

Eelotsusetaotlus, mille on esitanud Areios Pagos (Kreeka) 4. juulil 2019 — AB versus Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis

(kohtuasi C-511/19)

(2019/C 319/28)

Kohtumenetluse keel: kreeka

Eelotsusetaotluse esitanud kohus

Areios Pagos

Põhikohtuasja pooled

Kassaator: AB

Vastustaja: Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis

Eelotsuse küsimused

- A. Kas kaudne diskrimineerimine vanuse alusel direktiivi 2000/78 (¹) artikli 2 lõike 1 ja lõike 2 punkti b ning artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses on see, kui liikmesriik kehtestab õigusnormid, mida kohaldatavad riik, kohalikud omavalitsusasutused ja avalik-õiguslikud juriidilised isikud ning üldiselt kõik laiendatud avaliku sektori üksused (eraõiguslikud üksused) kui tööandjad ning mis on niisugused nagu seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punkt c, lõike 3 esimene lõik ja lõige 4, mille kohaselt arvatakse nende üksuste eraõigusliku töölepinguga töötajad tööjõureservi perioodi vältel, mis ei ületa kahtkümmend nelja (24) kuud, kusjuures ainus sisuline kriteerium on see, et vanaduspensionini saamise tingimuste täitumine on lähedal ja nendeks tingimusteks on kolmkümmend viis (35) aastat makseid ajavahemikul 2012. aasta 1. jaanuarist kuni 2013. aasta 31. detsembrini, võttes arvesse ka asjaolu, et tookord kindlustuse valdkonnas kehtinud asjakohaste õigusnormide kohaselt oli lisaks muudele juhtumitele, mis ei ole käsitletaval juhul asjakohased, vanaduspensionini saamise õiguse omandamiseks palgatöö alusel nõutav, et töötajal oleks kogunenud (vähemalt) 10 500 tööpäeva (35 aastat) kindlustust IKA-s või muus töötajate kindlustustsükstuses ja et tal oleks täitnud (vähemalt) 58 eluaastat, kuid kindlasti ei ole välistatud — olenevalt konkreetsest juhtimist —, et kindlustusperiood (35 aastat) täitub muus vanuses?
- B. Kas juhul, kui vastus küsimusele A on jaatav, võib tööjõureservi süsteemi kehtestamist objektiivselt ja mõistlikult õigustada selle direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i ja artikli 6 lõike 1 punkti a tähenduses kiireloomuline vajadus tagada tulemused avaliku sektori üksuste korralduse, töö ja eelarve alal ning konkreetset kiireloomuline vajadus vähendada riiklike kulutusi, et saavutada 2011. aasta lõpuks konkreetset kvantitatiivset eesmärki, mida on nimetatud seaduse seletuskirjas, nagu on täpsustatud keskmiseks ajavahemikuks koostatud eelarvestuses, eesmärgiga täita kohustused, mis riik on võtnud oma partnerite-võlausaldajate ees, et ohjata teravat ja kestvat majandus- ja rahanduskriisi riigis ning samal ajal ratsionaliseerida ja ohjeldada avaliku sektori laienemist?
- C. Jaatava vastuse korral küsimusele B:
1. Kas niisuguse meetme võtmine nagu seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punkt c, milles on nähtud ette, et nende töötajate töötasu, kes arvatakse tööjõureservi, vähendatakse märkimisväärselt 60 % võrra põhitöötasust, mida saadi sellesse tööjõureservi arvamise hetkel, ilma et need töötajad oleksid kohustatud töötama asjaomase avalik-õigusliku üksuse heaks, ning mis toob (faktiliselt) kaasa võimaliku töötasutõusu ja edutamisevõimaluse kaotuse ajavahemikul alates sinna tööjõureservi arvamise kuni nende koondamiseni pensionile saatmisega, mille puhul makstakse vanaduspensionini, on selle eesmärgi saavutamiseks selle direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i ja artikli 6 lõike 1 punkti a kohaselt sobiv ja vajalik olukorras, mida iseloomustavad korraga järgmised asjaolud:
 - a) nendele töötajatele jääb võimalus leida teine töökoht (erasektoris) või võivad nad tegutseda vabal kutsealal või tegelda tööjõureservis olemisel käsitööstusliku tegevusega, kaotamata õigust saada eespool nimetatud summa põhitöötasust, v.a juhul, kui tasu või tulu uuest tööst või tegevusest ületab tasu, mida saadi enne tööjõureservi arvamist — millisel juhul vähendatakse põhitöötasu summat selle ületava summa võrra (artikli 34 lõike 1 punkt f);

