Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (tredje avdelningen)

den 15 april 2021 *

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 2000/78/EG – Principen om likabehandling i arbetslivet – Förbud mot åldersdiskriminering – Arbetstagare placeras i en personalreserv till dess att deras anställningsavtal sägs upp – Lönesänkning samtidigt som avgångsvederlaget sätts ned eller bortfaller helt – System som tillämpas på arbetstagare inom den offentliga sektorn som snart har rätt till full ålderspension – Minskning av löneutgifterna inom den offentliga sektorn – Artikel 6.1 – Berättigat mål som rör sysselsättningspolitik – Ekonomisk krissituation”

I mål C-511/19,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Areios Pagos (Högsta domstolen, Grekland) genom beslut av den 11 juni 2019, som inkom till domstolen den 4 juli 2019, i målet

AB

mot

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis,

meddelar

DOMSTOLEN (tredje avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Prechal samt domarna N. Wahl, F. Biltgen (referent), L.S. Rossi och J. Passer,

generaladvokat: J. Richard de la Tour,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– AB, genom D. Vervesos och D. Vasileiou, dikigoroi,

– Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis, genom V. Kounelis, dikigoros,

– Greklands regering, genom E.-M. Mamouna, G. Papadaki, A. Dimitrakopoulou och K. Georgiadis, samtliga i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: grekiska.

– Europeiska kommissionen, genom D. Martin och D. Triantafyllou, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 19 november 2020 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 2 och 6.1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2000, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan AB och Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (nedan kallat OAKA). Målet rör att AB, innan han pensionerades, placerades i personalreserven i enlighet med nationell rätt.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 I artikel 1 i direktiv 2000/78 anges att syftet med detta direktiv är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av bland annat ålder, för att principen om likabehandling ska kunna genomföras i medlemsstaterna.

4 I artikel 2.1 och 2.2 i direktivet föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,

b) indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, ett visst funktionshinder, en viss ålder, eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer, om inte
   i) bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga,

…”

5 I artikel 3.1 i direktivet föreskrivs följande:

”Inom ramen för gemenskapens befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

…

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.

…”

6 I artikel 6.1 samma direktiv föreskrivs följande:

”Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte skall utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas:

a) Införande av särskilda villkor för tillträde till anställning och till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för avskedande och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem.

…”

Grekisk rätt

7 Artikel 34 i Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio – vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012–2015 (lag 4024/2011 om bestämmelser för pensionssystem, enhetliga lönetabeller och tjänstegradstabeller, placering i personalreserven och andra bestämmelser om genomförande av det finanspolitiska ramverket på medellång sikt 2012–2015) av den 27 oktober 2011 (FEK A’ 226), i dess lydelse enligt lagdekret av den 16 december 2011, omvandlad till lag genom artikel 1 i Nómos 4047/2012 (lag 4047/2012) av den 23 februari 2012 (FEK A’ 31) (nedan kallad lag 4024/2011) har rubriken ”Indragning av privaträttsliga lediga tjänster och placering i personalreserven”. I punkterna 1–4 och 8 i den artikeln föreskrivs följande:

”1. Artikel 37.7 i lag 3986/2011 (FEK A’ 152) har ersätts enligt följande:

…

c) Den personal som placeras i personalreserven ska från och med den dag den placeras däri och under 12 månader, eller om detta föreskrivs i mer specifika bestämmelser, 24 månader, fortsätta att uppbära 60 procent av den grundlön som denna personal uppbar vid den tidpunkt då den placerades i personalreserven.

…

e) Placering i personalreserven ska anses utgöra en förhandsanmälan om uppsägning för alla rättsliga ändamål, och den lön som betalas ut till den personal som omfattas av nämnda reserv i enlighet med bestämmelserna i led c ska beräknas genom kvittning mot det avgångsvederlag som i förekommande fall ska utgå vid utgången av perioden för personalreserven.

