Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
JEAN RICHARD DE LA TOUR
19 päivänä marraskuuta 2020[1]

Asia C-511/19

AB
vastaan
Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis

(Ennakkoratkaisupyyntö – Areios Pagos (ylin tuomioistuin, Kreikka))

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 2000/78/EY – Yhdenvertaisen kohtelun periaate työssä ja ammatissa – Ikään perustuvan syrjinnän kielto – Julkisen sektorin työntekijöiden sijoittaminen työvoimareserviin heidän työsopimuksensa päättymiseen asti – Työsuhteen päättyminen työntekijöiden täyttäessä täysimääräisen vanhuuseläkkeen saamisen edellytykset – 6 artiklan 1 kohta – Julkisen sektorin palkkamenojen supistaminen – Työllisyyspoliittinen oikeutettu tavoite – Finanssi- ja talouskriisitilanne

I Johdanto

1. Tämä ennakkoratkaisupyyntö koskee yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY[2] 2 artiklan ja 6 artiklan 1 kohdan tulkintaa.

2. Pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat AB ja Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (jäljempänä OAKA) ja jossa on kyse AB:n sijoittamisesta asiaa koskevan kansallisen lainsäädännön mukaisesti työvoimareservijärjestelmään ennen hänen siirtymistään vanhuuseläkkeelle.

3. Pääasiassa kyseessä olevassa toimenpiteessä on kyse työvoimareservin perustamisesta julkisen sektorin työntekijöille, joilla on toistaiseksi voimassa oleva yksityisoikeudellinen työsopimus. Työvoimareservijärjestelmään sijoittamisen katsotaan tarkoittavan ennakkoirtisanomisilmoitusta, ja järjestelmään kuuluville työntekijöille maksettava alempi palkka lasketaan ottamalla siinä huomioon heille työvoimareservijakson päättyessä mahdollisesti maksettava irtisanomiskorvaus. Pääasiassa kyseessä olevan kansallisen lainsäädännön mukaan työntekijät, jotka täyttävät tietyn ajanjakson aikana täysimääräisen vanhuuseläkkeen saamisen edellytykset, on sijoitettu suoraan lain nojalla työvoimareservijärjestelmään 1.1.2012 alkaen aina heidän työsuhteensa päättymiseen asti. Tässä yhteydessä työntekijöiden toistaiseksi voimassa oleva yksityisoikeudellinen työsopimus päättyy kyseisen lainsäädännön mukaan suoraan lain nojalla ja täysin oikeusvaikutuksin heidän täyttäessään edellytykset täysimääräiseen vanhuuseläkkeeseen, edellyttäen, että eläkeoikeus on saatu viimeistään 31.12.2013.

1 Alkuperäinen kieli: ranska.

2 EYVL 2000, L 303, s. 16.

4. Työvoimareservijärjestelmä on osa toimenpidekokonaisuutta, jonka Helleenien tasavalta on ottanut käyttöön julkisen sektorin uudelleenjärjestämiseksi ja julkisten menojen supistamiseksi maata koettelevan finanssi- ja talouskriisin yhteydessä. Unionin tuomioistuin saa tässä asiassa tilaisuuden täsmentää erityisesti direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan soveltamisalaa tämän kaltaisessa asiayhteydessä.

5. Ehdotan tässä ratkaisuehdotuksessa, että unionin tuomioistuin katsoisi, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohtaa ja 2 kohdan a alakohtaa sekä 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka nojalla julkisen sektorin työntekijät, jotka täyttävät tietyn ajanjakson aikana täysimääräisen vanhuuseläkkeen saamisen edellytykset, sijoitetaan työvoimareservijärjestelmään heidän työsopimuksensa päättymiseen asti, sikäli kuin yhtäältä kyseisellä lainsäädännöllä on työllisyyspoliittinen oikeutettu tavoite ja toisaalta tuon tavoitteen toteuttamiseksi käyttöön otetut keinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

II Asiaa koskeva oikeussäännöt

A Unionin oikeus

6. Direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan kyseisen direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet muun muassa ikään perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.

7. Direktiivin 2 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä ’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

2. Sovellettaessa 1 kohtaa:

a) välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa;

b) välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn uskonnon tai vakaumuksen, tietyn vamman, tietyn iän tai tietyn sukupuolisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos

   i) kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia
   – –

– – ”

8. Direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”[Unionille] annetun toimivallan puitteissa tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on:

– –

c) työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka;

– – ”

9. Direktiivin 2000/78 6 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos sillä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti:

a) erityisten työhön pääsyä ja ammatillista koulutusta koskevien ehtojen sekä työehtojen, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottaminen nuorille ja ikääntyville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on huollettavia, heidän työelämään pääsynsä tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi,

b) ikään, ammatilliseen kokemukseen tai palveluajan pituuteen liittyvien vähimmäisehtojen asettaminen työhön pääsylle tai tiettyjen työhön liittyvien etujen saaminen,

– –

2. Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvana syrjintänä ei pidetä eri ikärajojen vahvistamista ammatillisten sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisen edellytykseksi myöskään siinä tapauksessa, että näissä järjestelmissä eri työntekijöille tai työntekijäryhmille vahvistetaan eri ikärajoja, eikä ikäkriteerien käyttämistä näitä järjestelmiä koskevissa vakuutusmatemaattisissa laskelmissa, edellyttäen, että tästä ei aiheudu sukupuoleen perustuvaa syrjintää.”

B Kreikan oikeus

10. Eläkejärjestelmistä, yhtenäisestä palkka-asteikosta, palkkaluokista, työvoimareservistä ja muista vuosien 2012–2015 keskipitkän aikavälin finanssipoliittisen strategian täytäntöönpanosäännöksistä 27.10.2011 annetun lain 4024/2011 (Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio – vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015)[3] 34 §:n, jonka otsikko on ”Avoimina olevien yksityisoikeudellisten toimien lakkauttaminen ja työvoimareservi”, sellaisena kuin tuo pykälä on muutettuna 16.12.2011 annetulla asetuksella, joka on muunnettu laiksi 23.2.2012 annetun lain 4047/2012 (Nómos 4047/2012)[4] 1 §:llä, 1–4 ja 8 momentissa säädetään seuraavaa:

”1. Lain 3986/2011 (FEK A’ 152) 37 §:n 7 momentti korvataan seuraavasti:

– –

c) Työvoimareservijärjestelmään kuuluvat työntekijät saavat kyseiseen järjestelmään sijoittamisestaan lähtien edelleen 12 kuukauden ajan tai – jos tästä on annettu yksityiskohtaisempia sääntöjä – 24 kuukauden ajan 60 prosenttia siitä peruspalkasta, jota heille maksettiin ajankohtana, jona heidät sijoitettiin kyseiseen järjestelmään.

– –

3 FEK A’ 226.

4 FEK A’ 31; jäljempänä laki 4024/2011.

e) Työvoimareservijärjestelmään sijoittaminen katsotaan ennakkoirtisanomisilmoitukseksi kaikkien oikeudellisten seurausten osalta, ja edellä c kohdan säännösten mukaisesti järjestelmään kuuluville työntekijöille maksettava palkka lasketaan ottamalla siinä huomioon heille työvoimareservijakson päättyessä mahdollisesti maksettava irtisanomiskorvaus.

– –

2. Lakkautetaan toimet, joissa työntekijät ovat työskennelleet toistaiseksi voimassa olevan yksityisoikeudellisen työsuhteen perusteella julkishallinnon, julkisoikeudellisten oikeushenkilöiden, ensimmäisen ja toisen tason alueellisten tai paikallisten julkisyhteisöjen ja niiden alaisten laitosten tai sellaisten yksityisoikeudellisen oikeushenkilöiden palveluksessa, jotka ovat valtion, julkisoikeudellisten oikeushenkilöiden tai alueellisten tai paikallisten julkisyhteisöjen määräysvallassa, siltä osin kuin ne hoitavat valtion, julkisen sektorin tai alueellisten tai paikallisten julkisyhteisöjen niille osoittamaa tehtävää tai ovat valtion, julkisen sektorin tai alueellisten tai paikallisten julkisyhteisöjen valvonnassa tai joiden hallitus on valtion, julkisen sektorin tai alueellisten tai paikallisten julkisyhteisöjen nimittämä ja niiden määräysvallassa tai joiden vuotuisesta budjetista vähintään 50 prosenttia rahoitetaan sovellettavien säännösten mukaan pysyvästi edellä tarkoitettujen yhteisöjen varoin, sekä sellaisten yritysten, elinten ja julkisten osakeyhtiöiden palveluksessa, jotka kuuluvat lain 3429/2005 (A’ 314) I luvun säännösten soveltamisalaan, sellaisina kuin ne ovat muutettuina lain 3899/2010 (A’ 212) [1 §:n] 1 momentin a kohdalla. – –

3. Edellä tarkoitettujen yhteisöjen palveluksessa olevien työntekijöiden – – toistaiseksi voimassa oleva yksityisoikeudellinen työsopimus päättyy suoraan lain nojalla ja täysin oikeusvaikutuksin heidän täyttäessään täysimääräisen vanhuuseläkkeen saamisen edellytykset eli 35 vakuutusmaksukautta sosiaaliturvajärjestelmässä edellyttäen, että kyseinen oikeus on sovellettavien säännösten mukaisesti saatu viimeistään 31.12.2013 – –.

