

Pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Areios Pagos (Grécia) em 4 de julho de 2019 — AB/Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis

(Processo C-511/19)

(2019/C 319/28)

Língua do processo: grego

Órgão jurisdicional de reenvio

Areios Pagos

Partes no processo principal

Recorrente: AB

Recorrido: Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis

Questões prejudiciais

- A) Constitui uma discriminação indireta em razão da idade, na aceção dos artigos 2.º, n.ºs 1 e 2, alínea b), e 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2000/78 (¹), a adoção por um Estado-Membro de uma legislação, aplicável ao Estado, às autoridades locais, às pessoas coletivas de direito público e, de um modo geral, a todas as entidades do setor público alargado (entidades de direito privado), enquanto empregadores, como a prevista pelo artigo 34.º, n.º 1, alínea c), 3, primeiro parágrafo, e 4, da Lei n.º 4024/2011, com base na qual o pessoal com contrato de trabalho de direito privado celebrado com as referidas entidades fica sujeito a um regime de reserva de mão-de-obra por um período que não pode exceder vinte e quatro (24) meses, no período compreendido entre 1 de janeiro de 2012 e 31 de dezembro de 2013, aplicando como único critério substantivo a proximidade da aquisição do direito a uma pensão de velhice, correspondente a trinta e cinco (35) anos de quotizações, tendo igualmente em conta que, nos termos da legislação pertinente em matéria de segurança social então em vigor, para além de outras situações que não importam para efeitos do presente processo, para se adquirir o direito à pensão de velhice ao abrigo de uma relação de trabalho subordinado era necessário que o trabalhador tivesse pago ao IKA ou a outra entidade seguradora dos trabalhadores assalariados quotizações correspondentes a (pelo menos) 10 500 dias de trabalho (35 anos de trabalho) e tivesse completado (pelo menos) 58 anos de idade, sem obviamente excluir, em função do caso concreto, que o período de seguro (35 anos) fosse completado com uma idade diferente?
- B) Em caso de resposta afirmativa à questão A), pode a adoção do regime de reserva de mão-de-obra ser objetiva e razoavelmente justificada, nos termos dos artigos 2.º, n.º 2, alínea b), i), e 6.º, n.º 1, alínea a), da diretiva, pela necessidade imediata de garantir resultados organizacionais, operacionais e orçamentais e, em especial, pela necessidade urgente de reduzir a despesa pública com vista à realização de objetivos quantitativos concretos até final de 2011, que figuram no preâmbulo da lei, conforme especificado no quadro orçamental a médio prazo, com o objetivo de respeitar os compromissos assumidos pelo Estado para com os seus parceiros-credores para fazer face à grave e prolongada crise económica e financeira que afetou o país e simultaneamente racionalizar e conter a expansão do setor público?
- C) Em caso de resposta afirmativa à questão B),
- 1) A adoção de uma medida como a prevista pelo artigo 34.º, n.º 1, alínea c), da Lei n.º 4024/2011, que determina a redução drástica das remunerações do pessoal sujeito ao regime de reserva de mão-de-obra correspondente a 60 % do ordenado de base auferido no momento da colocação nesse regime de reserva de mão-de-obra, sem que, por outro lado, esse pessoal esteja obrigado a trabalhar para a entidade pública em causa, e que implica (de facto) a perda do eventual aumento salarial e da progressão na carreira durante o período compreendido entre a colocação no regime de reserva de mão-de-obra e a passagem à reforma com pensão de velhice, é adequada e necessária prossecução da referida finalidade, na aceção dos artigos 2.º, n.º 2, alínea b), i), e 6.º, n.º 1, alínea a), da diretiva, numa situação em que, cumulativamente:
- a) esse pessoal mantém a possibilidade de encontrar outro emprego (no setor privado) ou pode exercer uma profissão liberal ou um ofício durante a reserva de mão-de-obra sem perder o direito a receber a referida percentagem do ordenado de base, exceto se a remuneração ou os rendimentos decorrentes do novo trabalho ou ocupação superarem a remuneração auferida anteriormente à sua colocação no regime da reserva de mão-de-obra, caso em que a referida percentagem do ordenado de base sofrerá uma redução no valor do excedente [artigo 34.º, n.º 1, alínea f)];