…

2. De tjänster som innehas av anställda som har ett privaträttsligt avtal om tillsvidareanställning i förvaltningsorgan, offentligrättsliga juridiska personer, regionala eller lokala myndigheter i första och andra instans och deras inrättningar, privaträttsliga juridiska personer som tillhör staten eller offentligrättsliga juridiska personer eller regionala eller lokala myndigheter, i den meningen att de har tilldelats uppgifter av staten, av förvaltningsorgan eller av regionala eller lokala myndigheter, eller att de övervakas av staten, förvaltningsorgan eller regionala eller lokala myndigheter, eller att deras

styrelse utses och till största delen kontrolleras av staten, förvaltningsorgan eller regionala eller lokala myndigheter eller att åtminstone 50 procent av deras årliga budget ges permanent ekonomiskt stöd i enlighet med relevanta bestämmelser i form av tillskott från ovannämnda organ, samt företag, organ och aktiebolag som omfattas av tillämpningsområdet för bestämmelserna i kapitel I i lag 3429/2005 (FEK A' 314), i deras lydelse enligt [artikel 1.1 a] i lag 3899/2010 (FEK A' 212), och som är lediga dras in vid den tidpunkt då denna lag träder i kraft. …

3. Ett privaträttsligt avtal om tillsvidareanställning för anställda vid ovannämnda organ … upphör automatiskt enligt lag om nämnda anställda uppfyller villkoren för rätt till full ålderspension, det vill säga att de har varit anslutna till systemet för social trygghet i 35 år, under förutsättning att denna rätt enligt tillämpliga bestämmelser förvärvats senast den 31 december 2013 …

4. De anställda som avses i föregående punkt ska från och med den 1 januari 2012 placeras i personalreserven fram till dess att deras anställningsförhållande upphör på så sätt som anges i föregående punkt. …

…

8. Perioden för placeringen i personalreserven får inte överstiga 24 månader för de arbetstagare som avses i punkt 4 …"

8 I artikel 8 andra stycket i Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon (lag 3198/1955 om ändring och komplettering av bestämmelserna om uppsägning av anställningsförhållandet) av den 23 april 1955 (FEK A '98), i den lydelse som är tillämplig på omständigheterna i det nationella målet (nedan kallad lag 3198/1955), föreskrivs följande:

"Arbetstagare som är anslutna till ett pensionsförsäkringsorgan och som uppfyller eller kommer att uppfylla villkoren för rätt till ålderspension kan, … om de är anställda, antingen lämna sin anställning eller sägas upp av arbetsgivaren. Arbetstagarna erhåller i samtliga fall, om de omfattas av en tilläggsförsäkring, 40 procent av det avgångsvederlag som de har rätt till enligt gällande bestämmelser ifall deras anställningsavtal sägs upp av arbetsgivaren utan uppsägningstid, respektive 50 procent av det avgångsvederlaget om de inte omfattas av en tilläggsförsäkring."

9 I artikel 10.1 i Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton (lag 825/1978 om ersättning, ändring och komplettering av bestämmelserna i den lagstiftning som reglerar IKA och om konnexa bestämmelser) av den 13 november 1978 (FEK A' 189), i den lydelse som är tillämplig på omständigheterna i det nationella målet (nedan kallad lag 825/1978), föreskrivs att för att en anställd som är ansluten till Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton (IKA-ETAM) (socialförsäkringsorgan – Allmänna försäkringskassan för anställda, Grekland) ska kunna göra gällande full ålderspension måste vederbörande ha varit anställd i 10 500 dagar (35 år) och ha fyllt 58 år vid den tidpunkt då ansökan lämnas in till försäkringsorganet.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

10 Det framgår av beslutet om hänskjutande att AB rekryterades under år 1982 av OAKA, som är en privaträttslig juridisk person som omfattas av den offentliga sektorn i vid mening, enligt ett avtal om tillsvidareanställning och från år 1998 tilldelades tjänsten som teknisk rådgivare inom OAKA.

11 Från och med den 1 januari 2012 placerades AB, med tillämpning av artikel 34.1 c, 34.3 första stycket, 34.4 och 34.8 i lag 4024/2011 i personalreserven, vilket medförde att hans lön minskades till 60 procent av hans grundlön.

12 Den 30 april 2013 sade OAKA upp AB:s anställningsavtal utan att betala ut det avgångsvederlag som avses i artikel 8 andra stycket i lag 3198/1955 och som ska betalas ut när en anställd blir uppsagd eller säger upp sig i samband med att villkoren för att erhålla full ålderspension är uppfyllda. Beslutet att inte betala ut avgångsvederlaget grundades på artikel 34.1 e i lag 4024/2011, i vilken det föreskrivs att avgångsvederlaget ska kvittas mot den lön som utbetalats till den anställde under den period då vederbörande varit placerad i personalreserven.