4. Edellisessä momentissa tarkoitetut työntekijät sijoitetaan työvoimareservijärjestelmään suoraan lain nojalla 1.1.2012 alkaen aina heidän työsuhteensa päättymiseen asti edellisessä momentissa esitettyjen ehtojen mukaisesti. – –

– –

8. Työvoimareservikauden pituus on 4 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden osalta enintään 24 kuukautta – –”

11. Lisäksi työsuhteen päättämistä koskevien säännösten muuttamisesta ja täydentämisestä 23.4.1955 annetun lain 3198/1955 (Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon)[5] 8 §:n toisessa momentissa, sellaisena kuin se oli voimassa pääasian tosiseikkojen tapahtumahetkellä, säädetään työntekijöiden oikeudesta heidän täyttäessään edellytykset täysimääräisen vanhuuseläkkeen saamiseksi asianomaiselta vakuutuslaitokselta saada 40 prosenttia irtisanomiskorvauksesta, johon he ovat oikeutettuja sovellettavien säännösten nojalla, jos heidät on vakuutettu täydentävällä vakuutuksella, tai 50 prosenttia kyseisestä korvauksesta, jos heitä ei ole vakuutettu täydentävällä vakuutuksella, riippumatta siitä, irtisanoutuvatko he itse vai irtisanooko työnantaja heidät.

5 FEK A’ 98; jäljempänä laki 3198/1955.

III Pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymykset

12. Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että AB otettiin julkiseen sektoriin kuuluvan yksityisoikeudellisen oikeushenkilön [6] OAKAn palvelukseen vuonna 1982 toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen nojalla ja että hänelle osoitettiin siellä vuonna 1998 teknisen avustajan tehtävät. Hänelle maksettiin työstään yksikönpäällikön palkkaa ja tehtäväperusteista palkanlisää, kunnes jälkimmäinen lakkautettiin vuonna 2010.

13. OAKA sijoitti AB:n työvoimareservijärjestelmään täysin oikeusvaikutuksin 1.1.2012 alkaen lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin c kohdan, 3 momentin ensimmäisen kohdan sekä 4 ja 8 momentin perusteella, minkä johdosta hänen palkkansa kerrotaan laskeneen 60 prosenttiin hänen peruspalkastaan.

14. OAKA päätti AB:n työsopimuksen 30.4.2013 maksamatta hänelle irtisanomiskorvausta esittäen perusteeksi, että hän täytti täysimääräisen vanhuuseläkkeen saamisen edellytykset, lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin e kohdan mukaisesti, jossa säädetään irtisanomiskorvauksen vähentämisestä työntekijälle työvoimareservikauden aikana maksettavista palkoista.

15. Monomeles Protodikeio Athinonissa (Ateenan alioikeuden yhden tuomarin kokoonpano, Kreikka) nostamassaan kanteessa AB kiisti muun muassa lain 4024/2011 34 §:n edellä lainattujen säännösten mukaisesti tapahtuneen työvoimareservijärjestelmään siirtämisensä pätevyyden huomauttaen, että kyseisillä säännöksillä otetaan käyttöön direktiivin 2000/78 vastainen, ikään perustuva erilainen kohtelu ilman, että se olisi objektiivisesti perusteltavissa jollain oikeutetulla tavoitteella tai että sellaisen tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot olisivat asianmukaisia ja tarpeellisia. AB vaati tällä perusteella, että OAKA tuomittaisiin maksamaan hänelle 50 889,91 euron summa, joka vastaa hänen ennen reserviin sijoittamista saamansa palkan ja sinne sijoittamisen jälkeen saamansa palkan välitä erotusta. Lain 3198/1955 8 §:n toiseen momenttiin vedoten AB vaati lisäksi OAKAa maksamaan hänelle 32 108,04 euron irtisanomiskorvauksen.

16. Mainitun kansallisen tuomioistuimen hyväksyttyä kanteen osittain OAKA haki muutosta Monomeles Efeteio Athinonilta (Ateenan ylioikeuden yhden tuomarin kokoonpano, Kreikka), joka oli kumonnut alioikeuden tuomion ja hylännyt AB:n kanteen kyseisessä tuomiossa hyväksytyltä osin.

17. AB teki kassaatiovalituksen ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen Areios Pagosiin (ylin tuomioistuin, Kreikka).

18. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että työvoimareservijärjestelmän perustamista koskevissa säännöksissä ei säädetä ikärajasta reserviin sijoitettujen työntekijöiden osalta, toisin kuin julkisen sektorin varsinaisten virkamiesten osalta, joihin sovelletaan varhaiseläkejärjestelmää, jota varten on määritetty tietty ikäraja.

19. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo tämän perusteella, että työvoimareservijärjestelmään sijoittamista ei ole pidettävä direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettuna ikään perustuvana välittömänä syrjintänä.

20. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, että tätä järjestelmää koskeva kansallinen lainsäädäntö pohjautuu siihen, että täysimääräiselle vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajankohta lähestyy, toisin sanoen siihen, että työntekijä täyttää edellytykset, jotka perustavat oikeuden asianomaisen vakuutuslaitoksen maksamaan täysimääräiseen vanhuuseläkkeeseen, mikä edellyttää, että työntekijälle on kertynyt 35 vakuutuskautta ja sitä, että kyseiset edellytykset ovat täyttyneet 1.1.2012–31.12.2013.

6 Asiakirja-aineistosta ilmenee, että vaikka OAKA on yksityisoikeudellinen oikeushenkilö, se on kokonaan Kreikan valtion omistuksessa.

21. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan kansallisesta sosiaaliturvalainsäädännöstä ilmenee myös, että 35 vakuutuskaudesta muodostuvan vähimmäisvaatimuksen lisäksi ehdottomana edellytyksellä sille, että Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthotonissa (IKA-ETAM) (sosiaaliturvalaitos – palkansaajien yhtenäinen vakuutuskassa, Kreikka)[7] vakuutettu palkansaaja on oikeutettu saamaan täysimääräistä vanhuuseläkettä työskenneltyään 35 vuotta palkansaajana, on, että hän on täyttänyt 58 vuotta siihen ajankohtaan mennessä, jona eläkehakemus jätetään vakuutuslaitokselle, IKAa koskevien säännösten korvaamisesta, muuttamisesta ja täydentämisestä ja tietyistä liitännäisistä säännöksistä 13.11.1978 annetun lain 825/1978 (Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton)[8] 10 §:n 1 momentin mukaisesti, sellaisena kuin laki oli voimassa pääasian tosiseikkojen tapahtumahetkellä.

22. Siltä varalta, että lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin c kohtaan, 3 momentin ensimmäiseen kohtaan ja 4 momenttiin katsottaisiin sisältyvän direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettua, ikään perustuvaa välillistä syrjintää, ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin pohtii sitä, voidaanko kyseisen lain perusteluissa esitetyt syyt katsoa sellaiseksi objektiivisesti ja asianmukaisesti perustelluksi tavoitteeksi, jolla erilainen kohtelu voidaan oikeuttaa, ja onko se, että osa työntekijöistä siirretään työvoimareservijärjestelmään, asianmukainen ja tarpeellinen toimenpide tuon tavoitteen saavuttamiseksi.

23. Kansallinen tuomioistuin huomauttaa tältä osin, että lain 4024/2011 34 §:n säännösten tavoitteena oli vastata palkkamenojen välittömään supistamistarpeeseen Helleenien tasavallan ja sen lainanantajien kesken tehdyn sopimuksen mukaisesti sekä vakauttaa valtiontaloutta ja yleisen sektorin rahoitusta yleisemmällä tasolla, jotta kyseinen jäsenvaltio selviytyisi sitä kohdanneesta talouskriisistä.

24. Areios Pagos päätti näin ollen lykätä asian ratkaisua ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa ja 2 kohdan b alakohdassa sekä 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitetuksi välilliseksi ikään perustuvaksi syrjinnäksi katsottava se, että jäsenvaltio antaa julkishallintoon, alueellisiin julkisyhteisöihin ja julkisoikeudellisiin oikeushenkilöihin sekä yleisesti kaikkiin julkisen sektorin yhteisöihin (yksityisoikeudellisiin oikeushenkilöihin), kun nämä toimivat työnantajina, sovellettavan lainsäädännön, – kuten sen, josta säädetään lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin c kohdassa, 3 momentin ensimmäisessä kohdassa ja 4 momentissa –, jonka nojalla yksityisoikeudellisessa työsuhteessa työskentelevät edellä mainittujen yhteisöjen työntekijät sijoitetaan työvoimareservijärjestelmään enintään 24 kuukaudeksi yksinomaan sillä asiaperusteella, että täysimääräiselle vanhuuseläkkeelle siirtymishetki lähestyy eli henkilölle on ajanjaksoon 1.1.2012–31.12.2013 mennessä karttunut täysimääräiseen eläkkeeseen oikeuttavat 35 vakuutusmaksukautta, ottaen huomioon, että tuolloin voimassa olleessa sosiaaliturvalainsäädännössä säädettiin tiettyjä sellaisia tapauksia lukuun ottamatta, joilla ei ole merkitystä käsiteltävässä asiassa, että julkisen sektorin työntekijöiden oikeutta täysimääräiseen vanhuuseläkkeeseen koskevien ehtojen täyttymiseksi työntekijän edellytetään olleen (vähintään) 10 500 työpäivää (35 vuotta) vakuutettuna IKAssa tai missä tahansa muussa palkansaajien ensisijaisessa vakuutuslaitoksessa ja (vähintään) 58 vuoden ikää, sulkematta kuitenkaan pois mahdollisuutta, että edellä mainittu vakuutusaika (35 vuotta) voi tietyissä tapauksissa täyttyä muunkin ikäisenä?

