Jurisprudentie

CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL
J. RICHARD DE LA TOUR
van 19 november 2020[1]

Zaak C-511/19

AB
tegen
Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis

[verzoek van de Areios Pagos (hoogste rechterlijke instantie, Griekenland) om een prejudiciële beslissing]

„Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Richtlijn 2000/78/EG – Beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep – Verbod op discriminatie op grond van leeftijd – Werknemers in de publieke sector die tot de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst in een arbeidsreserve worden geplaatst – Arbeidsverhouding die eindigt wanneer de werknemers aan de voorwaarden voor toekenning van een volledig ouderdomspensioen voldoen – Artikel 6, lid 1 – Vermindering van salariskosten in de publieke sector – Legitieme doelstelling van het werkgelegenheidsbeleid – Economische en financiële crisis”

I. Inleiding

1. Het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 2 en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep[2].

2. Dit verzoek is ingediend in het kader van een geschil tussen AB en Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (hierna: „OAKA”) over het feit dat AB overeenkomstig het toepasselijke nationale recht voorafgaand aan zijn pensionering in de arbeidsreserve is geplaatst.

3. De in het hoofdgeding aan de orde zijnde maatregel bestaat in de instelling van een arbeidsreserve voor werknemers in de publieke sector met een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Plaatsing in de arbeidsreserve wordt beschouwd als een aankondiging van ontslag en de lagere vergoeding die wordt betaald aan de werknemers die in die reserve zijn geplaatst, wordt verrekend met de ontslagvergoeding die in voorkomend geval aan het einde van de periode van arbeidsreserve verschuldigd is. De in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling bepaalt dat werknemers die in een bepaald tijdvak aan de voorwaarden voor toekenning van een volledig ouderdomspensioen voldoen, vanaf 1 januari 2012 tot de beëindiging van hun arbeidsverhouding van rechtswege in de arbeidsreserve

[1] Oorspronkelijke taal: Frans.

[2] PB 2000, L 303, blz. 16.

worden geplaatst. Volgens die wetgeving eindigt de privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van de werknemers op grond van de wet en van rechtswege wanneer deze werknemers voldoen aan de voorwaarden voor het recht op een volledig ouderdomspensioen, op voorwaarde dat dit recht is verworven in de periode tot en met 31 december 2013.

4. De arbeidsreserveregeling maakt deel uit van een geheel aan maatregelen die door de Helleense Republiek zijn genomen om de publieke sector te reorganiseren en de overheidsuitgaven te beperken in het kader van de economische en financiële crisis die deze lidstaat het hoofd heeft moeten bieden. De onderhavige zaak stelt het Hof met name in de gelegenheid de werkingssfeer van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 in een dergelijke context te verduidelijken.

5. In deze conclusie zal ik het Hof in overweging geven om voor recht te verklaren dat artikel 2, lid 1 alsook lid 2, onder a), en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling als die in het hoofdgeding, op grond waarvan werknemers in de publieke sector die in een bepaald tijdvak voldoen aan de voorwaarden voor toekenning van een volledig ouderdomspensioen tot de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst in een arbeidsreserve worden geplaatst, aangezien met deze regeling een legitieme doelstelling van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid wordt nagestreefd en de middelen voor het bereiken van die doelstelling passend en noodzakelijk zijn.

II. Toepasselijke bepalingen

A. Unierecht

6. Artikel 1 van richtlijn 2000/78 bepaalt dat deze richtlijn tot doel heeft met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van met name leeftijd, zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling kan worden toegepast.

7. In artikel 2, leden 1 en 2, van die richtlijn is bepaald:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

a) ‚directe discriminatie', wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;

b) ‚indirecte discriminatie', wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt,

   i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn […]

   […]."

8. Artikel 3, lid 1, van richtlijn 2000/78 bepaalt:

„Binnen de grenzen van de aan de [Unie] verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

[…]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;

[…]”

9. In artikel 6 van richtlijn 2000/78 is bepaald:

„1. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opneming in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;

b) de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;

[…]

2. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat de vaststelling, in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, van een toetredingsleeftijd of van een leeftijd voor het verkrijgen van het recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen, inclusief de vaststelling van verschillende leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën werknemers, in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, en het gebruik, in het kader van die regelingen, van leeftijdscriteria in de actuariële berekeningen, geen discriminatie op grond van leeftijd vormt, mits dat niet leidt tot discriminatie op grond van geslacht.”

B. Grieks recht

10. Artikel 34 van Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio – vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015 (wet 4024/2011 houdende bepalingen inzake ouderdomspensioenregelingen, de eenvormige schaal voor salarissen en rangen, de arbeidsreserve en andere bepalingen ter uitvoering van het budgettair-strategisch kader voor de

middellange termijn 2012-2015) van 27 oktober 2011[3], zoals gewijzigd bij wetsbesluit van 16 december 2011, omgezet in wet bij artikel 1 van Nómos 4047/2012 (wet 4047/2012) van 23 februari 2012[4] (hierna: „wet 4024/2011"), heeft als opschrift „Opheffing van privaatrechtelijke vacante arbeidsplaatsen en arbeidsreserve" en bepaalt in de leden 1 tot en met 4 en 8:

„1. Artikel 37, lid 7, van wet 3986/2011 (FEK A' 152) wordt vervangen door het volgende:

‚[…]

c) Werknemers die in de arbeidsreserve zijn geplaatst, blijven vanaf het moment van die plaatsing gedurende 12 maanden of, indien in meer specifieke bepalingen aldus is bepaald, 24 maanden 60 % ontvangen van het basissalaris dat zij ontvingen op het moment van hun plaatsing in de arbeidsreserve.

[…]

e) Plaatsing in de arbeidsreserve wordt beschouwd als een aankondiging van ontslag voor alle juridische doeleinden en de vergoeding die wordt betaald aan de werknemers die overeenkomstig de bepalingen onder c) hierboven in die reserve zijn geplaatst, wordt verrekend met de ontslagvergoeding die in voorkomend geval aan het einde van de periode van arbeidsreserve verschuldigd is.

[…]'

2. Arbeidsplaatsen van werknemers met een privaatrechtelijke arbeidsrelatie voor onbepaalde tijd bij de nationale overheid, publiekrechtelijke rechtspersonen, decentrale overheden in de eerste en tweede graad en hun instellingen, privaatrechtelijke rechtspersonen die behoren tot de staat of tot publiekrechtelijke rechtspersonen of tot decentrale overheden – in die zin dat zij belast zijn met een door de staat, de nationale overheid of de decentrale overheden toevertrouwde taak, dat zij onder toezicht staan van de staat, de nationale overheid of decentrale overheden, dat hun raad van bestuur grotendeels wordt benoemd en gecontroleerd door de staat, de nationale overheid of de decentrale overheden of dat ten minste 50 % van hun jaarbegroting overeenkomstig de relevante bepalingen permanent wordt gesubsidieerd door middel van fondsen van de bovengenoemde instanties – en de publiekrechtelijke ondernemingen, organen en naamloze vennootschappen die vallen binnen de werkingssfeer van de bepalingen in hoofdstuk I van wet 3429/2005 (A' 314), zoals gewijzigd bij [artikel 1,] lid 1, onder a), van wet 3899/2010 (A' 212), die bij de inwerkingtreding van deze wet vacant zijn, worden opgeheven.

[…]

3. De privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van werknemers binnen bovengenoemde instanties […] eindigt op grond van de wet en van rechtswege wanneer deze werknemers voldoen aan de voorwaarden voor het recht op pensionering met een volledig ouderdomspensioen, dat wil zeggen dat zij 35 jaar aangesloten zijn geweest bij het socialezekerheidsstelsel, op voorwaarde dat dit recht overeenkomstig de relevante bepalingen is verworven in de periode tot en met 31 december 2013.

[3] FEK A' 226.

[4] FEK A' 31.

4. De in het vorige lid bedoelde werknemers worden vanaf 1 januari 2012 en tot de beëindiging van hun arbeidsverhouding overeenkomstig het voorgaande lid van rechtswege in de arbeidsreserve geplaatst […].