13 AB bestred genom sin talan vid Monomeles Protodikeio Athinon (domstol i första instans med ensamdomare i Aten, Grekland) bland annat lagenligheten av hans förflyttning till personalreserven och gjorde därvid gällande att bestämmelserna i artikel 34 i lag 4024/2011 medförde en särbehandling på grund av ålder som strider mot direktiv 2000/78, utan att denna särbehandling objektivt kan motiveras av något berättigat mål och utan att sätten för att genomföra ett sådant mål är lämpliga och nödvändiga. Han yrkade därför att OAKA skulle förpliktas att betala ut skillnaden mellan den lön som han uppbar före nämnda förflyttning och den lön som han uppbar därefter. AB åberopade även artikel 8 andra stycket i lag 3198/1955 och yrkade att OAKA skulle förpliktas att betala ett belopp i form av avgångsvederlag jämte lagstadgad ränta.

14 Eftersom nämnda domstol delvis biföll talan, överklagade OAKA domen till Monomeles Efeteio Athinon (appellationsdomstol med ensamdomare i Aten, Grekland), som upphävde den dom som meddelats i första instans och ogillade den del av AB:s talan som hade bifallits i den domen.

15 AB överklagade den domen till Areios Pagos (Högsta domstolen, Grekland). Nämnda domstol utesluter att det föreligger direkt diskriminering på grund av ålder, eftersom det i artikel 34 i lag 4024/2011 inte föreskrivs någon särskild åldersgräns för den personal som omfattas av systemet med personalreserv. Den hänskjutande domstolen vill emellertid få klarhet i huruvida detta system medför en indirekt diskriminering på grund av ålder, eftersom det endast omfattar anställda som snart har rätt till full ålderspension – vilket förutsätter att de har betalat in avgifter i 35 år – och dessa villkor måste ha uppfyllts under perioden från den 1 januari 2012 till den 31 december 2013.

16 Den hänskjutande domstolen har i detta avseende till att börja med påpekat att en anställd som AB, som är ansluten till IKA-ETAM, var berättigad till full ålderspension förutsatt att vederbörande, i enlighet med artikel 10.1 i lag 825/1978, uppfyllde det dubbla villkoret, det vill säga att han hade betalat in avgifter i 35 år och hade fyllt 58 år.

17 Den hänskjutande domstolen har vidare ställt frågan huruvida, för det fall att indirekt diskriminering på grund av ålder konstateras, de skäl som anges i förarbetena till lag 4024/2011 kan utgöra ett berättigat mål som är objektivt och rimligt och som kan motivera en sådan särbehandling. Den hänskjutande domstolen har i detta sammanhang påpekat att syftet med bestämmelserna i artikel 34 i nämnda lag var att tillgodose det omedelbara behovet av att minska löneutgifterna, i enlighet med det avtal som ingåtts mellan Republiken Grekland och dess kreditgivare, samt att konsolidera finanserna för staten och den offentliga sektorn i vid mening för att komma till rätta med den ekonomiska kris som drabbat denna medlemsstat.

18 Om detta är fallet, så vill den hänskjutande domstolen slutligen få klarhet i dels huruvida lönesänkningen för personal som placerats i personalreserven, med hänsyn till de skyddsåtgärder som införts genom nämnda lag avseende denna personal, dels huruvida den omständigheten att det avgångsvederlag som föreskrivs i artikel 8 andra stycket i lag 3198/1955 helt eller delvis bortfaller för denna personal, utgör lämpliga och nödvändiga åtgärder för att uppnå detta mål.