2) Jos vastaus ensimmäiseen kysymykseen on myöntävä, voidaanko työvoimareservijärjestelmän perustaminen perustella direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa ja 6 artiklan 1 kohdan [toisen alakohdan] a alakohdassa tarkoitetulla tavalla objektiivisesti ja

7 Jäljempänä IKA. IKA-ETAMista tuli vuonna 2002 Idryma Koinonikon Asfaliseonin (IKA) (sosiaaliturvalaitos, Kreikka) sijaan, ja vuonna 2017 sen korvasi Eniaíos Foréas Koinonikís Asfálisis (EFKA) (yleinen sosiaaliturvalaitos, Kreikka).

8 FEK A’ 189; jäljempänä laki 825/1978.

asianmukaisesti tarpeella turvata välittömästi organisatoriset, toiminnalliset ja taloudelliset tulokset ja erityisesti välittömällä tarpeella supistaa julkisia menoja niiden lain [4024/2011] perusteluissa mainittujen yksityiskohtaisten määrällisten tavoitteiden saavuttamiseksi vuoden 2011 loppuun mennessä, jotka oli määritelty keskipitkän aikavälin finanssipoliittisessa strategiassa, jotta valtion sitoumukset lainanantajiaan kohtaan voidaan täyttää maata koettelevaan akuuttiin ja pitkittyneeseen finanssi- ja talouskriisiin puuttumiseksi samalla, kun järkiperäistetään ja supistetaan liian suurta julkista sektoria?

3) Jos vastaus toiseen kysymykseen on myöntävä,

   a) onko lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin c kohdassa tarkoitetun kaltaisen toimenpiteen toteuttaminen, joka johtaa työvoimareserviin sijoitetuille työntekijöille maksettavan palkan huomattavaan alenemiseen aina 60 prosenttiin työvoimareserviin sijoittamisajankohdan peruspalkasta ilman että työntekijöillä olisi velvollisuus työskennellä asianomaisen julkisen sektorin työnantajan palveluksessa, mistä (tosiasiallisesti) seuraa, ettei palkkatason korottaminen ja ylentäminen ole mahdollista työvoimareserviin asettamisen ja täysimääräiselle vanhuuseläkkeelle siirtymisen välisenä aikana, direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa ja 6 artiklan 1 kohdan [toisen alakohdan] a alakohdassa tarkoitettu asianmukainen ja tarpeellinen toimenpide edellä mainitun päämäärän saavuttamiseksi, kun otetaan huomioon seuraavat kumulatiiviset seikat:

      i) tällaisilla työntekijöillä on mahdollisuus hankkia toinen työpaikka (yksityiseltä sektorilta) tai oikeus harjoittaa vapaata ammattia tai elinkeinoa työvoimareservissä olonsa aikana ilman, että he menettävät oikeutensa edellä mainittuun osuuteen peruspalkastaan, elleivät uudesta työstä tai ammatista saatu palkka tai tulot ole suuremmat kuin heidän ennen työvoimareserviin sijoittamista saamansa tulot, jolloin edellä mainitusta peruspalkasta maksettavasta osuudesta vähennetään tämä ylimenevä osa – lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin f kohta

      ii) julkisen sektorin työnantaja tai sen lakkauttaessa toimintansa OAED (valtion työvoimaviranomainen, Kreikka) sitoutuu maksamaan työntekijän eläkkeelle siirtymiseen asti asianomaiselle sosiaaliturvalaitokselle sekä työnantajan että työntekijän sosiaalivakuutusmaksut, täydentävää sairausvakuutusta ja täydentäviä sosiaalietuuksia koskevat maksut, jotka perustuvat työntekijälle ennen työvoimareserviin sijoittamista maksettuun palkkaan – lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin d kohta

      iii) työvoimareserviin sijoittamisesta voidaan poiketa suojelua tarvitsevien, yhteiskunnallisesti epävarmassa asemassa olevien väestöryhmien kohdalla (jos toinen puolisoista on jo siirretty työvoimareserviin; työntekijällä on hänen kanssaan asuva ja kustannuksellaan elävä puoliso tai lapsi, jonka invaliditeetti on vähintään 67 prosenttia; työntekijän oma invaliditeetti on vähintään 67 prosenttia; suurperheelliset; yksinhuoltajat) – lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin b kohta

      iv) tällaisilla työntekijöillä on halutessaan mahdollisuus siirtoon muihin julkisen sektorin avoimiin työpaikkoihin ansioihin perustuvien objektiivisten kriteerien mukaisesti ilmoittautumalla Anótato Symvoúlio Epilogís Prosopikoún (henkilöstörekrytoinnista vastaava lautakunta, Kreikka) varallaololuetteloihin – lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin a kohta – tosiasiallisesti mahdollisuus tähän on kuitenkin ollut rajallinen, koska julkisen sektorin työntekijöiden rekrytointi on vähentynyt huomattavasti kustannusten supistamistarpeen vuoksi

      v) toimenpiteistä työvoimareserviin sijoitetuille työntekijöille Tameío Parakatathikón kai Daneíonin (valtiokonttori) myöntämien asuntolainojen takaisinmaksamiseksi sekä valtion ja Énosi Ellinikón Trapezón (Kreikan pankkiunioni) välisen sopimuksen tekemiseksi

näiden työntekijöiden muilta pankeilta saamien asuntolainojen takaisinmaksun helpottamisesta kunkin työntekijän kotitalouden yhteenlaskettujen tulojen ja varallisuuden mukaisesti on huolehdittu – lain 4024/2011 34 §:n 10 ja 11 momentti

vi) uudemmassa lainsäädännössä (lain 4038/2012[9]1 §:n 15 momentti) säädetään eläkkeelle siirtymispäätöksen tekemisestä ja maksumääräyksen antamisesta [asianomaisille] työntekijöille mahdollisimman pian ja joka tapauksessa neljän kuukauden sisällä siitä, kun työntekijä irtisanotaan ja hän toimittaa eläkeoikeuden tunnustamista varten vaaditut asiakirjat, ja

vii) edellä mainittu palkkatason korotukseen ja ylennyksiin liittyvän mahdollisuuden puuttuminen yksityisoikeudellisessa työsuhteessa olevilta työntekijöiltä työvoimareserviin sijoittamisen ja täysimääräiselle vanhuuseläkkeelle siirtymisen välisellä ajanjaksolla ei koske suurinta osaa työntekijöistä eikä myöskään käsiteltävänä olevaa asiaa, jossa työntekijä on pitkän julkisen sektorin työuransa vuoksi saavuttanut sovellettavan lainsäädännön mukaiset palkankorotusten ja/tai ylennysten enimmäisrajat?

b) onko lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin e kohdassa tarkoitetun sellaisen toimenpiteen toteuttaminen, joka johtaa lain 3198/1955 8 §:n toisessa momentissa tarkoitetun korvauksen, joka maksetaan, kun työntekijä irtisanotaan tai päättää työsuhteensa sillä perusteella, että edellytykset täysimääräisen vanhuuseläkkeen saamiselle täyttyvät, ja joka on täydentävän vakuutuksen piiriin kuuluvien palkansaajien osalta 40 prosenttia irtisanomiskorvauksen määrästä (ja joka yleishyödyllisillä tai valtiorahoitteisilla julkisyhteisöillä, kuten vastaajana toimivalla yksityisoikeudellisella oikeushenkilöllä, voi olla enintään 15 000 euroa), menettämiseen kokonaan (tai osittain) siksi, että korvaus kuitataan työntekijälle työvoimareservikauden aikana maksettavalla alennetulla palkalla, direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa ja 6 artiklan 1 kohdan [toisen alakohdan] a alakohdassa tarkoitettu asianmukainen ja tarpeellinen toimenpide edellä mainitun päämäärän saavuttamiseksi, kun otetaan huomioon, että kaikissa muissa tapauksissa näillä työntekijöillä olisi ollut oikeus tällaiseen pienempään korvaukseen edellä mainitun, voimassa olevan työlainsäädännön perusteella riippumatta siitä, irtisanoutuvatko he itse vai irtisanotaanko heidät?”

25. AB, OAKA, Kreikan hallitus ja Euroopan komissio ovat esittäneet kirjallisia huomautuksia, ja ne ovat vastanneet määräajassa unionin tuomioistuimen esittämiin, kirjallista vastausta edellyttäneisiin kysymyksiin.

IV Asian tarkastelu

26. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin pyytää kysymyksillään unionin tuomioistuinta lausumaan asiallisesti siitä, onko direktiivin 2000/78 2 artiklan ja 6 artiklan 1 kohdan tulkittava olevan esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka nojalla julkisen sektorin työntekijät, jotka täyttävät tietyn ajanjakson aikana täysimääräisen vanhuuseläkkeen saamisen edellytykset, sijoitetaan työvoimareservijärjestelmään, mistä johtuen heidän palkkansa alenee ja minkä seurauksena irtisanomiskorvaus, jonka he olisivat voineet saada työsuhteensa päättyessä, pienenee tai he jopa menettävät sen.