- b) a entidade pública empregadora e, caso esta seja extinta, o OAED assume a obrigação de pagar à entidade seguradora em causa, até à reforma do assalariado, as quotizações para a segurança social, tanto do empregador como do trabalhador, relativas à pensão principal, à pensão complementar e à assistência social e sanitária, com base nas remunerações que este auferia antes da sua colocação no regime de reserva de mão-de-obra [artigo 34.º, n.º 1, alínea d)];
- c) estão previstas exceções ao regime de reserva de mão-de-obra para os grupos sociais vulneráveis que necessitem de proteção (cônjuge da pessoa sujeita à reserva de mão-de-obra, cônjuge ou filho com uma taxa de invalidez de, pelo menos, 67 % que viva com o trabalhador e esteja a seu cargo, trabalhador com uma taxa de invalidez de, pelo menos, 67 %, famílias numerosas, progenitores singulares que vivam com o trabalhador e estejam a seu cargo) [artigo 34.º, n.º 1, alínea b)];
- d) é dada ao referido pessoal prioridade no que toca à possibilidade de transferência para outros lugares vagos de entidades públicas com base em critérios objetivos e de mérito, mediante a sua inclusão na lista de classificação da ASEP [artigo 34.º, n.º 1, alínea a)], estando, todavia, tal possibilidade limitada de facto em virtude da redução drástica de contratação de pessoal pelas diversas entidades públicas, dada a necessidade de redução das despesas;
- e) é assegurada a adoção de medidas com vista ao reembolso dos empréstimos que os trabalhadores colocados no regime de reserva de mão-de-obra tenham contraído junto da Caixa de Depósitos e Mútuos e à conclusão de um acordo entre o Estado grego e a Associação de Bancos Gregos com o objetivo de facilitar o reembolso dos empréstimos que o referido pessoal tenha contraído junto de outros bancos, proporcionalmente ao respetivo rendimento familiar global e situação patrimonial (artigo 34.º, n.ºs 10 e 11);
- f) uma lei recente (artigo 1.º, n.º 15, da Lei n.º 4038/2012 — GU, série A', n.º 14) prevê com prioridade absoluta a adoção de um regulamento sobre as pensões e sobre a ordem de pagamento para o pessoal a que se referem as alíneas b) e c) e, seja como for, nunca mais de quatro meses após o seu despedimento e a apresentação da documentação necessária para efeitos da atribuição da pensão;
- g) a referida perda da progressão na carreira e de aumentos salariais durante o período em que o pessoal com contrato de trabalho de direito privado está colocado no regime de reserva de mão-de-obra e até à sua aposentação com pensão de velhice, não ocorrerá na maior parte dos casos, incluindo no caso vertente, porquanto, devido à sua longa permanência na entidade pública, o trabalhador já terá esgotado a escala salarial ou/e a progressão na carreira previstas pela legislação em vigor em matéria de progressão?
- 2) A adoção de uma medida como a prevista pelo artigo 34.º, n.º 1, alínea e), da Lei n.º 4024/2011, que implica a perda total (ou proporcional), na aceção do artigo 8.º, alínea b), da Lei n.º 3198/1955, da indemnização em caso de despedimento ou de cessação da relação laboral do trabalhador, por estarem reunidas as condições para beneficiar da pensão de velhice, em 40 % da indemnização por despedimento prevista para os assalariados com seguro complementar (que, no caso de entidades públicas dotadas de utilidade pública ou subvencionadas pelo Estado, como sucede com o recorrido enquanto pessoa coletiva de direito privado, não pode exceder o montante máximo de 15 000 euros), mediante a compensação da mesma com as remunerações reduzidas auferidas durante a reserva de mão-de-obra, é adequada e necessária à prossecução da referida finalidade, na aceção dos artigos 2.º, n.º 2, alínea b), i), e 6.º, n.º 1, alínea a), da diretiva, tendo em conta que, de qualquer forma, esse pessoal teria sempre obtido uma indemnização inferior nos termos da referida legislação laboral em vigor, tanto no caso de demissão como no caso de despedimento pela entidade para a qual trabalhava?

(¹) Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO 2000, L 303, p. 16).