19 Mot denna bakgrund beslutade Areios Pagos (Högsta domstolen) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:

”1) Utgör det indirekt diskriminering på grund av ålder, i den mening som avses i artikel 2.1 och 2.2 b respektive 3.1 c i direktiv 2000/78, när en medlemsstat antar lagstiftning såsom artikel 34.1 c, 34.3 första stycket och 34.4 i lag 4024/2011, vilken ska tillämpas av staten, lokala myndigheter, offentligrättsliga juridiska personer och den offentliga sektorn i vid mening (privaträttsliga organ) i egenskap av arbetsgivare, och enligt vilken personal hos ovannämnda organ med privaträttsliga anställningsavtal placeras i personalreserv under en period av högst tjugofyra månader på grundval av det enda materiella kriteriet att de är nära att uppfylla villkoren för full ålderspension, vilket motsvarar uppnåendet av trettiofem år av (inbetalda) sociala avgifter under perioden mellan den 1 januari 2012 och 31 december 2013, i synnerhet med hänsyn till att – utöver ett antal fall som inte är relevanta i detta sammanhang – det enligt den vid den tidpunkten gällande socialförsäkringslagstiftningen krävdes att en arbetstagare varit försäkrad (minst) 10 500 arbetsdagar (35 år) hos [Idryma Koinonikon Asfaliseon (IKA) (socialförsäkringsorgan)] eller ett annat försäkringsorgan för arbetstagare och hade fyllt (minst) 58 år för att ha rätt till full ålderspension, oaktat möjligheten att ovannämnda försäkringsperiod (35 år) kan uppnås vid en annan ålder i det enskilda fallet?

2) Om svaret på fråga 1 är jakande: Kan inrättandet av systemet med personalreserv objektivt och skäligen rättfärdigas enligt artikel 2.2 b i och artikel 6.1 a i direktiv 2000/78 av det omedelbara behovet av att säkerställa organisatoriska, operativa och budgetmässiga resultat och särskilt av det brådskande behovet av att minska de offentliga utgifterna i syfte att uppnå specifika kvantitativa mål senast i slutet av år 2011, vilka specificeras i det finanspolitiska ramverket på medellång sikt och anges i förarbetena till [lag 4024/2011], och därigenom uppfylla Republiken Greklands åtaganden gentemot sina kreditgivare för att komma till rätta med den akuta och långvariga ekonomiska och finansiella kris som landet genomgick och samtidigt konsolidera de offentliga finanserna och begränsa den offentliga sektorns expansion?

3) För det fall svaret på fråga 2 är jakande:
   a) Är vidtagandet av en sådan åtgärd, som den som avses i artikel 34.1 c i lag 4024/2011, i vilken det föreskrivs en drastisk nedskärning av lönerna för den personal som är placerad i personalreserven till 60 procent av den grundlön som de uppbar vid tidpunkten för deras placering i denna personalreserv, utan att denna personal är skyldig att arbeta för det aktuella offentliga organet och som (de facto) leder till förlorad löneökning och förlorade karriärutvecklingsmöjligheter från tidpunkten för placeringen i personalreserven till uppsägningen i samband med uppnåendet av full ålderspension, ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå ovannämnda mål, i den mening som avses i artikel 2.2 b i) och artikel 6.1 a i direktiv 2000/78, i en situation där följande kumulativa villkor är uppfyllda:
      i) Personalen i fråga behåller möjligheten att finna en annan anställning (inom den privata sektorn), utöva ett fritt yrke eller verksamhet som egenföretagare samtidigt som dessa personer är placerade i personalreserven, utan att förlora rätten att uppbära ovannämnda reducerade grundlön, såvida inte den lön eller de inkomster som härrör från den nya sysselsättningen överstiger den lön som erhållits före placeringen i personalreserven. I det fallet ska ovannämnda belopp från grundlönen minskas med överskottet (se artikel 34.1 f i lag 4024/2011).
      ii) Det offentliga organ som är arbetsgivare, och för det fall detta organ har avskaffats, [den nationella arbetsförmedlingen], är skyldigt att till det berörda socialförsäkringsorganet, fram till dess att den anställde har gått i pension, betala arbetstagarens och arbetsgivarens sociala avgifter, gällande huvudpensionen, en kompletterande hälso- och sjukförsäkring och kompletterande sociala förmåner, baserade på den lön som arbetstagaren erhöll före placeringen i personalreserven (se artikel 34.1 d i lag nr 4024/2011).

iii) Utsatta samhällsgrupper i behov av skydd är undantagna från systemet med personalreserv (make/maka till den som placerats i personalreserven, make/maka eller ett barn med en invaliditetsgrad på minst 67 procent som bor med och är beroende av den anställde, en anställd med en invaliditetsgrad på minst 67 procent, stora familjer, ensamstående föräldrar som bor och är beroende av den anställde) (se artikel 34.1 b i lag 4024/2011).