9 Kiireellisistä toimenpiteistä keskipitkän aikavälin 2012–2015 finanssipoliittisen strategian täytäntöönpanemiseksi 2.2.2012 annettu laki 4038/2012 (Nómos 4038/2012: Epeígouses rythmíseis pou aforoún tin efarmogí tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015).

27. Muistutan, että lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin c kohdalla, 3 momentin ensimmäisellä kohdalla ja 4 momentilla otetaan käyttöön kyseinen työvoimareservijärjestelmä niitä työntekijöitä varten, jotka työskentelevät toistaiseksi voimassa olevassa yksityisoikeudellisessa työsuhteessa hallintoviranomaisten, alueellisten ja paikallisten julkisyhteisöjen, julkisoikeudellisten oikeushenkilöiden ja julkiselle sektorille laajassa merkityksessä kuuluvien yksityisoikeudellisten oikeushenkilöiden palveluksessa, enintään kahden vuoden ajaksi (1.1.2012–31.12.2013) sillä perusteella, että täysimääräiselle vanhuuseläkkeelle siirtyminen lähestyy, toisin sanoen silloin, kun työntekijä täyttää jossain vaiheessa kyseisen ajanjakson aikana eläkkeen saamisen edellytykset eli hänelle on kertynyt 35 vakuutuskautta.

28. Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin täsmentää, että työvoimareservijärjestelmään sijoitettujen työntekijöiden palkka laskee rajusti tuon ajanjakson aikana aina siihen asti, kunnes eläkkeelle siirtymisen edellytykset täyttyvät, mutta heidän ei kuitenkaan edellytetä työskentelevän asianomaisen julkisen sektorin työnantajan palveluksessa. Lisäksi irtisanomiskorvaus, johon heillä olisi ollut oikeus, kuitataan alennetulla palkalla, jota heille maksetaan reservikauden ajan. Työntekijän sijoittaminen reservijärjestelmään katsotaan ennakkoirtisanomisilmoitukseksi. Ymmärtääkseni on siis niin, että työvoimareservijärjestelmän puitteissa työntekijä katsotaan irtisanotuksi, mutta hänen irtisanomisensa tulee voimaan vasta, kun hänellä on mahdollisuus saada täyttä vanhuuseläkettä. Tämä selittää sen, miksi kyseisen ajanjakson aikana maksetut palkat vähennetään irtisanomiskorvauksen määrästä.

29. Ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin vastaamiseksi on selvitettävä, kuuluuko pääasiassa kyseessä oleva kansallinen lainsäädäntö direktiivin 2000/78 soveltamisalaan, ja jos kuuluu, niin merkitseekö se ikään perustuvaa erilaista kohtelua, joka voisi olisi perusteltavissa kyseisen direktiivin 6 artiklan nojalla.

30. Ensinnäkin sen osalta, kuuluuko pääasiassa kyseessä oleva kansallinen lainsäädäntö direktiivin 2000/78 soveltamisalaan, sekä direktiivin nimestä ja johdanto-osasta että sen sisällöstä ja tarkoituksesta ilmenee, että direktiivillä pyritään luomaan yleiset puitteet henkilöiden yhdenvertaisen kohtelun takaamiseksi työssä ja ammatissa antamalla heille tehokasta suojaa sellaista syrjintää vastaan, joka perustuu johonkin direktiivin 1 artiklassa mainituista perusteista, joista yksi on ikä.[10]

31. Direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdasta ilmenee lisäksi, että direktiiviä sovelletaan unionille annetun toimivallan puitteissa ”kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien”, kun kyseessä ovat ”työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka”.

32. Koska pääasiassa kyseessä olevassa kansallisessa lainsäädännössä säädetään, että asianomaisten julkisen sektorin työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden toistaiseksi voimassa oleva yksityisoikeudellinen työsopimus päättyy suoraan lain nojalla ja täysin oikeusvaikutuksin silloin, kun he täyttävät täysimääräiselle vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevat edellytykset, ja koska heidät sijoitetaan kyseisen lainsäädännön nojalla työvoimareserviin, kunnes nuo edellytykset täyttyvät, on katsottava, että kyseisessä lainsäädännössä vahvistetaan säännöt, joiden kohteena ovat direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitetut ”työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka”.

33. Pääasiassa kyseessä oleva lainsäädäntö kuuluu näin ollen kyseisen direktiivin soveltamisalaan.

34. Toiseksi sen osalta, otetaanko pääasiassa kyseessä olevalla kansallisella lainsäädännöllä käyttöön direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu, ikään perustuva erilainen kohtelu, on muistettava, että kyseisen säännöksen mukaan ”’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minkäänlaista [kyseisen direktiivin] 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä”. Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa täsmennetään, että artiklan 1 kohtaa sovellettaessa välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan

10 Ks. erityisesti tuomio 2.4.2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, 20 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

saman direktiivin 1 artiklassa tarkoitetun jonkin seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa. Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan mukaan kyseessä on välillinen syrjintä silloin, kun näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt tietyn iän perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos kyseinen säännös, peruste tai käytäntö on puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella ja jos tuon tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

35. Muistutankin, että lain 4024/2011 34 §:n 3 momentin ensimmäisessä kohdassa säädetään, että asianomaisten julkisen sektorin työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden toistaiseksi voimassa oleva yksityisoikeudellinen työsopimus päättyy heidän täyttäessään täysimääräiselle vanhuuseläkkeelle siirtymisen edellytykset, minkä osalta kyseisessä säännöksessä viitataan 35 vakuutuskauden kertymiseen sosiaaliturvajärjestelmässä, edellyttäen, että eläkeoikeus saavutetaan sovellettavien säännösten mukaisesti viimeistään 31.12.2013. Laki 4024/2011, jossa viitataan kyseiseen vakuutuskausia koskevaan edellytykseen, pohjautuu näennäisesti puolueettomaan perusteeseen, joka voi saattaa erityisen epäedulliseen asemaan sellaiset työntekijät, jotka 35 vakuutuskautta sosiaaliturvajärjestelmässä vastaavan työvuosimäärän täyttymisen ansiosta kuuluvat pian eläkkeelle siirtyvien ja niin ollen iäkkäämpien työntekijöiden ryhmään. Koska laissa 4024/2011 edellytetään kyseisen työntekijäryhmän sijoittamista työvoimareserviin tämän kriteerin perusteella, heitä kohdellaan näin epäsuotuisammin kuin työntekijöitä, jotka jatkavat työntekoa tavanomaisissa oloissa.

36. Näin ollen voisi ensi näkemältä vaikuttaa siltä, että lailla 4024/2011 – siltä osin kuin se välillisesti pohjautuu ikää koskevaan perusteeseen – otetaan käyttöön direktiivin 2000/78 1 artiklassa ja 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettu, ikään perustuva välillinen syrjintä.

37. Välillisen syrjinnän olemassaolo edellyttää mielestäni kuitenkin sitä, että väitetty erilainen kohtelu perustuu yksinomaan sellaiseen näennäisesti puolueettomaan perusteeseen, joka voisi saattaa tietynikäiset henkilöt erityisen epäedulliseen asemaan, perustumatta kuitenkaan suoraan ikään sidottuun kriteeriin. Niin ennakkoratkaisupyyntöpäätöksestä kuin unionin tuomioistuimelle esitetyistä huomautuksista ilmenee, että pääasian kantajan kaltaisen työntekijän on täyden vanhuuseläkkeen saamiseksi täytettävä lain 825/1978 10 §:n 1 momentista ilmenevä edellytys, joka koskee 58 vuoden iän saavuttamista. Näin ollen myös työntekijän sijoittaminen työvoimareservijärjestelmään edellyttää sitä, että tämä on saavuttanut 58 vuoden vähimmäisiän 1.1.2012–31.12.2013. Koska viittaaminen täysimääräiselle vanhuuseläkkeelle siirtymisen edellytyksiin väistämättä merkitsee viittausta lain 825/1978 10 §:n 1 momenttiin, jossa säädetään ikää koskevasta edellytyksestä, ikään perustuvan syrjinnän välitön luonne on mielestäni osoitettu. Se, että kyseinen, ikää koskeva edellytys voidaan rinnastaa 35 vakuutuskautta koskevaan edellytykseen, ei vaikuta tähän, sillä erilaisen kohtelun määrittelyn kannalta on olennaista, että työvoimareservijärjestelmää ei näyttäisi voitavan soveltaa sellaisiin työntekijöihin, jotka eivät ole saavuttaneet 58 vuoden vähimmäisikää kyseisen ajanjakson aikana. Työvoimareservijärjestelmä voi toisin sanoen koskea vain niitä työntekijäitä, jotka ovat saavuttaneet 58 vuoden vähimmäisiän 1.1.2012–31.12.2013, edellyttäen, että he ovat olleet vakuutettuina vähintään 35 vuotta.

38. Edellä esitetystä seuraa, että työntekijöiden sijoittamista työvoimareservijärjestelmään koskee kaksi kumulatiivista edellytystä, joista toinen perustuu suoraan ikään.