- b) avalik-õiguslikust üksusest tööandja ja selle tööandja kaotamise korral OAED võtab kohustuse maksta asjaomasele kindlustusüksusele kuni töötaja pensionile minekuni nii tööandja kui ka töötaja sotsiaalkindlustusmaksid, mis on seotud põhipensioni, täiendava pensioni ning sotsiaal- ja tervisekindlustusega, töötasude põhjal, mida töötaja sai enne tema arvamist tööjõureservi (artikli 34 lõike 1 punkt d);
- c) on sätestatud erandid tööjõureservi süsteemist ja seda haavatavas olukorras ühiskonnarühmade huvides, kes vajavad kaitset (tööjõureservi arvatud isiku abikaasa; töötajaga koos elav abikaasa või laps, kelle puudemäär on vähemalt 67 % ja kes on töötaja ülalpidamisel; töötaja, kelle puudemäär on vähemalt 67 %; lasterohked pered; üksikud vanemad, kes elavad töötajatega koos ja on nende ülalpidamisel) (artikli 34 lõike 1 punkt b);
- d) töötajatele pakutakse eelisjärjekorras võimalust, et nad viiakse üle avalik-õiguslike üksuste teistele vabadele ametikohtadele objektiivsete ja meritokraatlike kriteeriumide põhjal lisamisega ASEP-i palgaastmestikesse (artikli 34 lõike 1 punkt a) — võimalus, mis on kulude vähendamise vajaduse tõttu siiski faktiliselt piiratud, et vähendada märkimisväärselt töötajate töölevõtmist erinevate avalik-õiguslike üksuste poolt;
- e) on tagatud, et võetakse meetmeid nende laenude tagastamiseks, mille tööjõureservi arvatud töötajad on saanud hoiuste ja laenude kassalt, ning kokkulepe sõlmimiseks Kreeka riigi ja Kreeka pangandusliidu vahel eesmärgiga hõlbustada nende laenude tagastamist, mis töötajad on saanud teistelt pankadelt, proportsionaalselt nende perekonna kogutulu ja nende varalise olukorraga (artikli 34 lõiked 10 ja 11);
- f) hiljutises seaduses (seaduse nr 4038/2012 artikli 1 lõige 15; *GU, A*-seeria, nr 14) on nähtud täiesti prioriteetseks ette, et võetakse vastu määrus, mis käsitleb punktides b ja c nimetatud töötajate pensione ja neile selle maksmise korda, kuid siiski mitte kauem kui nelja kuu jooksul alates nende koondamisest ja vastavate dokumentide esitamisest pensioniõiguse tunnustamise eesmärgil;
- g) eespool nimetatud edutamisevõimaluse ja töötasu tõusu kaotamise ajavahemikul, mil eraõigusliku töölepinguga töötajad on arvatud tööjõureservi, kuni koondamiseni pensionile saatmise ja vanaduspensionini saamisega ei esine enamikel juhtudel, sh käsitletav juhtum, sest töötaja on oma pikaajalise töötamisega avalik-õiguslikus üksuses kehtivates õigusnormides ette nähtud palgaastmestiku või/ja edutamisevõimalused ammendanud.
2. Kas niisuguse meetme võtmine nagu seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punkt e, mis toob kaasa selle, et seaduse nr 3198/1955 artikli 8 punkti b alusel kaotatakse täielikult (või samalaadselt) hüvitis, millele töötajal on õigus koondamise või töötamise lõpetamise korral seetõttu, et vanaduspensionini saamise tingimused on täitunud, ning seda määruga 40 % töötajatele ette nähtud koondamishüvitisest koos täiendava kindlustusega (mis avalikes huvides tegutsevate ja riigi toetatavate avalik-õiguslike üksuste puhul — nagu vastustaja kui eraõiguslik juriidiline isik — ei tohi ületada ülempiiri 15 000,00 eurot), ning seda selle hüvitise tasaarvestamise läbi tööjõureservis olemise ajal saadud vähendatud maksetega, on selle eesmärgi saavutamiseks selle direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i ja artikli 6 lõike 1 punkti a kohaselt sobiv ja vajalik, võttes arvesse, et need töötajad saavad igal juhul selle vähendatud hüvitise vastavalt eespool viidatud kehtivatele õigusaktidele töö valdkonnas ning seda nii töölt lahkumise kui ka koondamise korral selle üksuse poolt, kus nad töötasid?

(¹) Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79).