[…]

8. De duur van de arbeidsreserve is voor de in lid 4 bedoelde werknemers niet langer dan 24 maanden […].

[…]"

11. Daarnaast voorziet artikel 8, tweede alinea, van Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon (wet 3198/1955 tot wijziging en aanvulling van de bepalingen inzake de beëindiging van de arbeidsverhouding) van 23 april 1955[5], in de versie die gold ten tijde van de feiten in het hoofdgeding, in het recht voor werknemers, wanneer zij voldoen aan de voorwaarden voor toekenning van een volledig ouderdomspensioen door het betrokken socialezekerheidsorgaan, op 40 % van de ontslagvergoeding waarop zij op grond van de relevante bepalingen recht hebben wanneer zij aanvullend verzekerd zijn, of 50 % van die vergoeding wanneer zij niet aanvullend verzekerd zijn, wanneer zij ontslag nemen of door de werkgever worden ontslagen.

III. Hoofdgeding en prejudiciële vragen

12. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat AB in 1982 op grond van een overeenkomst voor onbepaalde tijd is aangesteld door OAKA, een tot de publieke sector behorende privaatrechtelijke rechtspersoon[6], en in 1998 binnen die onderneming de functie van technisch adviseur heeft gekregen. In die functie genoot hij het salaris van afdelingshoofd alsook een functietoeslag, tot die in 2010 werd ingetrokken.

13. Met ingang van 1 januari 2012 heeft OAKA AB met toepassing van artikel 34, lid 1, onder c), lid 3, eerste alinea, en de leden 4 en 8, van wet 4024/2011 van rechtswege in de arbeidsreserve geplaats, waardoor zijn beloning werd verminderd tot 60 % van zijn basissalaris.

14. Op 30 april 2013 heeft OAKA met toepassing van artikel 34, lid 1, onder e), van wet 4024/2011, dat voorschrijft dat de verschuldigde ontslagvergoeding wordt verrekend met de uitkering die de werknemer gedurende diens opname in de arbeidsreserve ontving, de arbeidsovereenkomst van AB opgezegd zonder hem een ontslagvergoeding uit te keren, op grond dat hij voldeed aan de voorwaarden voor toekenning van een volledig ouderdomspensioen.

15. Met zijn beroep bij de Monomeles Protodikeio Athinon (alleensprekende rechter in eerste aanleg Athene, Griekenland) heeft AB met name de geldigheid van zijn plaatsing in de arbeidsreserve op grond van voornoemde bepalingen van artikel 34 van wet 4024/2011 betwist. Daarbij heeft hij aangevoerd dat deze bepalingen een verschil in behandeling op grond van leeftijd invoerden dat in strijd is met richtlijn 2000/78, dat dit verschil in behandeling niet objectief werd gerechtvaardigd door enig legitiem doel en dat de middelen voor het bereiken van een dergelijk doel niet passend en noodzakelijk waren. Om die reden heeft hij gevorderd dat OAKA werd veroordeeld tot betaling van een bedrag van 50 889,91 EUR, zijnde het verschil in

5 FEK A' 98; hierna: „wet 3198/1955".

6 Ook al is OAKA een privaatrechtelijke rechtspersoon, uit het dossier blijkt dat zij voor 100 % eigendom is van de Griekse Staat.

zijn bezoldiging vóór en na zijn plaatsing in de arbeidsreserve. Tevens heeft AB zich beroepen op artikel 8, tweede alinea, van wet 3198/1955 om van OAKA betaling van een bedrag van 32 108,04 EUR aan ontslagvergoeding te eisen.

16. De Monomeles Protodikeio Athinon heeft het beroep gedeeltelijk gegrond verklaard, waarna OAKA hoger beroep heeft ingesteld bij de Monomeles Efeteio Athinon (alleensprekende rechter in tweede aanleg Athene, Griekenland), die het in eerste aanleg gewezen vonnis heeft vernietigd en het in dit vonnis toegewezen gedeelte van het beroep van AB heeft verworpen.

17. AB heeft cassatieberoep ingesteld bij de verwijzende rechter, de Areios Pagos (hoogste rechterlijke instantie, Griekenland).

18. Deze rechter merkt op dat de bepalingen waarbij de arbeidsreserveregeling wordt ingesteld niet voorzien in een leeftijdsgrens voor de werknemers die in die reserve worden geplaatst, in tegenstelling tot de ambtenaren in de publieke sector in strikte zin die worden toegelaten tot de prepensioenregeling, waarvoor een bepaalde leeftijdsgrens is vastgesteld.

19. De verwijzende rechter leidt hieruit af dat plaatsing in de arbeidsreserve geen directe discriminatie op grond van leeftijd in de zin van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 vormt.

20. De verwijzende rechter merkt op dat de nationale wettelijke regeling waarbij deze arbeidsreserveregeling wordt ingesteld, is gebaseerd op het criterium van nabijheid van het recht op pensionering met een volledig ouderdomspensioen, dat wil zeggen wanneer de werknemer voldoet aan de voorwaarden voor toekenning daarvan door de betrokken verzekeringsinstelling, hetgeen inhoudt dat de werknemer 35 jaar premies heeft betaald, voor zover binnen het tijdvak van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013 aan die voorwaarden is voldaan.

21. Volgens de verwijzende rechter blijkt uit de nationale wettelijke regeling inzake sociale zekerheid ook dat een werknemer die is aangesloten bij de Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton (IKA-ETAM) (socialezekerheidsorgaan – algemeen verzekeringsfonds voor werknemers, Griekenland)[7], om aanspraak te kunnen maken op een volledig ouderdomspensioen na 35 jaar arbeid in loondienst, niet alleen ten minste 35 jaar premies moet hebben betaald maar ook de leeftijd van 58 jaar moet hebben bereikt op de datum van indiening van de aanvraag bij de verzekeringsinstelling, in overeenstemming met artikel 10, lid 1, van Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton (wet 825/1978 ter vervanging, wijziging en aanvulling van de bepalingen van de wetgeving inzake de IKA en houdende aanverwante bepalingen) van 13 november 1978[8], in de versie die gold ten tijde van de feiten in het hoofdgeding.

22. Ingeval artikel 34, lid 1, onder c), lid 3, eerste alinea, en lid 4, van wet 4024/2011 indirecte discriminatie op grond van leeftijd in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 met zich meebrengt, vraagt de verwijzende rechter zich af of de in de memorie van toelichting bij die wet omschreven redenen een objectief en redelijk legitiem doel vormen dat het verschil in behandeling rechtvaardigt en of de plaatsing van een deel van het personeel in de arbeidsreserve een passende en noodzakelijke maatregel vormt om dat doel te bereiken.

[7] Hierna: „IKA”. De IKA-ETAM heeft in 2002 de Idryma Koinonikon Asfaliseon (IKA) (socialezekerheidsorgaan, Griekenland) opgevolgd en is in 2017 vervangen door de Eniaíos Foréas Koinonikís Asfálisis (EFKA) (algemeen socialezekerheidsorgaan, Griekenland).

[8] FEK A’ 189, hierna: „wet 825/1978”.

23. In dit verband geeft de verwijzende rechter aan dat de bepalingen van artikel 34 van wet 4024/2011 tot doel hadden tegemoet te komen aan de noodzaak van onmiddellijke beperking van de salariskosten overeenkomstig de tussen de Helleense Republiek en haar schuldeisers gesloten overeenkomst en de noodzaak van sanering van de financiën van de staat en van de bredere publieke sector, om het hoofd te bieden aan de economische crisis die deze lidstaat doormaakte.

24. In deze omstandigheden heeft de Areios Pagos de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Vormt de vaststelling door een lidstaat van een wettelijke regeling als artikel 34, lid 1, onder c), lid 3, eerste alinea, en lid 4, van wet 4024/2011, die van toepassing is op de nationale overheid, de lokale overheden, publiekrechtelijke rechtspersonen en meer in het algemeen op alle tot de publieke sector in ruime zin behorende instanties (privaatrechtelijke rechtspersonen) in hun hoedanigheid van werkgever, waarbij werknemers die in een privaatrechtelijke arbeidsverhouding bij de bovengenoemde entiteiten zijn aangesteld in de arbeidsreserve worden geplaatst voor ten hoogste 24 maanden, met als enig materieel criterium dat zij spoedig, namelijk binnen het tijdvak van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013, aan de voorwaarden voor een volledig ouderdomspensioen zullen voldoen, dat wil zeggen dat zij 35 jaar verzekerd zijn geweest, indirecte discriminatie wegens leeftijd in de zin van artikel 2, lid 1 en lid 2, onder b), en artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 2000/78, in aanmerking nemende dat de destijds geldende wettelijke socialezekerheidsregeling (behoudens in andere, hier niet ter zake doende omstandigheden) vereiste dat de werknemer ten minste 10 500 dagen (35 jaar) verzekerd was geweest bij de IKA of een andere instelling voor de primaire verzekering van werknemers en tevens de leeftijd van (ten minste) 58 jaar had bereikt, uiteraard zonder dat wordt uitgesloten dat in het concrete geval deze verzekeringsduur van 35 jaar op een andere leeftijd wordt bereikt?