39. On siis todettava, että koska pääasiassa kyseessä olevassa kansallisessa lainsäädännössä säädetään, että työntekijät, joille on kertynyt 35 vakuutuskautta sosiaaliturvajärjestelmässä ja jotka ovat lisäksi saavuttaneet 58 vuoden vähimmäisiän 1.1.2012–31.12.2013, sijoitetaan työvoimareservijärjestelmään, kyseinen lainsäädäntö pohjautuu työntekijöiden ikään erottamattomasti liittyvään perusteeseen. Koska siitä, että työntekijä saavuttaa kansallisessa lainsäädännössä vahvistetun, täysimääräiselle vanhuuseläkkeelle siirtymisen edellyttämän iän, seuraa 35 vakuutuskautta koskevan edellytyksen kanssa, että hänet sijoitetaan työvoimareservijärjestelmään, on katsottava, että kyseisestä lainsäädännöstä seuraa suoraan, että kyseisen iän saavuttaneita työntekijöitä kohdellaan

epäedullisemmin muihin työtätekeviin henkilöihin nähden. Tällaisella lainsäädännöllä syrjitään siis direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetulla tavalla välittömästi iän perusteella. [11]

40. Mielestäni se, ettei 58 vuoden ikää koskeva edellytys esiinny nimenomaisesti niissä kansallisissa säännöksissä, joilla kyseinen työvoimareservijärjestelmä on perustettu, vaan lain 825/1978 10 §:n 1 momentissa, ei estä toteamasta, että kyseisellä järjestelmällä on otettu käyttöön ikään perustuva välitön syrjintä. Merkityksellistä on se, että lain 4024/2011 34 §:n 3 momentin ensimmäisessä kohdassa, joka sisältää viittauksen lähestyvään täysimääräiselle vanhuuseläkkeelle siirtymiseen, viitataan väistämättä siihen kansalliseen lainsäädäntöön, jonka mukaan täysimääräisen vanhuuseläkkeen saamisen edellytyksenä on se, että työntekijä on saavuttanut 58 vuoden iän. Myöskään se, ettei työvoimareservijärjestelmään sijoittaminen koske kaikkia 58 vuoden iän kyseisen ajanjakson aikana saavuttaneita työntekijöitä, vaan tästä työntekijäryhmästä ainoastaan niitä, joille on kertynyt 35 vakuutuskautta, ei minusta näytä olevan ristiriidassa sen toteamuksen kanssa, että kyseinen järjestelmä johtaa välittömästi ikään perustuvaan syrjintään.

41. Näiden täsmennysten jälkeen korostan kuitenkin sitä, että unionin tuomioistuimen tehtävänä ei ole lausua kansallisen oikeuden säännösten tulkinnasta, sillä tämä tehtävä kuuluu toimivaltaisille kansallisille tuomioistuimille. [12]

42. Ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen, joka yksin on toimivaltainen arvioimaan pääasian tosiseikat ja tulkitsemaan sovellettavaa kansallista lainsäädäntöä, kuuluu tämän vuoksi viime kädessä selvittää, täyttääkö työvoimareservijärjestelmään sijoittaminen todella edellä mainitut kaksi kumulatiivista edellytystä, ja tehdä sen perusteella asianmukaiset johtopäätökset siitä, onko ikään perustuva erilainen kohtelu välitöntä vai välillistä.

43. Kolmanneksi tarkasteltaessa tällaisen kohtelun mahdollisia oikeuttamisperusteita, on muistettava, että direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa todetaan, että sen estämättä, mitä saman direktiivin 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että tietynlaista ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos sillä on ”kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen”.

44. Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa sallitaan jäsenvaltioiden sisällyttävän kansalliseen oikeuteensa säännöksiä, joissa säädetään nimenomaan ikään perustuvasta erilaisesta kohtelusta, joka katsotaan kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa olevan määritelmän mukaisesti välittömäksi syrjinnäksi. Tämä mahdollisuus – sikäli kuin se muodostaa poikkeuksen syrjintäkiellon periaatteeseen – on kuitenkin tiukasti rajattu kyseisen 6 artiklan 1 kohdassa säädetyillä edellytyksillä. [13]

45. On myös muistutettava, että jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta sekä päätettäessä pyrkimisestä johonkin sosiaali- ja työllisyyspolitiikan alalla vahvistettuun tavoitteeseen että määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa. [14]

11 Ks. vastaavasti tuomio 16.10.2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, 48 ja 51 kohta), jossa yhteisöjen tuomioistuin totesi ikään *välittömästi* perustuvan erilaisen kohtelun olemassaolon sellaisen kansallisen lainsäädännön osalta, jonka mukaan sellaiset työehtosopimuksissa olevat ehdot ovat päteviä, jotka koskevat pakollista eläkkeelle siirtymistä ja joissa edellytetään ainoastaan sitä, että työntekijä on saavuttanut eläkkeelle siirtymiselle asetetun ikärajan, joka on kansallisen lainsäädännön mukaan 65 vuotta, *ja hän täyttää sosiaaliturvaa koskevat muut edellytykset maksuihin perustuvan vanhuuseläkkeen saamiseksi*.

12 Ks. erityisesti tuomio 28.2.2018, John (C-46/17, EU:C:2018:131, 50 kohta).

13 Ks. tuomio 5.3.2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, 62 kohta).

14 Ks. erityisesti tuomio 19.7.2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja tuomio 27.2.2020, Land Sachsen-Anhalt (Virkamiesten ja tuomarien palkkaus) (yhdistetyt asiat C-773/18–C-775/18, EU:C:2020:125, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

46. Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin huomauttaa, että lain 4024/2011 perustelujen mukaan työvoimareservijärjestelmän tarkoituksena on varmistaa Helleenien tasavallan lainanantajilleen antamien sitoumusten täyttäminen ja että järjestelmän on siksi tuotettava välittömiä organisatorisia, toiminnallisia ja taloudellisia tuloksia julkisten menojen vakauttamista koskevan strategisen tavoitteen saavuttamiseksi. Kyseisten perustelujen mukaan tuohon tavoitteeseen pyrittäessä on varmistuttava siitä, että valtaosa työntekijöistä, joita toimenpide koskee, ei kuitenkaan jää työttömiksi, että heidän eläkkeelle siirtymisensä voidaan turvata, ja että julkishallinnon ja julkisen sektorin työntekijät laajassa mielessä eivät joudu merkittävien mullistusten kohteeksi eikä julkisia työnantajia valtaosassa tapauksia kuormiteta irtisanomiskorvausten suorittamisella, mistä aiheutuisi erityistä haittaa valtion finanssipolitiikan kannalta.

47. Kuten kansallinen tuomioistuin huomauttaa, työvoimareservijärjestelmän tavoitteena on siis vastata palkkamenojen supistamistarpeeseen Helleenien tasavallan lainanantajiensa kanssa tekemän sopimuksen mukaisesti sekä vakauttaa valtiontaloutta ja julkisen sektorin rahoittamista laajassa mielessä, jotta voitaisiin puuttua tätä jäsenvaltiota koettelevaan akuuttiin finanssi- ja talouskriisiin.

48. Kreikan hallituksen mukaan työvoimareservijärjestelmällä vastataan tarpeeseen supistaa palkkamenoja sekä järkeistää julkishallintoa ja julkista sektoria laajassa mielessä mahdollistamalla se, että reserviin sijoitetut työntekijät pystyvät huolehtimaan perustarpeistaan, kunnes he alkavat saada täysimääräistä vanhuuseläkettä. Viitaten sitä koettelevaan poikkeukselliseen finanssikriisiin Helleenien tasavalta huomauttaa, että mainitussa järjestelmässä on kyse ylivoimaista yleistä etua koskevista tavoitteista, kuten julkisen talouden vakauttamisesta sekä julkisen sektorin järkeistämisestä ja supistamisesta siten, että samalla huolehditaan siitä, ettei työvoimareserviin sijoitettujen henkilöiden tärkeimpiin henkilökohtaisiin etuuksiin ja sosiaalisiin oikeuksiin puututa.

49. Kreikan hallitus toteaa lisäksi, että lain 4024/2011 perustelujen mukaan työvoimareservijärjestelmälle asetettu tavoite ei liity ainoastaan valtion varainhoitoon, vaan koskee yhtä lailla julkishallinnon ja laajassa mielessä julkisen sektorin järkeistämistä ja supistamista sekä sen palveluiden uudelleenjärjestelyä ja kytkeytyy näin välittömästi työllisyyspolitiikkaan.

50. Kreikan hallitus täsmentää myös, että siltä osin kuin ennakkoratkaisupyyntöpäätöksestä ilmenee, että tällainen julkisen sektorin työnantaja voi milloin hyvänsä erottaa toistaiseksi voimassa olevassa yksityisoikeudellisessa työsuhteessa olevat palkansaajat, se, että osa heistä sijoitetaan työvoimareservijärjestelmään, on kyseisten työntekijöiden välittömän irtisanomisen välttämisen ansiosta mahdollistanut korkean työllisyysasteen säilyttämisen.

51. Lisäksi Kreikan mukaan on saavutettu se tavoite, joka koskee tasapainoisen ikärakenteen luomista nuorten ja iäkkäämpien työntekijöiden välille, sillä pääasiassa kyseessä oleva toimenpide koski työntekijöitä, jotka täyttivät lähestyvää eläkkeellesiirtymishetkeä koskevan edellytyksen.