iv) Personalen i fråga ges möjlighet att med prioritet förflyttas till andra lediga tjänster hos offentliga organ på grundval av objektiva och meritbaserade kriterier genom att skriva in sig i de rangordningslistor som administreras av [högsta rådet för rekrytering av personal] (se artikel 34.1 a i lag 4024/2011). Denna möjlighet är dock begränsad i praktiken på grund av den drastiska minskningen av personalrekryteringen från olika offentliga organ till följd av behovet av att minska utgifterna.

v) Det ses till att det vidtas åtgärder avseende återbetalningen av bostadslån som arbetstagare i personalreserven har beviljats av Spar- och låneinstitutet och avseende ingåendet av ett avtal mellan den grekiska staten och den grekiska bankföreningen i syfte att underlätta återbetalningen av lån som personalen i fråga har beviljats från andra banker, i förhållande till deras familjeinkomst och tillgångar (se artikel 34.10 och 34.11 i lag 4024/2011).

vi) Det i en nyligen stiftad lag (artikel 1.15 i lag 4038/2012 – FEK A' 14) föreskrivs om antagande av en förordning om pensioner och om högsta prioritet för utbetalningar till den personal som avses i strecksatserna ii och iii och i vart fall, senast fyra månader från och med dagen för uppsägning och inlämning av relevanta handlingar i syfte att få pensionen beviljad.

vii) Den ovannämnda förlusten (av möjligheterna) till löneökning och (vidare) karriärutveckling för personal med ett privaträttsligt anställningsavtal under perioden från det att de placeras i personalreserven till deras uppsägning i samband med uppnåendet av full ålderspension, kommer inte att inträffa i de flesta fall, inklusive i förevarande fall, eftersom arbetstagaren på grund av sin tjänstetid hos det offentliga organet, har nått den högsta löneklassen och/eller lönegraden enligt tillämplig lagstiftning om befordran?

b) Är vidtagande av en åtgärd, som den som avses i artikel 34.1 e i lag 4024/2011, enligt vilken anställda som sägs upp eller går i pension vid uppnåendet av full ålderspension fråntas hela (eller en del av) av det avgångsvederlag som är föreskrivet i artikel 8 andra stycket i lag 3198/1955, vilket motsvarar 40 procent av det avgångsvederlag som utbetalas till anställda med tilläggsförsäkring (vilket inte får överstiga 15 000 euro när det rör sig om offentliga organ som tillhandahåller allmännyttiga tjänster eller som subventioneras av staten, såsom motparten i egenskap av privaträttslig juridisk person), eftersom avgångsvederlaget kvittas mot den nedsatta lön som uppburits under tiden i personalreserven, ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå det ovannämnda målet, i den mening som avses i artiklarna 2.2 b i) och 6.1 a i direktiv 2000/78, särskilt med hänsyn till att denna personal, under alla omständigheter, skulle ha erhållit detta lägre avgångsvederlag i enlighet med ovannämnda gällande arbetsrättsliga lagstiftning oberoende av om de sade upp sig eller blev uppsagda av det organ som anställde dem?"

Prövning av tolkningsfrågorna

20 Den hänskjutande domstolen har ställt sina frågor, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artiklarna 2 och 6.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning, enligt vilken arbetstagare inom den offentliga sektorn som under en viss period uppfyller villkoren för att erhålla full ålderspension ska placeras i personalreserven till dess att deras anställningsavtal sägs upp, vilket medför att deras lön sänks, att deras eventuella befordran går förlorad och att det avgångsvederlag som de hade varit berättigade till vid den tidpunkt då deras anställningsförhållande upphör sätts ned eller helt bortfaller.

21 För att kunna besvara dessa frågor måste domstolen klargöra huruvida den aktuella lagstiftningen omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78 och, om så är fallet, huruvida den innebär en särbehandling på grund av ålder och om denna särbehandling kan anses vara motiverad enligt artikel 6.1 i nämnda direktiv.

22 Vad för det första gäller frågan huruvida den aktuella lagstiftningen omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78, framgår det såväl av rubriken och ingressen till direktivet som av dess innehåll och ändamål att syftet med direktivet är att inrätta en allmän ram för att säkerställa att varje person behandlas lika ”i arbetslivet”, genom att vederbörande ges ett effektivt skydd mot diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet, däribland ålder (dom av den 2 april 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punkt 20 och där angiven rättspraxis).