2) Indien de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord, kan de invoering van het systeem van plaatsing in de arbeidsreserve dan objectief en redelijk worden gerechtvaardigd in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), i), en artikel 6, lid 1, [tweede alinea,] onder a), van richtlijn 2000/78 door de noodzaak van onmiddellijke organisatorische, operationele en budgettaire resultaten, en met name door de noodzaak van inkrimping van de overheidsuitgaven zodat vóór het einde van 2011 de specifieke getalsmatige doelen konden worden behaald die waren gespecificeerd in het budgettair-strategisch kader voor de middellange termijn en vervolgens zijn vermeld in de memorie van toelichting bij de wet, teneinde de verplichtingen na te komen die de Helleense Republiek was aangegaan jegens haar schuldeisers om de in het land heersende ernstige en langdurige economische en financiële crisis aan te pakken en tegelijkertijd de overheidsuitgaven te saneren en de buitensporige omvang van de openbare sector te reduceren?

3) Indien de tweede vraag bevestigend wordt beantwoord:

   a) Vormt de invoering van een maatregel als die van artikel 34, lid 1, onder c), van wet 4024/2011, die voorziet in een drastische vermindering van de bezoldiging van de in de arbeidsreserve geplaatste werknemers tot 60 % van het basissalaris dat zij tot dat moment genoten, zonder dat deze werknemers voor de betrokken overheidsinstantie arbeid hoeven te verrichten, en die (in feite) het einde betekent van hun loopbaanontwikkeling op het gebied van salariëring of inschaling vanaf de plaatsing in de arbeidsreserve tot hun

ontslag wegens pensionering met een volledig ouderdomspensioen, een passend en noodzakelijk middel om dat doel te bereiken in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), i), en artikel 6, lid 1, [tweede alinea,] onder a), van richtlijn 2000/78, wanneer:

i) de in de arbeidsreserve opgenomen werknemers een andere baan (in de particuliere sector) mogen aanvaarden of een vrij beroep of zelfstandige activiteit uitoefenen, zonder het recht op betaling van voornoemd deel van het basissalaris te verliezen, tenzij de beloning of de inkomsten uit hun nieuwe baan of bedrijvigheid hoger zijn dan de vóór de plaatsing in de arbeidsreserve genoten bezoldiging, in welk geval voornoemd deel van het basissalaris wordt verlaagd met het bedrag waarmee die bezoldiging wordt overschreden [artikel 34, lid 1, onder f), van wet 4024/2011];

ii) de tot de publieke sector behorende werkgever, of bij opheffing daarvan de Organismos Apascholisis Ergatikou Dynamikou (OAED) (nationaal arbeidsbureau), zich verbindt tot betaling aan het betrokken socialezekerheidsorgaan van de voor rekening van de werkgever of van de werknemer komende bijdragen voor het primaire pensioen, een aanvullende ziekteverzekering en aanvullende sociale uitkeringen, berekend op basis van de bezoldiging die de werknemer vóór diens plaatsing in de arbeidsreserve genoot [artikel 34, lid 1, onder d), van wet 4024/2011];

iii) kwetsbare sociale groepen die bescherming behoeven (de werknemer heeft een echtgenoot die reeds in de arbeidsreserve is geplaatst, een inwonende echtgenoot of kind dat voor minstens 67 % gehandicapt is en ten laste van de werknemer komt; de werknemer zelf is voor minstens 67 % gehandicapt; de werknemer is hoofd van een groot gezin; het betreft een eenoudergezin met inwonend kind dat ten laste van de werknemer komt) vrijgesteld zijn van de plaatsing in de arbeidsreserve [artikel 34, lid 1, onder b), van wet 4024/2011];

iv) de werknemer de mogelijkheid heeft om prioritair te worden overgeplaatst naar andere vrijkomende functies in de publieke sector, op basis van objectieve en meritocratische criteria, door zich te laten opnemen in de rangschikking van de Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou (hoge raad voor personeelsselectie, Griekenland) [artikel 34, lid 1, onder a)] – een mogelijkheid die in de praktijk echter beperkt is gezien de drastische vermindering van het aantal aanstellingen bij de diverse publieke instanties wegens de noodzaak van inkrimping van de uitgaven;

v) er wordt gezorgd voor maatregelen ter bevordering van de aflossing van hypothecaire leningen die in de arbeidsreserve opgenomen werknemers hebben genomen bij de Tameio Parakatathikon kai Daneion (deposito- en consignatiekas, Griekenland) en voor het opstellen van een overeenkomst tussen de Griekse Staat en de Énosi Ellinikón Trapezón (vereniging van Griekse banken) teneinde de terugbetaling van leningen van deze werknemers bij andere banken te vergemakkelijken, in verhouding tot ieders totale gezinsinkomen en vermogenssituatie (artikel 34, leden 10 en 11, van wet 4024/2011);

vi) de [betrokken] werknemers volgens een latere wet (artikel 1, lid 15, van wet 4038/2012[9]) absolute voorrang krijgen bij de afhandeling van hun pensioen en de afgifte van de betalingsopdracht, zodat dit in ieder geval gebeurt binnen vier maanden nadat zij zijn ontslagen en de desbetreffende bewijsstukken voor de erkenning van het pensioen hebben ingediend, en

vii) er van de hierboven genoemde beëindiging van de loopbaanontwikkeling op het gebied van salariëring of inschaling in het tijdvak waarin de werknemers met een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst in de arbeidsreserve zijn opgenomen en tot hun pensionering met volledig ouderdomspensioen, meestal – waaronder in casu – geen sprake is, aangezien de werknemer, gezien zijn lange dienstverband bij de overheidsinstantie, overeenkomstig de ter zake toepasselijke wetgeving geen mogelijkheid meer heeft om een hoger salaris te krijgen of naar een hogere rang over te gaan?

b) Vormt de instelling van een regeling als die van artikel 34, lid 1, onder e), van wet 4024/2011, die tot gevolg heeft dat de werknemer geheel (of gedeeltelijk) de vergoeding wordt ontzegd die artikel 8, tweede alinea, van wet 3198/1955 bij ontslag of vertrek toekent wanneer er is voldaan aan de voorwaarden voor toekenning van een volledig ouderdomspensioen, welke vergoeding 40 % bedraagt van de ontslagvergoeding die geldt voor werknemers die een aanvullende verzekering hebben (en voor instanties die van openbaar nut zijn of door de staat worden gesubsidieerd, zoals de onderhavige privaatrechtelijke rechtspersoon, ten hoogste 15 000 EUR bedraagt), doordat deze vergoeding wordt verrekend met de tijdens de opname in de arbeidsreserve ontvangen verminderde bezoldiging, een maatregel die passend en noodzakelijk is ter verwezenlijking van het bovengenoemde doel, in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), i), en artikel 6, lid 1, [tweede alinea,] van de richtlijn, in aanmerking genomen dat de betrokken werknemer deze lagere vergoeding volgens de geldende arbeidswetgeving in elk ander geval zou ontvangen, ongeacht of hij zelf ontslag nam of werd ontslagen door de instantie waar hij werkte?”

25. AB, OAKA, de Griekse regering en de Europese Commissie hebben schriftelijke opmerkingen ingediend en binnen de gestelde termijn gereageerd op de schriftelijk te beantwoorden vragen van het Hof.

IV. Analyse

26. Met zijn prejudiciële vragen verzoekt de verwijzende rechter het Hof in wezen voor recht te verklaren of artikel 2 en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan werknemers in de publieke sector die binnen een bepaald tijdvak aan de voorwaarden voor toekenning van een volledig ouderdomspensioen voldoen, in een arbeidsreserve worden geplaatst, welke regeling een vermindering van hun bezoldiging met zich meebrengt en tot gevolg heeft dat de ontslagvergoeding waarop zij bij de beëindiging van hun arbeidsverhouding aanspraak hadden kunnen maken, wordt verminderd of zelfs ingetrokken.

