

**Zahtjev za prethodnu odluku koji je 4. srpnja 2019. uputio Areios Pagos (Grčka) — AB protiv Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis**

(predmet C-511/19)

(2019/C 319/28)

Jezik postupka: grčki

**Sud koji je uputio zahtjev**

Areios Pagos

**Stranke glavnog postupka**

Tužitelj: AB

Tuženik: Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis

**Prethodna pitanja**

- A) Predstavlja li neizravnu diskriminaciju na temelju dobi, na temelju članka 2. stavaka 1. i 2. točke (b) i članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 2000/78 (<sup>1</sup>), donošenje od strane države članice propisa, primjenjivog od strane države, jedinica lokalne samouprave i pravnih osoba javnoga prava te općenito od svih tijela šireg javnog sektora (tijela uređenih privatnim pravom) u svojstvu poslodavaca, poput onog iz članka 34. stavka 1. podstavka (c), članka 3. stavka prvog i članka 4. Zakona br. 4024/2011, na temelju kojeg se na osoblje s privatnopravnim ugovorom o radu s tim tijelima primjenjuje sustav pričuve radne snage u razdoblju ne duljem od dvadeset četiri (24) mjeseca s jedinim bitnim kriterijem blizine stjecanja uvjeta za starosnu mirovinu, koji iznosi trideset pet (35) godina doprinosa u razdoblju od 1. siječnja 2012. do 31. prosinca 2013., uzevši u obzir i činjenicu da se na temelju relevantnih propisa u području osiguranja koji su bili na snazi u tom razdoblju, osim drugih slučajeva koji nisu relevantni u ovom slučaju, za sazrijevanje prava na starosnu mirovinu na temelju nesamostalnog radnog odnosa, tražilo (barem) 10 500 radnih dana (35 godina) osiguranja u IKA-i ili drugom osiguravajućem tijelu za radnike u nesamostalnom radnom odnosu i navršenih (barem) 58 godina starosti radnika, a da se pritom naravno ne isključuje, ovisno o pojedinačnom slučaju, da se razdoblje osiguranja (35 godina) može ostvariti u različitoj dobi.
- B) U slučaju potvrdnog odgovora na pitanje iz točke A, može li se uvođenje sustava pričuve radne snage objektivno i razumno opravdati, na temelju članka 2. stavka 2. točaka (b) i (i) i članka 6. stavka 1. točke (a) Direktive, hitnom potrebom osiguravanja organizacijskih, operativnih i proračunskih rezultata i posebno hitnom potrebom smanjenja javne potrošnje s ciljem postizanja određenih kvantitativnih ciljeva do kraja 2011., spomenutih u prijedlogu zakona, kako je određeno u srednjoročnom proračunskom okviru, s ciljem poštovanja obveza koje je država preuzela prema svojim partnerima—vjerovnicima kako bi se suočila s akutnom i dugotrajnom gospodarstvom i financijskom kroz koju je zemlja prolazila te istovremeno racionalizirala i ograničila rast javnog sektora?
- C) U slučaju potvrdnog odgovora na pitanje iz točke B.,
1. je li uvođenje mjere, kao što je ona iz članka 34. stavka 1. podstavka (c) Zakona br. 4024/2011, kojom se predviđa drastično smanjenje naknada osoblja na koje se primjenjuje sustav pričuve radne snage od 60 % osnovne plaće koju je primalo u trenutku raspoređivanja u takav sustav pričuve radne snage, a da to osoblje, međutim, ne mora raditi za predmetno javno tijelo i koje podrazumijeva (*de facto*) gubitak eventualnog povećanja plaće i napredovanja u karijeri za razdoblje od raspoređivanja u sustav pričuve radne snage do otkaza zbog odlaska u starosnu mirovinu prikladno i potrebno za postizanje tog cilja, na temelju članka 2. stavka 2. točaka (b) i (i) i članka 6. stavka 1. točke (a) Direktive, u situaciji u kojoj, kumulativno:
    - a) to osoblje zadržava mogućnost pronalaženja drugog zaposlenja (u privatnom sektoru) i može obavljati slobodnu profesiju ili zanimanje tijekom trajanja pričuve radne snage bez gubitka prava na primanje prethodno navedenog iznosa osnovne plaće, osim ako naknade ili prihodi od novog zapošljavanja ili obavljanja zanimanja premašuju naknade koje je primalo prije početka pričuve radne snage, u kojem slučaju se prethodno navedeni iznos osnovne plaće umanjuje za višak — članak 34. stavak 1. podstavak (f);