23 I enlighet med artikel 3.1 c i direktiv 2000/78 ska direktivet dessutom, inom ramen för Europeisk unionens befogenheter, tillämpas ”på alla personer, såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn, inklusive offentliga organ” i fråga om ”[a]nställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner”.

24 Enligt den lagstiftning som är i fråga i det nationella målet har arbetstagare som är anställda av arbetsgivare inom den offentliga sektorn i vid mening genom ett privaträttsligt avtal om tillsvidareanställning och som under en viss period uppfyllde villkoren för att få full ålderspension placerats i personalreserven till dess att deras anställningsavtal sägs upp. Denna placering har påverkat nämnda arbetstagares lön och det avgångsvederlag som de hade varit berättigade till när deras anställningsförhållande upphör.

25 Härav följer att den aktuella lagstiftningen omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78.

26 Vad för det andra gäller frågan huruvida denna lagstiftning medför en särbehandling på grund av ålder, i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 2000/78, jämförd med artikel 1 i samma direktiv, ska det påpekas att det, med förbehåll för den hänskjutande domstolens prövning, följer av artikel 34.3 och 34.4 i lag 4024/2011 att placering i personalreserven föreskrevs för de arbetstagare som var anställda av arbetsgivare inom den offentliga sektorn i vid mening och som under den angivna perioden uppfyllde de villkor som gav rätt till full ålderspension. Även om det i nämnda punkt 3, såsom villkor för full ålderspension, anges att den berörda arbetstagaren ska ha varit ansluten till systemet för social trygghet i 35 år, framgår det emellertid av beslutet om hänskjutande att en arbetstagare såsom AB som var ansluten till IKA-ETAM, enligt artikel 10.1 i lag 825/1978, kunde göra gällande full ålderspension, förutsatt att det dubbla villkoret var uppfyllt, det vill säga att vederbörande hade betalat in avgifter i 35 år och hade uppnått minimiåldern på 58 år.

27 Eftersom dessa två villkor är kumulativa, utgör den omständigheten att arbetstagaren har uppnått minimiåldern på 58 år, såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 37 i sitt förslag till avgörande, ett nödvändigt villkor för att arbetstagaren ska ha rätt till full ålderspension och följaktligen för att vederbörande ska kunna placeras i personalreserven under den relevanta perioden. Tillämpningen av systemet med personalreserv baseras således på ett kriterium som är oupplösligt förenat med de berörda arbetstagarnas ålder (se, analogt, dom av den 12 oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punkt 23).

28 Härav följer att den nationella lagstiftning som är i fråga i det nationella målet – trots att det andra kumulativa villkoret för att kunna göra gällande full ålderspension, det vill säga att det har betalats in avgifter i 35 år, ska anses vara ett skenbart neutralt kriterium i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 – medför en särbehandling som direkt grundar sig på ålderskriteriet i den mening som avses i artikel 1 jämförd med artikel 2.2 a i samma direktiv (se, analogt, dom av den 16 oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punkterna 48 och 51).

29 Vad för det tredje gäller frågan huruvida denna särbehandling kan anses vara motiverad med hänsyn till artikel 6 i direktiv 2000/78, ska det påpekas att det i artikel 6.1 första stycket anges att särbehandling på grund av ålder inte ska utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som särskilt rör sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

30 Domstolen har upprepade gånger slagit fast att medlemsstaterna har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning, inte bara vid valet av vilket konkret mål, bland flera social- och sysselsättningspolitiska mål, som ska eftersträvas, utan även vid fastställandet av vilka åtgärder som är lämpliga för att uppnå detta mål (dom av den 8 maj 2019, Leitner, C-396/17, EU:C:2019:375, punkt 41 och där angiven rättspraxis).

31 I förevarande fall framgår det av motiveringen till lag 4024/2011, till vilken det hänvisas både i beslutet om hänskjutande och i den grekiska regeringens yttrande, att den aktuella lagstiftningen i samband med den akuta ekonomiska kris som Republiken Grekland ställts inför utgör ett genomförande av denna medlemsstats åtaganden gentemot sina kreditgivare och syftar till att omedelbart minska de offentliga löneutgifterna för att åstadkomma en besparing på 300 miljoner euro under år 2012, varvid systemet med personalreserven ska tillämpas på 30 000 arbetstagare inom den offentliga sektorn i vid mening.