9 Nómos 4038/2012: Epeígouses rythmíseis pou aforoún tin efarmogí tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015 (wet 4038/2012 houdende dringende maatregelen voor de toepassing van het budgettair-strategisch kader voor de middellange termijn 2012-2015) van 2 februari 2012 (FEK A’ 14).

27. Ik breng in herinnering dat de arbeidsreserveregeling bij artikel 34, lid 1, onder c), lid 3, eerste alinea, en lid 4, van wet 4024/2011 wordt ingesteld voor werknemers die in een privaatrechtelijke arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd zijn aangesteld bij de nationale overheid, decentrale overheden, publiekrechtelijke rechtspersonen en tot de publieke sector in ruime zin behorende privaatrechtelijke rechtspersonen, voor een periode van ten hoogste twee jaar (van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013), op grond van het criterium van nabijheid van het recht op pensionering met een volledig ouderdomspensioen, dat wil zeggen wanneer de werknemer op enig moment in die periode voldoet aan de voorwaarden daarvoor, namelijk dat hij 35 jaar premies heeft betaald.

28. De verwijzende rechter merkt op dat de personen die in de arbeidsreserve zijn geplaatst in die periode totdat er aan de voorwaarden voor pensionering is voldaan, een drastische vermindering van hun bezoldiging ondergaan, maar niet verplicht zijn voor de betrokken overheidsinstantie te werken. Bovendien wordt de ontslagvergoeding waarop die personen recht zouden hebben, verrekend met de verminderde bezoldiging die zij in de periode van hun plaatsing in de arbeidsreserve ontvangen. Hun plaatsing in die reserve wordt beschouwd als aankondiging van ontslag. Ik begrijp dus dat de werknemers in het kader van de arbeidsreserveregeling worden ontslagen maar dat hun ontslag pas ingaat op het moment dat zij recht hebben op een volledig ouderdomspensioen. Dit verklaart het feit dat de bezoldigingen die in die periode worden betaald, in mindering worden gebracht op het bedrag van de ontslagvergoeding.

29. Voor de beantwoording van de vragen van de verwijzende rechter moet worden nagegaan of een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 valt en, zo ja, of deze regeling een verschil in behandeling op grond van leeftijd oplevert die in het licht van artikel 6 van die richtlijn eventueel kan worden gerechtvaardigd.

30. Wat in de eerste plaats de vraag betreft of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 valt, blijkt zowel uit de titel en de overwegingen als uit de inhoud en de strekking van deze richtlijn dat deze strekt tot invoering van een algemeen kader om voor eenieder gelijke behandeling te waarborgen „in arbeid en beroep” door een doeltreffende bescherming te bieden tegen discriminatie op een van de in artikel 1 van de richtlijn genoemde gronden, waaronder leeftijd. [10]

31. Bovendien vloeit uit artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 2000/78 voort dat deze in het kader van de aan de Unie verleende bevoegdheden „zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen” van toepassing is met betrekking tot onder meer „werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning”.

32. Doordat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling bepaalt dat de privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van werknemers bij de betrokken instanties op grond van de wet en van rechtswege eindigt wanneer deze werknemers voldoen aan de voorwaarden voor pensionering met een volledig ouderdomspensioen, en deze werknemers in een arbeidsreserve plaatst in afwachting van het moment waarop zij aan die voorwaarden voldoen, moet deze regeling worden geacht regels vast te stellen inzake „werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning” in de zin van artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 2000/78.

[10] Zie met name arrest van 2 april 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, punt 20 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

33. De nationale regeling die aan de orde is in het hoofdgeding valt dus binnen de werkingssfeer van die richtlijn.

34. Wat in de tweede plaats de vraag betreft of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling een verschil in behandeling op grond van leeftijd in de zin van artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 oplevert, dient eraan te worden herinnerd dat volgens deze bepaling „onder het ‚beginsel van gelijke behandeling' [wordt] verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 [van die richtlijn] genoemde gronden". Artikel 2, lid 2, onder a), van die richtlijn bepaalt dat er voor de toepassing van lid 1 van dat artikel sprake is van directe discriminatie wanneer iemand op basis van een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie. Volgens artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78 is er sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde leeftijd in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

35. In casu breng ik in herinnering dat artikel 34, lid 3, eerste alinea, van wet 4024/2011 bepaalt dat de privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van werknemers bij de betrokken instanties eindigt wanneer deze werknemers voldoen aan de voorwaarden voor het recht op pensionering met een volledig ouderdomspensioen – in welk verband ernaar wordt verwezen dat zij 35 jaar aangesloten moeten zijn geweest bij het socialezekerheidsstelsel –, op voorwaarde dat dit recht overeenkomstig de relevante bepalingen in de periode tot en met 31 december 2013 is verworven. Doordat die voorwaarde van aansluiting bij het socialezekerheidsstelsel in wet 4024/2011 is opgenomen, hanteert deze wet een ogenschijnlijk neutraal criterium dat in het bijzonder nadelig kan zijn voor werknemers die, doordat zij zoveel jaren hebben gewerkt dat zij 35 jaar bij het socialezekerheidsstelsel aangesloten zijn geweest, behoren tot een categorie werknemers die spoedig met pensioen zullen gaan en dus het oudst zijn. Door die categorie werknemers op basis van een dergelijk criterium in een arbeidsreserve te plaatsen, behandelt wet 4024/2011 hen minder gunstig dan alle werknemers die hun werkzaamheden in normale omstandigheden blijven verrichten.

36. Op het eerste gezicht kan het er bijgevolg op lijken dat wet 4024/2011 indirect discrimineert op grond van leeftijd in de zin van artikel 1 van richtlijn 2000/78, gelezen in samenhang met artikel 2, lid 2, onder b), ervan, omdat deze wet indirect is gebaseerd op een criterium dat verband houdt met leeftijd.

37. Daarbij zij aangetekend dat het bestaan van indirecte discriminatie mijns inziens veronderstelt dat het vermeende verschil in behandeling uitsluitend is gebaseerd op een ogenschijnlijk neutraal criterium dat personen van een bepaalde leeftijd bijzonder kan benadelen, en niet ook op een criterium dat direct verband houdt met de leeftijd. Zowel uit de verwijzingsbeslissing als uit de bij het Hof ingediende opmerkingen blijkt dat een werknemer zoals verzoeker in het hoofdgeding moet voldoen aan de voorwaarde dat hij de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt, zoals voortvloeit uit artikel 10, lid 1, van wet 825/1978, om in aanmerking te komen voor een volledig ouderdomspensioen. Hieruit volgt dat plaatsing van een werknemer in de arbeidsreserve ook vereist dat hij voldoet aan de voorwaarde dat hij tussen 1 januari 2012 en 31 december 2013 ten minste de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt. Aangezien er met het noemen van de voorwaarden die recht geven op pensionering met een volledig ouderdomspensioen noodzakelijkerwijs wordt verwezen naar artikel 10, lid 1, van wet 825/1978, waarin een leeftijdsvoorwaarde is neergelegd, staat het directe karakter van de discriminatie op

grond van leeftijd mijns inziens vast. De omstandigheid dat die leeftijdsvoorwaarde wordt gecombineerd met de voorwaarde dat er 35 jaar premies is betaald, doet daaraan niet af, omdat het voor de kwalificatie van het verschil in behandeling van belang is dat de arbeidsreserveregeling niet lijkt te kunnen worden toegepast op werknemers die in de relevante periode niet ten minste de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt. Anders gezegd, de arbeidsreserveregeling kan uitsluitend betrekking hebben op werknemers die tussen 1 januari 2012 en 31 december 2013 ten minste de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt, op voorwaarde dat zij 35 jaar of langer premies hebben betaald.

38. Uit het voorgaande vloeit voort dat werknemers op grond van twee cumulatieve voorwaarden, waarvan er één direct verband houdt met de leeftijd, in de arbeidsreserve worden geplaatst.

