, orgánov miestnej samosprávy, právnických osôb podľa verejného práva a verejných subjektov všeobecne, akým je aj OAKA, s pracovným pomerom na dobu neurčitú, ktorí zastávajú príslušné štatutárne funkcie, možno kedykoľvek prepustiť prostredníctvom výpovede pracovnej zmluvy zo strany uvedeného orgánu ako zamestnávateľa, a to na základe príslušných pracovnoprávných predpisov. Z uvedeného vyplýva, že vzhľadom na možnosť dotknutého verejného orgánu slobodne požiadať o výpoveď pracovných zmlúv, bolo rozhodnutie zákonodarcu prijať, pokiaľ ide o tú časť zamestnancov, ktorá má blízko do dôchodku, menej obmedzujúci inštitút pracovných rezerv, úplne prijateľné.
- 13 Zamestnanci v pracovnoprávnom vzťahu podľa súkromného práva navyše nemajú, na rozdiel od úradníkov vo verejnom sektore, postavenie zamestnanca v trvalom pracovnom pomere, a preto sa na nich nemôžu vzťahovať, a to ani analogickým spôsobom, ustanovenia článku 103 ods. 2 a 4 Ústavy, t. j. odseku 2, v ktorom sa stanovuje, že nikto nemôže zastávať postavenie úradníka v trvalom pracovnom pomere, ak to neustanovuje zákon a odseku 4, podľa ktorého sú úradníci zamestnaní v trvalom pracovnom pomere, na základe ktorých grécka Štátna rada konštatovala, že ustanovenie § 33 zákona č. 4024/2011 (nie § 34 týkajúci sa prejednávanej veci), ktorým sa stanovuje režim pracovnej pohotovosti verejných zamestnancov štátu, orgánov miestnej samosprávy a právnických osôb podľa verejného práva pred odchodom do dôchodku, a ktoré obsahuje ustanovenia podobné ustanoveniam článku 34, bolo v rozpore s Ústavou.
- 14 S ohľadom na vyššie uvedené skutočnosti vnútroštátny súd zamieta ako nedôvodný kasačný dôvod v časti, v ktorej sa namieta rozpor § 34 zákona č. 4024/2011 s Ústavou, pričom ďalej tento kasačný dôvod skúma v časti, v ktorej navrhovateľ poukazuje na rozpor dotknutého ustanovenia s právom Únie.
- 15 Ustanovenia § 34 ods. 1 písm. c), ods. 3 prvého pododseku a ods. 4 zákona č. 4024/2011 zaviedli inštitút pracovných rezerv, pokiaľ ide o zamestnancov, ktorí sú v súkromnom pracovnoprávnom vzťahu so štátom, orgánmi miestnej samosprávy, právnickými osobami podľa verejného práva, a súkromnými

subjektmi verejného sektora, a to na obdobie najmenej dvoch rokov (od 1. januára 2012 do 31. decembra 2013) na základe horizontálneho kritéria týkajúceho sa času ostávajúceho do splnenia podmienok na priznanie nároku na starobný dôchodok, t. j. uplynutia 35 rokov poistenia v uvedenom období.

- 16 Počas vyššie uvedeného obdobia a až do splnenia predmetných podmienok odchodu do dôchodku sa osobám s uvedeným postavením prudko znižuje výška odmeny, pričom však nie sú povinné pre dotknutý verejný orgán pracovať. Okrem toho odchodné, na ktoré by mali v každom prípade nárok, sa započítava so zníženou odmenou poberanou v rámci predmetného režimu, zatiaľ čo doba plynúca od zaradenia zamestnanca do tohto režimu sa považuje za výpovednú dobu so všetkými právnymi dôsledkami, ktoré z toho vyplývajú.
- 17 Cieľom príslušných ustanovení bola okamžitá potreba vyrovnat' sa so znížením platových výdavkov dohodnutých medzi štátom a jeho veriteľskými partnermi a s racionalizáciou verejného sektora, ako aj verejného sektora v širšom zmysle, a to vzhľadom na vážnu hospodársku krízu, ktorou krajina prechádzala.
- 18 Príslušné ustanovenia nestanovujú konkrétnu vekovú hranicu pre zamestnancov, na ktorých sa režim pracovných rezerv vzťahuje, a preto nemožno hovoriť o priamej diskriminácii na základe veku podľa článku 2 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78. Sporné legislatívne ustanovenie sa však zakladá na horizontálnom kritériu týkajúcom sa času ostávajúceho do splnenia podmienok na priznanie nároku na starobný dôchodok poisťovňou zamestnanca, t. j. do dovŕšenia 35 rokov poistenia, pokiaľ sú podmienky odchodu do dôchodku splnené v stanovenom období od 1. januára 2012 do 31. decembra 2013. Vzniká preto otázka, či príslušné ustanovenia § 34 ods. 3 prvého pododseku a ods. 4 zákona č. 4024/2011 predstavujú nepriamu diskrimináciu na základe veku podľa článku 2 ods. 1 písm. b) smernice, a to aj s prihliadnutím na skutočnosť, že podľa právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia vznikol zamestnancom v pracovnom pomere, akým je pán AB, nárok na priznanie starobného dôchodku od dotknutej sociálnej poisťovne, s výnimkou iných prípadov, ktoré nie sú v prejednávanej veci relevantné, ak splnili podmienku 10 500 pracovných dní (35 rokov práce) poistenia v IKA [pozn. tal. prekl.: Sociálna poisťovňa] alebo v inej poisťovni pre zamestnancov, ako aj podmienku dovŕšenia 58 rokov veku (v danom čase platné vekové limity a počet pracovných dní).
- 19 Samozrejme je potrebné poznamenať, že v prejednávanej veci nie je vylúčená možnosť dosiahnuť uvedené poistné obdobie (35 rokov) vo vyššom (alebo nižšom) veku, než 58 rokov, v závislosti od začiatku pracovného života a poistenia zamestnanca alebo z iných dôvodov osobného charakteru; v každom prípade, nevyhnutnou podmienkou na priznanie nároku na starobný dôchodok po tridsiatich piatich rokoch vykonávania závislej práce poistencom v IKA, okrem splnenia vyššie uvedenej podmienky minimálnej doby poistenia v pracovnom pomere (35 rokov), je dosiahnutie minimálneho veku 58 rokov.