52. Näiden seikkojen perusteella ja pääasiassa kyseessä olevalla kansallisella lainsäädännöllä tavoitellun päämäärän oikeutuksen arvioimisen osalta totean unionin tuomioistuimen jo katsoneen, että vetoaminen samanaikaisesti useampaan tavoitteeseen, jotka joko liittyvät toisiinsa tai esitetään tärkeysjärjestyksessä, ei ole esteenä sille, etteikö kyse voisi olla direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetusta oikeutetusta tavoitteesta.[15]

53. On myös huomattava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeus ei ole esteenä sille, että jäsenvaltiot ottavat poliittisten, sosiaalisten tai väestörakenteeseen liittyvien seikkojen ohella huomioon valtion talousarvioon liittyviä seikkoja, kunhan ne näin tehdessään noudattavat erityisesti ikään perustuvan syrjinnän kiellon yleistä periaatetta. Tästä on todettava, että vaikka talousarvioon liittyvät seikat voivat olla jäsenvaltion sosiaalipoliittisten valintojen perustana ja vaikuttaa niiden

15 Ks. erityisesti tuomio 2.4.2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

toimenpiteiden luonteeseen tai laajuuteen, jotka jäsenvaltio haluaa toteuttaa, tällaiset seikat eivät kuitenkaan yksin voi muodostaa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua oikeutettua tavoitetta.[16] Se, että kansalliselle tilanteelle on ominaista akuutti finanssikriisi, ei myöskään oikeuta jäsenvaltiota jättämään kyseisen direktiivin säännöksiä vaille tehokasta vaikutusta.[17]

54. Unionin tuomioistuin on hiljattain katsonut sellaisen kansallisen lainsäädännön osalta, jolla pyrittiin yhtenä niistä toimenpiteistä, joita Italian julkishallinnon liiallisten menojen leikkaaminen yleisessä taloudellisessa tilanteessa edellytti, välttämään valtion varoista maksettavien palkkojen ja vanhuuseläkkeiden kumulaatio, että julkisten menojen leikkaamispäämäärä voi vaikuttaa työllisyyden turvaamistoimenpiteiden luonteeseen ja ulottuvuuteen, mutta sitä ei sellaisenaan voida pitää oikeutettuna päämääränä.[18]

55. Totean yleisellä tasolla, että tavoite valtiontalouden vakauttamisesta julkisia menoja supistamalla liittyy nyt käsiteltävässä asiassa kyseessä olevassa tilanteessa erottamattomasti niihin yleisen edun mukaisiin unionin tavoitteisiin, jotka koskevat budjettikurin varmistamista jäsenvaltioissa, joiden rahayksikkö on euro, ja euroalueen rahoitusvakauden takaamista.[19]

56. Totean lisäksi, että Helleenien tasavallalla oli kohtalaisen suppea harkintavalta, sillä se oli akuuttiin finanssi- ja talouskriisiin puuttuakseen velvollinen hillitsemään julkishallinnon palkkamenoja lainanantajiensa vaatimusten ja niiden suositusten ja päätösten mukaisesti, jotka unioni oli antanut lujittaakseen ja syventääkseen julkisen talouden valvontaa sekä velvoittaakseen Kreikan toteuttamaan sellaisia alijäämää supistavia toimenpiteitä, joita pidettiin tarpeellisina liiallisen alijäämän korjaamiseksi.[20]

57. Kreikan viranomaisten oli siis toteutettava toimenpiteitä saattaakseen finanssi- ja talouspolitiikkansa sopusointuun talous- ja rahaliiton yleisten tavoitteiden kanssa poistamalla riski tämän toiminnan vaarantumisesta.[21] Helleenien tasavaltaa kehotettiin tässä tarkoituksessa erityisesti ”alen[tamaan] julkisia palkkamenoja”.[22]

58. Sen tavoitteen osalta, joka edellyttää valtiota työnantajana supistamaan julkisia palkkamenoja, muistutan unionin tuomioistuimen katsoneen, että ne tavoitteet, joita voidaan pitää direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla ”oikeutettuina” ja joilla siksi voidaan perustella poikkeaminen ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevasta periaatteesta, ovat sosiaalipoliittisia, kuten työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinoihin tai ammatilliseen koulutukseen liittyvät tavoitteet.[23] Nämä oikeutetut tavoitteet eroavat yleiseen etuun liittyvän luonteensa johdosta puhtaasti yksilöllisistä, työnantajan tilanteeseen liittyvistä tavoitteista, kuten kustannusten alentaminen tai kilpailukyvyn parantaminen, muttei silti ole mahdotonta, että kansallisessa säännössä myönnetään työnantajille tietynasteinen toimintavapaus näihin oikeutettuihin tavoitteisiin pyrkimisessä.[24]

16 Ks. erityisesti tuomio 21.7.2011, Fuchs ja Köhler (yhdistetyt asiat C-159/10 ja C-160/10, EU:C:2011:508, 73 ja 74 kohta), tuomio 8.5.2019, Leitner, (C-396/17, EU:C:2019:375, 43 kohta) ja tuomio 2.4.2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, 34 kohta).

17 Ks. tuomio 21.12.2016, AGET Iraklis (C-201/15, EU:C:2016:972, 106 kohta).

18 Ks. tuomio 2.4.2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, 35 kohta).

19 Ks. tuomio 3.5.2017, Sotiropoulou ym. v. neuvosto (T-531/14, ei julkaistu, EU:T:2017:297, 89 kohta).

20 Ks. tuomio 3.5.2017, Sotiropoulou ym. v. neuvosto (T-531/14, ei julkaistu, EU:T:2017:297, 73 kohta).

21 Ks. erityisesti talouspolitiikan laajojen suuntaviivojen kanssa yhteensopimattoman Kreikan talouspolitiikan saattamiseksi suuntaviivojen mukaiseksi sekä talous- ja rahaliiton asianmukaisen toiminnan vaarantumisen riskin poistamiseksi 16.2.2010 annettu neuvoston suositus Kreikalle (EUVL 2010, L 83, s. 65).

22 Ks. edeltävässä alaviitteessä mainittu suositus (1 kohdan a alakohta). Ks. myös vastaavasti Kreikalle esitettävästä vaatimuksesta toteuttaa liiallisen alijäämän tilanteen korjaamisen edellyttämiä alijäämän vähentämistä koskevia toimenpiteitä 16.2.2010 annettu neuvoston päätös (EUVL 2010, L 83, s. 13).

23 Ks. vastaavasti tuomio 5.3.2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, 49 kohta).

24 Ks. erityisesti tuomio 21.7.2011, Fuchs ja Köhler (C-159/10 ja C-160/10, EU:C:2011:508, 52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

59. Toisin kuin AB väittää, julkiseen sektoriin kuuluvan yksityisoikeudellisen oikeushenkilön palkkakulujen vähentämistä ei Helleenien tasavaltaa koettelevan akuutin finanssi- ja talouskriisin yhteydessä voida pitää puhtaasti yksilöllisenä eli vain työnantajaa hyödyttävänä tavoitteena, mihin ei ole syynä ainoastaan se, että valtiontalouden vakauttamistoimien toteuttaminen oli – kuten edellä huomautin – välttämätöntä euroalueen vakauden kannalta, vaan myös se, että vaakalaudalla olivat koko julkisen sektorin elinkelpoisuus ja siihen kuuluvien yhteisöjen hoitamien yleishyödyllisten tehtävien jatkuvuus.

60. Valtiotyönantajan tavoittelema julkisten menojen supistamistavoite, joka voi toteutua julkisia palkkamenoja alentamalla, on näin ollen yleisen edun mukainen tavoite, sillä sen avulla voidaan sovittaa yhteen laadukkaan julkisen palvelun ylläpitäminen ja valtioon kohdistuvien budjettirajoitusten noudattaminen. Yleisen edun mukainen tavoite ei kuitenkaan yksin riitä perustelemaan ikään perustuvaa erilaista kohtelua direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan nojalla, ellei tavoitteeseen liity työllisyyspoliittisia, työmarkkinapoliittisia tai ammatillista koulutusta koskevia koulutuspoliittisia näkökohtia. [25]

61. Näin ollen julkisten menojen supistamistavoitteella, jonka toteuttamiseksi valtiotyönantaja pyrkii vähentämään palkkamenoja, on oltava asianomaisen jäsenvaltion työllisyys- ja työmarkkinapolitiikkaan liittyvien näkökohtien puitteissa muita päämääriä, kuten työllisyyden edistäminen sekä nuorten ja iäkkäämpien työntekijöiden välisen tasapainoisen ikärakenteen suosiminen. [26]

62. Tähdennän tältä osin, että työvoimareservijärjestelmä on osa toimenpidekokonaisuutta, jonka tarkoituksena on julkisen sektorin uudelleenjärjestely julkisen talouden vakauttamiseksi ja menojen supistamiseksi. Helleenien tasavalta on tilanteessa, jossa sen valtiontaloudelliset puitteet ovat olleet rajoitetut, soveltanut julkisella sektorilla työllisyyspolitiikkaa, jonka tarkoituksena on ollut sovittaa yhteen toisaalta tarve vähentää julkisia palkkamenoja ja toisaalta tarve säilyttää työllisyyden korkea taso sekä tasapainoinen ikärakenne julkisella sektorilla. Työllisyyden korkean tason edistäminen onkin yksi niistä tavoitteista, joihin Euroopan unioni pyrkii. [27] Tästä syystä toimenpiteet, joilla voidaan kasvattaa työllisyysastetta [28] tai jotka eivät ainakaan heikennä sitä, edistävät direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua oikeutettua tavoitetta. Sama koskee toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on luoda tasapainoinen ikärakenne nuorten ja iäkkäämpien työntekijöiden välille. [29]

63. Julkista sektoria koskevan työvoimapolitiikan kannalta tarkasteltuna vaikuttaa siltä, että työvoimareservijärjestelmällä tähdätään direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuun oikeutettuun tavoitteeseen.