39. Derhalve moet worden geconstateerd dat de nationale regeling die in het hoofdgeding aan de orde is, doordat deze bepaalt dat werknemers die niet alleen 35 jaar aansloten zijn geweest bij het socialezekerheidsstelsel maar ook tussen 1 januari 2012 en 31 december 2013 ten minste de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt in de arbeidsreserve worden geplaatst, is gebaseerd op een criterium dat onlosmakelijk verbonden is met de leeftijd van die werknemers. Aangezien het feit dat de werknemer de in die regeling vastgelegde leeftijd voor het recht op een volledig ouderdomspensioen bereikt, in combinatie met de voorwaarde inzake 35 jaar premiebetaling, meebrengt dat deze werknemer in de arbeidsreserve wordt geplaatst, moet worden vastgesteld dat deze regeling de werknemers die deze leeftijd hebben bereikt direct ongunstiger behandelt dan alle andere economisch actieven. Een dergelijke regeling schept dus een direct op leeftijd gegrond verschil in behandeling in de zin van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78. [11]

40. De omstandigheid dat de voorwaarde van de leeftijd van 58 jaar niet met zoveel woorden is opgenomen in de bepalingen van de nationale regeling waarbij de arbeidsreserveregeling wordt ingesteld, maar wordt genoemd in artikel 10, lid 1, van wet 825/1978, doet volgens mij niet af aan de constatering dat deze regeling directe discriminatie op grond van leeftijd vormt. Van belang is dat artikel 34, lid 3, eerste alinea, van wet 4024/2011 met het noemen van het criterium van nabijheid van het volledige pensioen noodzakelijkerwijs verwijst naar de nationale regeling die als voorwaarde voor het recht op een volledig ouderdomspensioen vereist dat een werknemer de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt. De omstandigheid dat niet alle werknemers die in de betrokken periode ten minste de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt in de arbeidsreserve worden geplaatst, maar uitsluitend zij die ook 35 jaar premies hebben betaald, lijkt mij bovendien niet af te doen aan de constatering dat deze regeling directe discriminatie op grond van leeftijd vormt.

41. Na deze verduidelijkingen moet evenwel worden onderstreept dat het niet aan het Hof staat om zich uit te preken over de uitlegging van bepalingen van nationaal recht, aangezien dit de taak is van de bevoegde nationale rechterlijke instanties. [12]

[11] Zie naar analogie arrest van 16 oktober 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, punten 48 en 51), waarin het Hof heeft vastgesteld dat er sprake is van een *direct* op leeftijd gegrond verschil in behandeling in geval van een nationale regeling waarin de geldigheid wordt erkend van in collectieve overeenkomsten voorkomende clausules betreffende gedwongen pensionering die daarvoor als enige voorwaarden stellen dat de werknemer de door de nationale wetgeving op 65 jaar gestelde leeftijdsgrens voor pensioengerechtigdheid heeft bereikt *en voldoet aan de overige in de socialezekerheidswetgeving gestelde voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op een op premie- of bijdragebetaling berustend ouderdomspensioen*.

[12] Zie met name arrest van 28 februari 2018, John (C-46/17, EU:C:2018:131, punt 50).

42. Bijgevolg staat het in laatste instantie aan de verwijzende rechter, die bij uitsluiting bevoegd is om de feiten van het hoofdgeding te beoordelen en de toepasselijke nationale wetgeving uit te leggen, om na te gaan of de plaatsing in de arbeidsreserve voldoet aan de twee bovengenoemde cumulatieve voorwaarden en daaraan passende gevolgen te verbinden wat betreft het directe of het indirecte karakter van het verschil in behandeling op grond van leeftijd.

43. Wat in de derde plaats de vraag betreft of dat verschil in behandeling kan worden gerechtvaardigd, moet in herinnering worden gebracht dat artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 de lidstaten toestaat om, niettegenstaande artikel 2, lid 2, van deze richtlijn, te bepalen dat sommige verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij „in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn”.

44. Artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 staat de lidstaten toe in hun nationale recht bepalingen in te voeren die voorzien in verschillen in behandeling op grond van leeftijd die met name behoren tot de categorie van directe discriminatie, zoals gedefinieerd in artikel 2, lid 2, onder a), van die richtlijn. Als afwijking van het principiële discriminatieverbod is die bevoegdheid echter strikt afgebakend door de in datzelfde artikel 6, lid 1, gestelde voorwaarden. [13]

45. Ook moet in herinnering worden gebracht dat de lidstaten over een ruime beoordelingsmarge beschikken, niet alleen bij de beslissing welke van meerdere doelstellingen van sociale politiek en werkgelegenheidsbeleid zij specifiek willen nastreven, maar ook bij het bepalen van de maatregelen waarmee deze doelstelling kan worden verwezenlijkt. [14]

46. De verwijzende rechter merkt op dat uit de memorie van toelichting bij wet 4024/2011 blijkt dat met de arbeidsreserveregeling wordt beoogd de verplichtingen na te komen die de Helleense Republiek is aangegaan jegens haar schuldeisers en dat deze regeling daartoe onmiddellijk organisatorische, operationele en budgettaire resultaten moet opleveren ter verwezenlijking van het strategische doel van sanering van de overheidsfinanciën. Volgens die memorie van toelichting moet er bij het nastreven van dat doel voor worden gezorgd dat het merendeel van de in de arbeidsreserve geplaatste werknemers niet de werkloosheid maar de zekerheid van pensionering wordt ingeleid, dat het overheidspersoneel en het personeel van de publieke sector in ruime zin niet op grote schaal wordt verstoord, en dat de overheidsinstanties in het overgrote deel van de gevallen niet worden belast met de budgettair bijzonder ongunstige uitkering van ontslagvergoedingen.

47. Zoals de verwijzende rechter opmerkt, heeft de arbeidsreserveregeling dus tot doel tegemoet te komen aan de noodzaak van vermindering van de salariskosten overeenkomstig de tussen de Helleense Republiek en haar schuldeisers gesloten overeenkomst en van sanering van de financiën van de staat en van publieke sector in ruime zin, om het hoofd te bieden aan de acute economische en financiële crisis die deze lidstaat doormaakte.

[13] Zie arrest van 5 maart 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, punt 62).

[14] Zie met name arresten van 19 juli 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punt 31 en aldaar aangehaalde rechtspraak), en 27 februari 2020, Land Sachsen-Anhalt (Bezoldiging van ambtenaren en rechters) (C-773/18–C-775/18, EU:C:2020:125, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

48. Volgens de Griekse regering komt de arbeidsreserveregeling tegemoet aan de noodzaak om de salariskosten te beperken en het ambtenarenapparaat en de publieke sector in ruime zin te rationaliseren, terwijl de betrokken werknemers in staat worden gesteld in hun vitale levensbehoeften te voorzien totdat zij hun volledig ouderdomspensioen ontvangen. Gelet op de uitzonderlijke begrotingscrisis waarmee de Helleense Republiek zich geconfronteerd zag, merkt deze lidstaat op dat deze regeling doelstellingen van hoger publiek belang nastreeft, zoals de sanering van de overheidsuitgaven en de rationalisering en inkrimping van de publieke sector, waarbij er tegelijkertijd op wordt toegezien dat de kern van de individuele en sociale rechten van de in de arbeidsreserve geplaatste personen onverlet blijft.

49. De Griekse regering voegt hieraan toe dat uit de memorie van toelichting bij wet 4024/2011 blijkt dat de met de arbeidsreserveregeling beoogde doelstelling niet enkel een budgettair karakter heeft, maar ook betrekking heeft op de rationalisering en de inkrimping van het ambtenarenapparaat en de publieke sector in ruime zin en op de herstructurering van de diensten ervan, welke doelstelling direct verband houdt met het werkgelegenheidsbeleid.

50. De Griekse regering wijst er tevens op dat de plaatsing van een deel van het personeel in de arbeidsreserve het mogelijk heeft gemaakt een hoog werkgelegenheidsniveau te handhaven door het onmiddellijke ontslag van de betrokken werknemers te vermijden, aangezien het personeel dat in een privaatrechtelijke arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd is aangesteld blijkens de verwijzingsbeslissing te allen tijde door de werkgever kan worden ontslagen.

51. Bovendien wordt volgens de Griekse regering ook het doel verwezenlijkt om een evenwichtige leeftijdsverdeling tussen jongere en oudere werknemers te creëren, omdat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde maatregel betrekking heeft op werknemers die dicht bij hun pensioen zitten.