20 V prípade, že vyššie uvedené ustanovenia skutočne predstavujú nepriamu diskrimináciu na základe veku v zmysle predmetnej smernice, vyvstáva ďalšia otázka, či dôvody uvedené v dôvodovej správe k dotknutému zákonu predstavujú objektívny a primeraný legitímny cieľ odôvodňujúci nerovnaké zaobchádzanie, a to s prihliadnutím na podmienky, za ktorých sa časť zamestnancov zaradila do režimu pracovných rezerv, a ďalej, či primerané a nevyhnutné prostriedky na dosiahnutie uvedeného cieľa, v súlade s článkom 2 ods. 2 písm. b) a článku 6 ods. 1 smernice 2000/78, možno identifikovať v osobitných legislatívnych opatreniach týkajúcich sa odmeňovania a odchodného pre zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje režim pracovných rezerv, konkrétne ide o:

a) prudké zníženie odmien pre zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje režim pracovných rezerv, a to o 60 % ich základného platu, vyplývajúce z § 34 ods. 1 písm. c) zákona č. 4024/2011, pričom však predmetní zamestnanci nie sú povinní pre dotknutý verejný orgán pracovať, a následnú stratu možnosti kariérneho postupu a zvýšenia platu, pokiaľ ide o obdobie od ich zaradenia do pracovných rezerv po skončenie ich pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného dôchodku, aj s prihliadnutím na zákonné ochranné opatrenia stanovené v súvislosti s dotknutými zamestnancami (možnosť nájsť si ďalšie zamestnanie alebo vykonávať slobodné povolanie bez straty práva na poberanie vyššie uvedenej sumy zo základného platu, povinnosť verejného subjektu, čiže OAED [pozn. tal. prekl.: Úrad práce], uhrádzať dotknutej poisťovni do času odchodu do dôchodku príspevky zamestnávateľa a zamestnanca na sociálne zabezpečenie na základe predchádzajúcej výšky platu zamestnanca, výnimka z režimu pracovných rezerv pre zraniteľné sociálne skupiny vyžadujúce si ochranu, možnosť preradiť uvedených zamestnancov prednostne na inú prácu v rámci verejného sektora, prijatie opatrení na splácanie úverov na bývanie poskytnutých takýmto zamestnancom atď.);

b) úplnú (alebo čiastočnú stratu), vyplývajúcu z § 34 ods. 1 písm. e) zákona č. 4024/2011, zákonného nároku na odchodné v prípade prepustenia zamestnanca alebo skončenia jeho pracovného pomeru z dôvodu splnenia podmienok na priznanie nároku na starobný dôchodok vo výške 40 % odchodného poskytovaného pri prepustení zamestnancov s doplnkovým poistením (ktoré pri verejnoprospešných orgánoch verejnej správy alebo verejných subjektov dotovaných štátom, akým je odporca - právnická osoba podľa súkromného práva, nemôže prekročiť maximálnu sumu 15 000,00 eur), a to v dôsledku započítania zníženej odmeny poberanej v priebehu zaradenia do režimu pracovných rezerv do predmetnej sumy odchodného, pričom dotknutí zamestnanci by v každom prípade v súlade s vyššie uvedenými platnými pracovnoprávnymi predpismi predmetné odchodné získali, jednak v prípade podania výpovede, jednak pri prepustení zo strany inštitúcie, v ktorej pracovali.

21 Na základe týchto skutočností vzniká otázka týkajúca zlučiteľnosti ustanovení § 34 zákona č. 4024/2011 s ustanoveniami článku 2 ods. 1 a 2 písm. b), článku 3 ods. 1 písm. c) a článku 6 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78. S ohľadom na vyššie uvedené dospel vnútroštátny súd jednomyselne k záveru, že v prejednávanej veci

je nevyhnutné položiť Súdnemu dvoru Európskej únie prejudiciálne otázky v zmysle článku 267 ZFEÚ.

PRACOVNÝ DOKUMENT