- b) javno tijelo koje je poslodavac i, u slučaju njegovog ukidanja, OAED, preuzima obvezu plaćanja dotičnom osiguravajućem tijelu do trenutka umirovljenja zaposlenika predviđenih doprinosa, kako poslodavca tako i zaposlenika, koji se odnose na osnovnu mirovinu, dopunsku mirovinu, socijalnu i zdravstvenu skrb, na temelju naknada koje je posljednji primio prije njegova raspoređivanja u sustav pričuve radne snage — članak 34. stavak 1. točka (d);
  - c) predviđena su odstupanja od sustava pričuve radne snage za ranjive društvene skupine kojima je potrebna zaštita (bračni drug osobe na koju se primjenjuje pričuva radne snage, bračni drug ili dijete čija je stopa invalidnosti najmanje 67 %, a koji živi sa zaposlenikom i ovisi o njemu, zaposlenik čija je stopa invalidnost najmanje 67 %, višečlane obitelji, samohrani roditelji koji žive sa zaposlenikom i ovisi o njemu) — članak 34. stavak 1. podstavak (b);
  - d) prednost se daje mogućnosti premještanja takvog osoblja na druga slobodna radna mjesta u javnim tijelima na temelju objektivnih kriterija i kriterija zasluga putem uvrštavanja na ljestvice ASEP-a — članak 34. stavak 1. točka (a) — međutim, ograničenoj mogućnosti zbog drastičnog smanjenja zapošljavanja osoblja u različitim javnim tijelima zbog potrebe za smanjenjem rashoda;
  - e) osigurava se uvođenje mjera za povrat zajmova koje su zaposlenici raspoređeni u pričuvu radne snage primali od Fonda za depozite i zajmove i za sklapanje sporazuma između Grčke države i Udruženja grčkih banaka kako bi se olakšao povrat zajmova koje je to osoblje primilo od drugih banaka razmjerno njihovim ukupnim prihodima kućanstava i njihovoj imovinskoj situaciji — članak 34. stavci 10. i 11.;
  - f) zakon (članak 1. stavak 15. zakona 4038/2012 — SL serija A, br. 14.) predviđa apsolutno prioritarno donošenje pravilnika o mirovinama i platnim nalogima za osoblje iz točaka (b) i (c), i, u svakom slučaju, tijekom ne više četiri mjeseca od dana otpuštanja i podnošenja odgovarajuće dokumentacije s ciljem priznavanja mirovine;
  - g) gore navedeni gubitak napredovanja u karijeri i povećanja plaće za razdoblje u kojem se osoblje s privatnopravnim ugovorom o radu stavlja u sustav pričuve radne snage i do otpuštanja zbog umirovljenja sa starosnom mirovinom neće se u većini slučajeva dogoditi, uključujući i predmetni slučaj, s obzirom na to da je radnik, zbog svoje dugotrajne pripravnosti u javnom tijelu, iscrpio platni razred i/ili napredovanje u karijeri koji su predviđeni važećim propisima za njegovo napredovanje.
2. Je li uvođenje mjere, kao što je ona iz članka 34. stavka 1. točke (e) Zakona br. 4024/2011, koja podrazumijeva potpuni (ili analogni) gubitak na temelju članka 8. točke (b) Zakona br. 3198/1955, odštete u slučaju otpuštanja ili prekida radnog odnosa od strane zaposlenika, zbog činjenice stjecanja uvjeta za pristup starosnoj mirovini, u iznosu od 40 % otpremnine predviđene za radnike s dopunskim osiguranjem (koja, kada se radi o javnim tijelima koja su u javnom korištenju ili ih subvencionira država, kao što je tuženik kao pravna osoba privatnog prava, ne može prelaziti iznos od 15 000,00 eura), putem prebijanja iste s naknadama koje je primao tijekom pričuve radne snage, prikladna i potrebna za postizanje tog cilja, na temelju članka 2. stavka 2. točke (b) (i) i članka 6. stavka 1. točke (a) Direktive, s obzirom na to da bi, u svakom slučaju, to osoblje ostvarilo tu odštetu umanjenu u skladu s navedenim važećim zakonodavstvom, kako u slučaju ostavke tako i u slučaju otpuštanja od strane tijela u kojem radi?

(<sup>1</sup>) Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja SL 2000., L 303, str. 16. (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.)