52. Gelet op een en ander en om te beoordelen of het doel dat wordt nagestreefd met de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling legitiem is, merk ik op dat het Hof reeds heeft geoordeeld dat het gelijktijdig aanvoeren van verschillende doelstellingen die met elkaar verband houden of in volgorde van belangrijkheid zijn gerangschikt, geen belemmering vormt voor het bestaan van een legitiem doel in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78. [15]

53. Bovendien verzet het Unierecht zich er volgens vaste rechtspraak niet tegen dat de lidstaten behalve met politieke, sociale of demografische overwegingen ook rekening houden met begrotingsoverwegingen, voor zover zij daarbij inzonderheid het algemeen beginsel dat discriminatie op grond van leeftijd verboden is, eerbiedigen. In zoverre kunnen begrotingsoverwegingen weliswaar ten grondslag liggen aan de keuzen inzake sociaal beleid die een lidstaat maakt en kunnen zij de aard of de omvang van de maatregelen die deze lidstaat wenst vast te stellen beïnvloeden, maar kunnen dergelijke overwegingen op zich geen legitiem doel in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 vormen. [16] Het feit dat de nationale context wordt gekenmerkt door een acute economische crisis staat een lidstaat bovendien niet toe die richtlijn van haar nuttige werking te beroven. [17]

54. Het Hof heeft onlangs, met betrekking tot een nationale regeling die, in een algemene economische context, deel uitmaakt van de maatregelen die noodzakelijk zijn om het buitensporige tekort van de Italiaanse overheid terug te dringen en er meer bepaald op ziet om

[15] Zie met name arrest van 2 april 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[16] Zie met name arresten van 21 juli 2011, Fuchs en Köhler (C-159/10 en C-160/10, EU:C:2011:508, punten 73 en 74); 8 mei 2019, Leitner, (C-396/17, EU:C:2019:375, punt 43), en 2 april 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, punt 34).

[17] Zie arrest van 21 december 2016, AGET Iraklis (C-201/15, EU:C:2016:972, punt 106).

cumulatie van salaris en pensioenuitkering uit overheidsbron te vermijden, geoordeeld dat de doelstelling van doeltreffende vermindering van de overheidsuitgaven mede bepalend kan zijn voor de aard of de omvang van maatregelen voor de bescherming van werkgelegenheid, maar op zich geen legitieme doelstelling kan vormen. [18]

55. In algemene zin merk ik op dat, in de context van de onderhavige zaak, de doelstelling om de overheidsbegroting te consolideren door de overheidsuitgaven in te krimpen onlosmakelijk is verbonden met door de Unie nagestreefde doelstellingen van algemeen belang, te weten het verzekeren van de begrotingsdiscipline van de lidstaten die de euro als munt hebben en het garanderen van de financiële stabiliteit van de eurozone. [19]

56. Ik voeg hieraan toe dat de Helleense Republiek over een relatief beperkte beoordelingsmarge beschikte, in die zin dat zij verplicht was de salariskosten van de overheidssector te beteugelen om de acute financiële en economische crisis die zij onderging het hoofd te bieden, overeenkomstig de vereisten van haar schuldeisers en met toepassing van de door de Unie vastgestelde aanbevelingen en besluiten met het oog op de versterking en verdieping van het begrotingstoezicht en tot aanmaning van deze lidstaat om maatregelen te treffen om het tekort te verminderen in de mate die nodig werd geacht om de buitensporigtekortsituatie te verhelpen. [20]

57. Derhalve moesten de Griekse autoriteiten maatregelen treffen om hun begrotings- en economisch beleid af te stemmen op de algemene doelstellingen van de Economische en Monetaire Unie en daarbij het risico wegnemen dat de goede werking daarvan in gevaar kwam. [21] Vanuit dat perspectief moest de Helleense Republiek met name „de loonkosten bij de overheid verminderen”. [22]

58. Wat betreft de doelstelling van de staat als werkgever om de salariskosten van de publieke sector te verminderen, breng ik in herinnering dat het Hof voor recht heeft verklaard dat de doelstellingen die als „legitiem” in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 zijn te beschouwen en bijgevolg kunnen rechtvaardigen dat er wordt afgeweken van het principiële verbod van discriminatie op grond van leeftijd, doelstellingen zijn van sociaal beleid, zoals die in verband met het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding. [23] Als doelstellingen van algemeen belang onderscheiden die legitieme doelstellingen zich van louter individuele beweegredenen die eigen zijn aan de situatie van de werkgever, zoals de vermindering van de kosten of de verbetering van het concurrentievermogen, zonder dat echter valt uit te sluiten dat een nationale regel, bij het nastreven van die legitieme doelstellingen, de werkgever een zekere mate van flexibiliteit toekent. [24]

18 Zie arrest van 2 april 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, punt 35).

19 Zie arrest van 3 mei 2017, Sotiropoulou e.a./Raad (T-531/14, niet gepubliceerd, EU:T:2017:297, punt 89).

20 Zie arrest van 3 mei 2017, Sotiropoulou e.a./Raad (T-531/14, niet gepubliceerd, EU:T:2017:297, punt 73).

21 Zie met name de aanbeveling van de Raad aan Griekenland van 16 februari 2010 strekkende tot het beëindigen van het gebrek aan overeenstemming van het economische beleid in Griekenland met de globale richtsnoeren voor het economische beleid en het wegnemen van het risico dat de goede werking van de Economische en Monetaire Unie in gevaar komt (PB 2010, L 83, blz. 65).

22 Zie de in de vorige voetnoot genoemde aanbeveling [punt 1, onder a)]. Zie in die zin ook het besluit van de Raad van 16 februari 2010 tot aanmaning van Griekenland om maatregelen te treffen om het tekort te verminderen in de mate die nodig wordt geacht om de buitensporigtekortsituatie te verhelpen (PB 2010, L 83, blz. 13).

23 Zie in die zin arrest van 5 maart 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, punt 49).

24 Zie met name arrest van 21 juli 2011, Fuchs en Köhler (C-159/10 en C-160/10, EU:C:2011:508, punt 52 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

59. Anders dan AB aanvoert, kan de vermindering van de salariskosten van een privaatrechtelijke rechtspersoon die deel uitmaakt van de publieke sector, in de context van de acute economische en financiële crisis waarmee de Helleense Republiek werd geconfronteerd, niet worden geanalyseerd als een zuiver individueel motief, dat wil zeggen een motief dat enkel in het voordeel is van de werkgever, niet alleen omdat de implementatie van maatregelen voor de begrotingsconsolidatie onontbeerlijk was voor de stabiliteit van de eurozone, zoals ik hierboven heb opgemerkt, maar ook omdat het ging om de levensvatbaarheid van de publieke sector en de continuïteit van de taken van algemeen belang die door de tot die sector behorende instanties worden verzorgd.

60. De doelstelling om de overheidsuitgaven te beperken, die door de staat als werkgever wordt nagestreefd en die zich kan vertalen in een vermindering van de salariskosten in de publieke sector, vormt bijgevolg een doelstelling van algemeen belang, aangezien zij het mogelijk maakt het behoud van een kwalitatief hoogstaande openbare dienst te verzoenen met de verwezenlijking van de op de staat rustende begrotingsbeperkingen. Een dergelijke doelstelling van algemeen belang volstaat op zich evenwel niet ter rechtvaardiging van een verschil in behandeling op grond van leeftijd in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 indien zij niet gepaard gaat met overwegingen in verband met het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt en de beroepsopleiding. [25]

61. Hieruit volgt dat de doelstelling om de overheidsuitgaven te verminderen, die zich vertaalt in het streven naar een verlaging van de salariskosten van de staat als werkgever in het kader van overwegingen met betrekking tot het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid van de betrokken lidstaat, moet samengaan met andere doelstellingen, zoals de bevordering van de werkgelegenheid en een leeftijdsstructuur waarbij er een evenwicht bestaat tussen jonge en oudere werknemers. [26]

62. In dit verband onderstreep ik dat de arbeidsreserveregeling deel uitmaakt van een pakket maatregelen waarmee wordt beoogd de publieke sector te reorganiseren vanuit het oogpunt van sanering van de overheidsfinanciën en inkrimping van de uitgaven. In deze krappe begrotingscontext heeft de Helleense Republiek in de publieke sector een werkgelegenheidsbeleid ingevoerd dat tot doel heeft de noodzakelijke vermindering van salariskosten in de publieke sector te verzoenen met de handhaving van een hoog werkgelegenheidsniveau en van een evenwichtige leeftijdsstructuur in de publieke sector. De bevordering van een hoog werkgelegenheidsniveau vormt een van de door de Unie nagestreefde doelstellingen. [27] Maatregelen die het mogelijk maken de arbeidsparticipatie te verhogen [28], of die op zijn minst niet te verslechteren, streven bijgevolg een „legitiem doel" in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 na. Hetzelfde geldt voor maatregelen die bedoeld zijn om een evenwichtige leeftijdsstructuur tussen jonge en oudere werknemers te creëren. [29]