64. Huomautan myös unionin tuomioistuimen todenneen, että niiden työntekijöiden, jotka täyttävät eläkkeen saamista koskevat ikään ja eläkevakuutusmaksuihin liittyvät edellytykset, työsopimusten automaattinen päättyminen on jo pitkään ollut osa useiden jäsenvaltioiden työoikeutta ja sitä on käytetty laajalti työsuhteissa. Tämä järjestely perustuu poliittisten, taloudellisten, sosiaalisten, väestörakenteeseen ja/tai talousarvioon liittyvien seikkojen väliseen tasapainoon ja on riippuvainen sen päättämisestä, pidennetäänkö työntekijöiden työelämään osallistumisen kestoa vai otetaanko sitä vastoin käyttöön säännökset aikaisemmasta työntekijöiden eläkkeelle lähtemisestä. [30]

25 Ks. tämän osalta julkisasiamies Mengozzin asiassa Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2109) antama ratkaisuehdotus, jossa hänen mukaansa ”on selvää, että jos työnantaja on viranomainen, menojen pienentämisen tavoite on pääsääntöisesti yleisen edun mukainen samalla tavoin kuin direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa säädetään. Tämä ainoa seikka ei kuitenkaan mielestäni riitä, jotta voitaisiin katsoa, että tällainen tavoite kuuluu kyseisessä säännöksessä hyväksyttyihin oikeutettuihin tavoitteisiin. Tämän päättelyketjun mukaan näet mikä tahansa ikään perustuva erilainen kohtelu, joka mahdollistaisi julkisten menojen pienentämisen, olisi pelkästään tästä syystä oikeutettua direktiivin 6 artiklan 1 kohdan perusteella” (48 kohta).

26 Ks. erityisesti tuomio 21.7.2011, Fuchs ja Köhler (C-159/10 ja C-160/10, EU:C:2011:508, 50 ja 53 kohta).

27 Ks. erityisesti tuomio 16.10.2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, 64 kohta).

28 Ks. tuomio 19.7.2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, 32 ja 33 kohta).

29 Ks. erityisesti tuomio 2.4.2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

30 Ks. erityisesti tuomio 28.2.2018, John (C-46/17, EU:C:2018:131, 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

65. Katson samaan tapaan kuin unionin tuomioistuin on todennut eläkeiän saavuttaneiden työntekijöiden työsopimusten automaattista päättymistä koskevista ehdoista,[31] että Helleenien tasavallan esittämien tavoitteiden kaltaisten tavoitteiden voidaan lähtökohtaisesti katsoa oikeuttavan pääasiassa kyseessä olevaan kansalliseen lainsäädäntöön sisältyvän kaltaisen, ikään perustuvan erilaisen kohtelun ”kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti”, kuten direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa säädetään.

66. Työvoimareservijärjestelmä perustuu näet Helleenien tasavallan tekemään valintaan, jonka mukaan työntekijät, jotka ovat pian saamassa palkkatulon korvaavaa tuloa työuransa päättyessä, siirretään heidän työsopimuksensa päättämiseen johtavaan menettelyyn. Helleenien tasavalta on sitä koettelevan akuutin finanssi- ja talouskriisin yhteydessä halunnut välttää velvoittamasta työnantajia irtisanomaan muihin ryhmiin kuuluvia työntekijöitä ja siten ylläpitänyt erityisesti nuorimpien työllisyyttä. Vaikka työvoimareservijärjestelmä kuulukin julkisten menojen supistamisohjelmaan, sillä vastataan myös työllisyyspoliittisiin huolenaiheisiin.

67. Tässä vaiheessa on syytä tarkastella, ovatko pääasiassa kyseessä olevalla kansallisella lainsäädännöllä tavoitellun työllisyyspoliittisen tavoitteen toteuttamiseksi jäsenvaltioille annetun ja tämän ratkaisuehdotuksen 43 kohdassa mainitun laajan harkintavallan puitteissa käyttöön otetut keinot asianmukaiset ja tarpeen.

68. Ensinnäkin minusta näyttää siltä, että työvoimareservijärjestelmä on asianmukainen keino tällaisen tavoitteen saavuttamiseksi.

69. Kun otetaan huomioon se, että asianomaisten työntekijöiden työnantaja saattoi milloin tahansa irtisanoa heidän työsopimuksensa, on selvää, että heidän joutumisensa työttömiksi on voitu välttää työvoimareserviä koskevan toimenpiteen toteuttamisen ansiosta. Totean lisäksi, että sen ansiosta, että Kreikan lainsäätäjä päätti sijoittaa eläkeikää lähestyvän työntekijäryhmän työvoimareservijärjestelmään, on varmasti voitu välttää muiden työntekijäryhmien joutuminen työttömiksi.

70. Vastaavasti työvoimareservijärjestelmä, joka kohdistuu lähestyvää eläkkeellesiirtymishetkeä koskevan edellytyksen täyttäneisiin työntekijöihin, on asianmukainen keino toteuttaa tavoite tasapainoisen ikärakenteen luomisesta nuorten ja iäkkäämpien työntekijöiden välille, sillä se suosii nuorimpien työllisyyden ylläpitämistä erityisesti tilanteessa, jossa uusien työntekijöiden palkkaaminen oli pysähtynyt. Katsonkin, että politiikka, jolla ylläpidetään nuorten työntekijöiden työllisyyttä sijoittamalla iäkkäämmät työntekijät työvoimareservijärjestelmään palkkamenojen vähentämisvaatimuksen noudattamiseksi, ei pohjimmiltaan eroa sellaisesta politiikasta, jossa eläkkeelle siirtyminen on tietyssä iässä pakollista nuorten palkkaamisen edistämiseksi.

71. Samoin korostan unionin tuomioistuimen jo hyväksyneen, että toimenpide, jolla erityisen irtisanomiskorvauksen saaminen rajataan ainoastaan työntekijöihin, joilla ei ole irtisanomishetkellä oikeutta saada kansaneläkettä, on asianmukainen tietyn työvoimapoliittisen tavoitteen saavuttamiseksi.[32]

72. Nämä seikat huomioon ottaen katson, että pääasiassa kyseessä olevaa toimenpidettä voidaan pitää asianmukaisena välineenä henkilöstöhallinnon optimoimiseksi tilanteessa, jossa julkisen sektorin työnantajien oli selviydyttävä merkittävästä finanssi- ja talouskriisistä ja pidettävä samalla yllä laadukasta julkista palvelua[33] sekä säilytettävä julkisen sektorin työllisyysaste mahdollisimman korkeana.

31 Ks. erityisesti tuomio 16.10.2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, 66 kohta).

32 Ks. tuomio 26.2.2015, Ingeniørforeningen i Danmark (C-515/13, EU:C:2015:115, 27 kohta).

33 Ks. tuomio 21.7.2011, Fuchs ja Köhler (C-159/10 ja C-160/10, EU:C:2011:508, 50 kohta). Tästä näkökulmasta tarkasteltuna työvoimareservijärjestelmää voidaan pitää julkisella sektorilla käytettynä henkilöstöhallinnon välineenä, jolla varmistetaan vaikeassa budjettitilanteessa sektorin elinkelpoisuus ja niiden yhteisöjen hoitamien yleishyödyllisten tehtävien jatkuvuus, joista se muodostuu.

73. Toiseksi minusta ei näytä siltä, että työvoimareservijärjestelmällä ylitettäisiin se, mikä on tarpeen Helleenien tasavallan tavoitteleman työllisyyspoliittisen oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi.

