

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Areios Pagos (Grecja) w dniu 4 lipca 2019 r. — AB v Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis

(Sprawa C-511/19)

(2019/C 319/28)

Język postępowania: grecki

Sąd odsyłający

Areios Pagos

Strony w postępowaniu głównym

Strona wnosząca skargę kasacyjną: AB

Druga strona postępowania: Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis

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/WE⁽¹⁾, 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 rzeczowego 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 zrationalizować i ograniczyć ekspansję sektora publicznego?
- C) Na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej na powyższe pytanie:
- 1) 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 A¹, 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?

(¹) Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).