[25] Zie in dit verband de conclusie van advocaat-generaal Mengozzi in de zaak Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2109), volgens wie „[h]et […] duidelijk [is] dat wanneer de werkgever een overheidsdienst is, het doel de kosten te verlagen in beginsel beantwoordt aan een doel van algemeen belang in de zin van artikel 6, lid 1, van [richtlijn 2000/78]. Deze enkele overweging volstaat mijns inziens evenwel niet om een dergelijke doelstelling als een in deze bepaling toegestaan legitiem doel te kunnen aanmerken. Als deze logica wordt gevolgd, zou elk verschil in behandeling op grond van leeftijd dat verlaging van overheidsuitgaven mogelijk maakt, uitsluitend om deze reden kunnen worden gerechtvaardigd op grond van artikel 6, lid 1, van de richtlijn" (punt 48).

[26] Zie met name arrest van 21 juli 2011, Fuchs en Köhler (C-159/10 en C-160/10, EU:C:2011:508, punten 50 en 53).

[27] Zie met name arrest van 16 oktober 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, punt 64).

[28] Zie arrest van 19 juli 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punten 32 en 33).

[29] Zie met name arrest van 2 april 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

63. Op basis van deze analyse uit het oogpunt van het werkgelegenheidsbeleid in de publieke sector lijkt de arbeidsreserveregeling mij dus een „objectief doel" in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 na te streven.

64. Ik merk bovendien op dat het Hof heeft verklaard dat de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten van werknemers die voldoen aan de leeftijds- en bijdragevoorwaarden om in aanmerking te komen voor uitkering van hun pensioenrechten, sinds lange tijd deel uitmaakt van het arbeidsrecht van een groot aantal lidstaten en op grote schaal wordt gebruikt in arbeidsbetrekkingen. Dit systeem berust op een evenwicht tussen redenen van politieke, economische, sociale, demografische en budgettaire aard en hangt af van de beslissing om de duur van het arbeidsleven van werknemers te verlengen of om juist in vroegtijdige pensionering van werknemers te voorzien. [30]

65. In het verlengde van de verklaring van het Hof inzake clausules die voorzien in automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten van werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt [31], ben ik van mening dat doelstellingen als die waarop de Helleense regering zich beroept in beginsel moeten worden aangemerkt als een „in het kader van de nationale wetgeving objectieve en redelijke" rechtvaardiging, zoals bedoeld in artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78, voor een verschil in behandeling op grond van leeftijd, zoals dat in de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling.

66. De arbeidsreserveregeling is immers het resultaat van een door de Helleense Republiek gemaakte keuze om op werknemers die op het punt staan aan het einde van hun beroepsloopbaan een vervangend inkomen te ontvangen een procedure voor beëindiging van hun arbeidsovereenkomst toe te passen. In de context van de acute economische en financiële crisis die de Helleense Republiek heeft getroffen, heeft deze lidstaat willen vermijden werkgevers te dwingen werknemers van andere categorieën te ontslaan, om zo de werkgelegenheid, met name voor jongeren, te behouden. Hoewel de arbeidsreserveregeling deel uitmaakt van een beleid om de overheidsuitgaven in te krimpen, komt de regeling dus ook tegemoet aan bezorgdheden in verband met het werkgelegenheidsbeleid.

67. Thans is het van belang te onderzoeken of, binnen het kader van de in punt 43 van deze conclusie vermelde ruime beoordelingsmarge van de lidstaten, de middelen die zijn gehanteerd om de met de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling nagestreefde doelstelling van het werkgelegenheidsbeleid te verwezenlijken, passend en noodzakelijk zijn.

68. Ten eerste is de arbeidsreserveregeling naar mijn mening een passend middel om die doelstelling te bereiken.

69. Aangezien de arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers op elk moment door hun werkgever konden worden beëindigd, kon met de vaststelling van de maatregelen inzake de arbeidsreserve immers worden voorkomen dat die werknemers in de werkloosheid terechtkwamen. Ik voeg hieraan toe dat de door de Griekse wetgever gemaakte keuze om een categorie werknemers die bijna de pensioengerechtigde leeftijd hadden bereikt in de arbeidsreserve te plaatsen, het zeker mogelijk heeft gemaakt te voorkomen dat andere categorieën werknemers werkloos werden.

[30] Zie met name arrest van 28 februari 2018, John (C-46/17, EU:C:2018:131, punt 24 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[31] Zie met name arrest van 16 oktober 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, punt 66).

70. Tegelijkertijd vormt de arbeidsreserveregeling, doordat zij is gericht op het deel van de werknemers dat voldoet aan de voorwaarde van nabijheid van het recht op pensioen, een passend middel om de doelstelling van een evenwichtige leeftijdsverdeling tussen jonge en oudere werknemers te verwezenlijken door het behoud van werkgelegenheid voor jongeren te bevorderen, vooral in een context waarin nieuwe aanstellingen zijn bevroren. Gelet op de doelstelling de salariskosten te verminderen, is een beleid om de werkgelegenheid van jongere werknemers te behouden door oudere werknemers in een arbeidsreserve te plaatsen naar mijn mening niet fundamenteel anders dan een beleid van verplichte pensionering op een bepaalde leeftijd om de aanstelling van jongeren te bevorderen.

71. Ik onderstreep tevens dat het Hof reeds heeft erkend dat een maatregel waarbij alleen een speciale ontslagvergoeding wordt betaald aan werknemers die, op het tijdstip van hun ontslag, niet in aanmerking zullen komen voor een algemeen ouderdomspensioen, passend is om een doelstelling van het werkgelegenheidsbeleid te verwezenlijken. [32]

72. Gelet op het voorgaande kan de in het hoofdgeding aan de orde zijnde maatregel naar mijn idee een passend instrument zijn om het personeelsbeheer te optimaliseren in een context waarin de instanties in de publieke sector een aanzienlijke financiële en economische crisis moeten aanpakken, met behoud van een kwalitatief hoogstaande openbare dienst [33] en een zo goed mogelijke handhaving van het werkgelegenheidsniveau in de publieke sector.

73. Ten tweede gaat de arbeidsreserveregeling volgens mij niet verder dan wat noodzakelijk is voor het bereiken van het legitieme doel van het werkgelegenheidsbeleid dat door de Helleense Republiek wordt nagestreefd.

74. In dit kader moet worden onderzocht of de betrokken maatregel het mogelijk maakt een dergelijk doel te bereiken zonder een excessieve inbreuk te maken op de gerechtvaardigde aanspraken van de betrokken werknemers. [34]

75. Het staat aan de bevoegde autoriteiten van de lidstaten om het juiste evenwicht te vinden tussen de verschillende betrokken belangen. [35] Om te bepalen of een maatregel zoals in het hoofdgeding aan de orde is verder gaat dan noodzakelijk is voor de verwezenlijking van de nagestreefde doelstelling en op excessieve wijze afbreuk doet aan de belangen van de werknemers op wie die maatregel betrekking heeft, dient deze maatregel in zijn eigen regelingscontext te worden geplaatst en moet rekening worden gehouden zowel met het nadeel dat daaraan kleeft voor de betrokken personen als met het voordeel daarvan voor de samenleving in het algemeen en voor de individuen waaruit zij bestaat. [36]

76. Bovendien moet het verbod van discriminatie op grond van leeftijd worden gezien tegen de achtergrond van het recht om te werken, dat is erkend in artikel 15, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. Bijgevolg dient bijzondere aandacht te worden besteed aan de deelname van oudere werknemers aan het beroepsleven en daarmee aan het economische,

[32] Zie arrest van 26 februari 2015, Ingeniørforeningen i Danmark (C-515/13, EU:C:2015:115, punt 27).