74. Tässä yhteydessä on tarkasteltava, voidaanko tällaiseen tavoitteeseen päästä kyseisen toimenpiteen ansiosta heikentämättä kohtuuttomasti kyseisten työntekijöiden oikeutettuja etuja. [34]

75. Jäsenvaltioiden toimivaltaisten viranomaisten tehtävänä on löytää oikeudenmukainen tasapaino kysymyksessä olevien eri intressien välille. [35] Jotta voidaan ratkaista, ylitetäänkö pääasiassa kyseessä olevalla toimenpiteellä se, mikä on tarpeen tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi, ja heikennetäänkö sillä kohtuuttomasti toimenpiteen kohteena olevien työntekijöiden etuja, toimenpidettä on tarkasteltava lainsäädännöllisessä asiayhteydessään ja otettava huomioon sekä kyseessä oleville henkilöille mahdollisesti aiheutuvat haitat että siitä yhteiskunnalle yleisesti ja yhteiskunnan muodostaville yksilöille koituvat hyödyt. [36]

76. Ikään perustuvan syrjinnän kieltoa on myös tarkasteltava ottamalla huomioon Euroopan unionin perusoikeuskirjan 15 artiklan 1 kohta, jossa määrätään oikeudesta tehdä työtä. Tästä seuraa, että on kiinnitettävä erityistä huomiota ikääntyneiden työntekijöiden osallistumiseen työelämään ja samalla talous-, kulttuuri- ja yhteiskunnalliseen elämään. Heidän pitämisensä työelämässä edistää ennen kaikkea työelämän moninaisuutta. Intressi pitää mainitut henkilöt työelämässä on kuitenkin otettava huomioon niin, että kunnioitetaan muita mahdollisesti poikkeavia intressejä. [37]

77. Sen vuoksi täytyykin ratkaista, onko Kreikan lainsäätäjä työllisyyspolitiikkaan liittyvää laajaa harkintavaltaansa käyttäessään onnistunut tasapainottamaan kyseessä olevat eri intressit pyrkiessään julkisen sektorin järkeistämiseen.

78. Työvoimareservijärjestelmästä voi koitua hyötyä myös siten, että julkisen sektorin toimijat pystyvät edelleen huolehtimaan tehtävistään ja toimimaan tehokkaammin tilanteessa, joka edellyttää budjettikuria ja palkkamenojen supistamista. [38]

79. Lisäksi kyseinen järjestelmä, kuten edellä selvitin, on julkisen sektorin työantajien käyttöön osoitettu henkilöstöhallinnon väline, jotta ne eivät turvautuisi henkilöstövähennyksiin tilanteessa, joka edellyttää budjettikuria ja palkkamenojen supistamista. On selvää, että tarkasteltaessa pääasiassa kyseessä olevan toimenpiteen tarpeellisuutta sille asetettujen tavoitteiden kannalta on otettava huomioon sen käyttöönoton taustalla oleva akuutti finanssi- ja talouskriisi. [39] Tietyn toimenpiteen tarpeellisuutta arvioitaessa on lisäksi selvitettävä, onko se tällaisessa tilanteessa suotavampi kuin muut vaihtoehdot. [40] Tässä nimenomaisessa asiayhteydessä katson, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen toimenpide oli työllisyyden ylläpitämistavoitteen kannalta parempi vaihtoehto kuin turvautuminen toimenpiteisiin, joiden seurauksena työttömiksi olisivat joutuneet paitsi eläkeikää lähestyvät työntekijät myös muut työntekijäryhmät.

34 Ks. vastaavasti tuomio 12.10.2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, 32 kohta).

35 Ks. erityisesti tuomio 16.10.2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, 71 kohta) ja tuomio 2.4.2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, 43 kohta).

36 Ks. erityisesti tuomio 5.7.2017, Fries (C-190/16, EU:C:2017:513, 53 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

37 Ks. erityisesti tuomio 2.4.2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

38 Ks. vastaavasti eurooppalaisen julkishallinnon osalta tuomio 14.12.2018, FV v. neuvosto (T-750/16, EU:T:2018:972, 120 kohta).

39 Ks. pitkään jatkuneen talouskriisin ja vähäisen talouskasvun hallitseman tilanteen huomioon ottamisesta erityisesti tuomio 19.7.2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, 42 kohta).

40 Ibid.

80. Työntekijöille aiheutuvan haitan osalta ennakkoratkaisupyyntöpäätöksestä ilmenee, että kun osa työntekijöistä sijoitetaan työvoimareservijärjestelmään, siitä seuraa asianomaisille työntekijöille epäedullisia vaikutuksia palkan ja irtisanomiskorvauksen suhteen. Kyseiseen järjestelmään sijoitettujen työntekijöiden palkka pienenee lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin c kohdan nojalla 60 prosenttiin heidän siihen asti saamastaan peruspalkasta, minkä lisäksi he menettävät työvoimareservikauden ajaksi mahdollisuuden palkkatason korotukseen ja ylennyksiin, kuitenkin sillä täsmennyksellä, ettei heillä enää ole velvollisuutta työskennellä asianomaisen yhteisön palveluksessa.

81. Lisäksi työvoimareservijärjestelmään sijoittamisesta seuraa lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin e kohdan nojalla, että työntekijä menettää kokonaan tai osittain lain 3198/1955 8 §:n toisessa kohdassa tarkoitetun korvauksen, jota maksetaan työntekijän tullessa irtisanotuksi tai täyttäessä täysimääräiselle vanhuuseläkkeelle siirtymisen edellytykset.

82. On kuitenkin todettava, että työvoimareservijärjestelmään kuuluu toimenpiteitä, joilla voidaan lieventää siitä asianomaisiin työntekijöihin kohdistuvia epäedullisia vaikutuksia turvaamalla heidän edellytyksensä perustarpeiden kattamiseen, kunnes he alkavat saada eläkettä. Ennakkoratkaisupyyntöpäätöksestä ilmeneekin, että kansallisessa lainsäädännössä säädetään kyseiseen järjestelmään sijoitettuihin työntekijöihin sovellettavista suojelutoimenpiteistä. Siinä mainitaan mahdollisuus hankkia toinen työpaikka tai harjoittaa vapaata ammattia tai elinkeinoa menettämättä oikeutta saada edellä mainittua osuutta peruspalkasta; asianomaisen julkisen työnantajan tai sen puuttuessa kansallisen työvoimaviranomaisen velvollisuus maksaa työntekijän eläkkeelle siirtymiseen asti toimivaltaiselle vakuutuslaitokselle sekä työnantajan että työntekijän vakuutusmaksut sen palkan perusteella, jota työntekijälle maksettiin ennen työvoimareserviin sijoittamista; mahdollisuus poiketa työvoimareserviin sijoittamisesta suojelua tarvitsevien, yhteiskunnallisesti epävarmassa asemassa olevien väestöryhmien osalta; mahdollisuus siirtää työntekijät muihin julkisen sektorin avoimiin työpaikkoihin sekä toimenpiteet, jotka koskevat kyseisten työntekijöiden ottamien asuntolainojen takaisinmaksua.

83. Perustellakseen näkemystään siitä, että pääasiassa kyseessä olevasta toimenpiteestä ei aiheudu työvoimareservijärjestelmään sijoitetuille työntekijöille kohtuutonta rasitetta, Kreikan hallitus tuo ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen mainitsemien suojelutoimenpiteiden lisäksi esiin sen, että useimmissa tapauksissa asianomainen työntekijä on pitkän julkisen sektorin työuransa vuoksi jo saavuttanut palkankorotusten ja ylennysten enimmäisrajat, joten toimenpide ei vaikuta näihin hänen osaltaan.

84. Katson, että ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen ja Kreikan hallituksen mainitsemien suojelutoimenpiteiden avulla kyetään lieventämään työntekijöille työvoimareservijärjestelmästä aiheutuvia epäedullisia vaikutuksia.

85. Kun otetaan huomioon nämä suojelutoimenpiteet, kyseisen järjestelmän tilapäisyys ja se, että järjestelmän kohteena olevat työntekijät ovat saamassa työuransa päätökseen ja tietävät pian saavansa täysimääräistä vanhuuseläkettä eli palkkatulon sijasta muuta vakituista ja jatkuvaa tuloa [41] sen kauden päättyessä, jona he ovat kuuluneet kyseiseen järjestelmään, katson, että pääasiassa kyseessä oleva toimenpide ei heikennä kohtuuttomasti kyseisten työntekijöiden oikeutettuja etuja [42] eikä sillä siis ylitetä akuutissa finanssi- ja talouskriisitilanteessa sitä, mikä on tarpeen kansallisen lainsäätäjän tavoitteleman työllisyyspoliittisen tavoitteen saavuttamiseksi.

41 Ks. tuomio 26.9.2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, 55 ja 62 kohta).

42 Ks. vastaavasti eläkeiän saavuttaneiden työntekijöiden työsopimusten automaattista päättymistä koskevien ehtojen osalta tuomio 12.10.2010, Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, 47 ja 48 kohta).

86. Näin ollen direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohtaa ja 2 kohdan a alakohtaa sekä 6 artiklan 1 kohtaa on mielestäni tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka nojalla julkisen sektorin työntekijät, jotka täyttävät tietyn ajanjakson aikana täysimääräisen vanhuuseläkkeen saamisen edellytykset, sijoitetaan työvoimareservijärjestelmään heidän työsopimuksensa päättymiseen asti, sikäli kuin kyseisellä lainsäädännöllä on yhtäältä työllisyyspoliittinen oikeutettu tavoite ja toisaalta tuon tavoitteen toteuttamiseksi käyttöön otetut keinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

V Ratkaisuehdotus

87. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Areios Pagosin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohtaa ja 2 kohdan a alakohtaa sekä 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka nojalla julkisen sektorin työntekijät, jotka täyttävät tietyn ajanjakson aikana täysimääräisen vanhuuseläkkeen saamisen edellytykset, sijoitetaan työvoimareservijärjestelmään heidän työsopimuksensa päättymiseen asti, sikäli kuin kyseisellä lainsäädännöllä on yhtäältä työllisyyspoliittinen oikeutettu tavoite ja toisaalta tuon tavoitteen toteuttamiseksi käyttöön otetut keinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.