[33] Zie arrest van 21 juli 2011, Fuchs en Köhler (C-159/10 en C-160/10, EU:C:2011:508, punt 50). Vanuit dit oogpunt vormt de arbeidsreserveregeling een instrument voor personeelsbeheer dat in de publieke sector wordt gehanteerd om, in een krappe begrotingscontext, te zorgen voor de levensvatbaarheid van die sector en voor de continuïteit van de taken van algemeen belang die door de instanties in die sector worden verricht.

[34] Zie in die zin arrest van 12 oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punt 32).

[35] Zie met name arresten van 16 oktober 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, punt 71), en 2 april 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, punt 43).

[36] Zie met name arrest van 5 juli 2017, Fries (C-190/16, EU:C:2017:513, punt 53 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

culturele en sociale leven. Wanneer die personen in het beroepsleven blijven, wordt inzonderheid diversiteit bij de arbeid bevorderd. Het belang bij het actief blijven van die personen moet echter met inachtneming van andere, eventueel tegenovergestelde belangen in aanmerking worden genomen. [37]

77. Het is dus van belang om te bepalen of de Griekse wetgever, bij de uitoefening van de ruime beoordelingsvrijheid waarover hij beschikt op het gebied van het werkgelegenheidsbeleid, er in zijn streven om de publieke sector te rationaliseren in is geslaagd een evenwicht te bereiken tussen de verschillende betrokken belangen.

78. De voordelen van de arbeidsreserveregeling kunnen erin bestaan dat de instanties in de publieke sector hun taken kunnen blijven verrichten en hun efficiëntie kunnen verbeteren in een context van begrotingsdiscipline en van verlaging van de arbeidskosten. [38]

79. Zoals ik hierboven heb opgemerkt, vormt deze regeling bovendien een instrument voor personeelsbeheer dat ter beschikking wordt gesteld van de instanties in de publieke sector opdat zij, in een context van begrotingsdiscipline en van verlaging van de arbeidskosten, niet hun toevlucht hoeven te nemen tot collectieve ontslagen. Bij het onderzoeken van de noodzaak van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde maatregel voor de nagestreefde doelstellingen, moet er natuurlijk rekening worden gehouden met de context van de acute economische en financiële crisis waarin die maatregel werd genomen. [39] Bovendien is het voor de noodzaak van een maatregel van belang te weten of die maatregel in een dergelijke context is te verkiezen boven de alternatieven. [40] Gelet op deze specifieke context ben ik, in het licht van de doelstelling van behoud van werkgelegenheid, van mening dat een maatregel als in het hoofdgeding een alternatief vormt dat is te verkiezen boven het ontslag van niet alleen werknemers die bijna met pensioen gaan maar ook andere categorieën werknemers.

80. Wat de nadelen voor de werknemers betreft, blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat de plaatsing in de arbeidsreserve van een deel van de werknemers ongunstige gevolgen voor hun bezoldiging en ontslagvergoeding heeft. Op grond van artikel 34, lid 1, onder c), van wet 4024/2011 wordt de bezoldiging van de werknemers die in deze reserve worden geplaatst namelijk verminderd tot 60 % van het basissalaris dat zij genoten, met verlies van de mogelijkheid, tijdens de periode waarin zij in de arbeidsreserve zijn geplaatst, om een hoger salaris te krijgen of naar een hogere rang over te gaan, waarbij dient te worden gepreciseerd dat deze werknemers voor de betrokken instantie geen arbeid meer hoeven te verrichten.

81. Bovendien brengt plaatsing in de arbeidsreserve met zich mee dat de in artikel 8, tweede alinea, van wet 3198/1955 bedoelde vergoeding, waarin is voorzien in geval van ontslag of vertrek van de werknemer omdat hij aan alle voorwaarden voor een volledig ouderdomspensioen voldoet, geheel of gedeeltelijk wordt ingetrokken op grond van artikel 34, lid 1, onder e), van wet 4024/2011.

[37] Zie met name arrest van 2 april 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[38] Zie wat betreft het Europees ambtenarenapparaat naar analogie arrest van 14 december 2018, FV/Raad (T-750/16, EU:T:2018:972, punt 120).

[39] Zie voor een zaak waarin rekening is gehouden met een context van voortdurende economische crisis en zwakke groei met name arrest van 19 juli 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punt 42).

[40] Idem.

82. Daarbij zij aangetekend dat de arbeidsreserveregeling maatregelen omvat om de ongunstige effecten van de regeling voor de betrokken werknemers te verzachten en hun in staat te stellen in hun basisbehoeften te blijven voorzien totdat zij hun pensioen ontvangen. Zo blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat de nationale wettelijke regeling voorziet in beschermende maatregelen voor werknemers die in deze regeling zijn geplaatst. In dit verband wordt in de verwijzingsbeslissing de mogelijkheid genoemd om bij een andere werkgever of als zelfstandige te gaan werken zonder het recht op het genoemde percentage van het basissalaris te verliezen, alsook de verplichting van de instantie of, bij gebreke daarvan, de OAED om tot aan de pensionering de werkgevers- en de werknemersbijdragen op basis van de laatst genoten bezoldiging aan het betrokken socialezekerheidsorgaan te betalen, de vrijstelling van plaatsing in de arbeidsreserve van kwetsbare sociale groepen die bescherming behoeven, de mogelijkheid van overplaatsing van de betrokken werknemers naar andere vacante functies bij instanties in de publieke sector, en het nemen van maatregelen inzake de aflossing van hypothecaire leningen die de betrokken werknemers hebben genomen.

83. Afgezien van deze door de verwijzende rechter genoemde beschermende maatregelen heeft de Griekse regering, ter staving van haar standpunt dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde maatregel geen overmatige belasting vormt voor de in de arbeidsreserve geplaatste werknemers, gewezen op het feit dat de betrokken werknemers in het overgrote deel van de gevallen vanwege hun diensttijd bij de overheidsinstantie reeds alle mogelijkheden hebben benut om een salarisverhoging te krijgen of over te gaan naar een hogere rang en dat de maatregel daarvoor dus geen gevolgen heeft.

84. Volgens mij kunnen de beschermende maatregelen waarvan de verwijzende rechter en de Griekse regering melding maken, de ongunstige effecten van de arbeidsreserveregeling voor de werknemers inderdaad verzachten.

85. Gelet op deze beschermende maatregelen, het tijdelijke karakter van de regeling en de omstandigheid dat de regeling is gericht op werknemers die op het punt staan hun beroepsloopbaan te beëindigen en verzekerd zijn van een volledig ouderdomspensioen – dat wil zeggen een stabiel en blijvend vervangend inkomen [41] – op korte termijn, in aansluiting op de periode waarin zij in de arbeidsreserve zijn geplaatst, ben ik van mening dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde maatregel geen excessieve inbreuk maakt op de gerechtvaardigde aanspraken van de betrokken werknemers [42] en dat deze maatregel, in een situatie die wordt gekenmerkt door een acute economische en financiële crisis, dus niet verder gaat dan noodzakelijk om de door de nationale wetgever nagestreefde doelstelling van het werkgelegenheidsbeleid te bereiken.

86. Hieruit volgt mijns inziens dat artikel 2, lid 1 alsook lid 2, onder a), en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling als die in het hoofdgeding, op grond waarvan werknemers in de publieke sector die in een bepaald tijdvak voldoen aan de voorwaarden voor toekenning van een volledig ouderdomspensioen tot de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst in een arbeidsreserve worden geplaatst, aangezien met deze regeling een legitieme doelstelling van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid wordt nagestreefd en de middelen voor het bereiken van die doelstelling passend en noodzakelijk zijn.

41 Zie arrest van 26 september 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, punten 55 en 62).

42 Zie wat betreft clausules op grond waarvan arbeidsovereenkomsten automatisch eindigen omdat de werknemer de pensioenleeftijd heeft bereikt naar analogie arrest van 12 oktober 2010, Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, punten 47 en 48).

V. Conclusie

87. Gelet op een en ander geef ik het Hof in overweging de prejudiciële vragen van de Areios Pagos te beantwoorden als volgt:

„Artikel 2, lid 1 alsook lid 2, onder a), en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling als die in het hoofdgeding, op grond waarvan werknemers in de publieke sector die in een bepaald tijdvak voldoen aan de voorwaarden voor toekenning van een volledig ouderdomspensioen tot de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst in een arbeidsreserve worden geplaatst, aangezien met deze regeling een legitieme doelstelling van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid wordt nagestreefd en de middelen voor het bereiken van die doelstelling passend en noodzakelijk zijn."