32 Den grekiska regeringen och Europeiska kommissionen har bekräftat att detta mål inte endast är av rent budgetmässig karaktär utan även avser rationalisering och minskning av den offentliga sektorn i vid mening samt omstrukturering av dess verksamhet. Kommissionen har betonat att de åtgärder som vidtagits i samband med denna akuta ekonomiska kris syftade till att undvika att Republiken Grekland gick i konkurs och därigenom säkerställa stabiliteten i euroområdet genom att upprätthålla den ekonomiska jämvikten och följaktligen den sociala jämvikten.

33 Enligt den grekiska regeringen bidrar dessutom systemet med personalreserv, med hänsyn till behovet av att minska de offentliga utgifterna, till att uppfylla sysselsättningspolitiska mål. Med hänsyn till att de berörda arbetstagarna när som helst hade kunnat sägas upp, har tillämpningen av detta system säkerställt att hög sysselsättning har bibehållits. Det förhållandet att arbetstagare som närmar sig pension omfattas av det systemet har gjort det möjligt att skapa en balanserad åldersstruktur mellan yngre tjänstemän och äldre tjänstemän inom den offentliga sektorn i vid mening.

34 Även om budgethänsyn kan ligga till grund för en medlemsstats socialpolitiska val och påverka karaktären och omfattningen av de skyddsåtgärder för sysselsättningen som staten önskar vidta, kan de emellertid inte i sig utgöra ett politiskt mål (se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 oktober 2020, Universitatea ”Lucian Blaga” Sibiu m.fl., C-644/19, EU:C:2020:810, punkt 53 och där angiven rättspraxis).

35 I förevarande fall ska det påpekas att den omständigheten att den akuta ekonomiska kris som Republiken Grekland ställdes inför riskerade att få allvarliga konsekvenser, det vill säga bland annat att denna medlemsstat riskerade att gå i konkurs och risken för en förlust av stabiliteten i euroområdet, inte kan påverka att syftet med de åtgärder som vidtagits, vilka bestod i att göra en besparing på 300 miljoner euro år 2012 för att hantera denna krissituation, var budgetrelaterat (se, analogt, dom av den 2 april 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punkt 35).

36 Härav följer, såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 60 i sitt förslag till avgörande, att målet att minska de offentliga utgifterna i enlighet med Republiken Greklands åtaganden gentemot sina kreditgivare – i och med att det i den aktuella lagstiftningen, genom införandet av systemet med personalreserv, föreskrivs en lönesänkning för de berörda arbetstagarna samt att det avgångsvederlag

som de annars hade varit berättigade till ska sättas ned eller helt bortfaller – kan påverka karaktären och omfattningen av skyddsåtgärderna för sysselsättningen men kan inte i sig utgöra ett berättigat mål enligt artikel 6.1 i direktiv 2000/78 som kan motivera en särbehandling på grund av ålder.

37 Ett nationellt sammanhang som kännetecknas av en akut ekonomisk kris ger nämligen inte en medlemsstat rätt att frånta nämnda bestämmelse dess ändamålsenliga verkan genom att uteslutande stödja sig på ett annat mål än de social- och sysselsättningspolitiska mål som avses i bestämmelsen för att motivera en sådan särbehandling (se, analogt, dom av den 21 december 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, punkt 106).

38 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 62 i sitt förslag till avgörande, framgår det emellertid att införandet genom lag 4024/2011 av systemet med personalreserv, vilket införts i samband med de budgetbegränsningar som Republiken Grekland var skyldig att genomföra, syftar till att uppfylla berättigade sysselsättningspolitiska mål i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78.

39 Valet att placera de berörda arbetstagarna i ett sådant system i stället för att säga upp dem syftar således till att främja hög sysselsättning, vilket enligt artikel 3.3 första stycket FEU och artikel 9 FEUF utgör ett av de mål som unionen eftersträvar (se, bland annat, dom av den 16 oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punkt 64, och dom av den 2 april 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punkt 36).

40 Domstolen har vidare redan slagit fast att målet att inrätta en balanserad åldersstruktur mellan yngre tjänstemän och äldre tjänstemän, bland annat för att främja anställning och befordran av yngre personer, kan utgöra ett berättigat mål som rör sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitik (se, för ett liknande resonemang, dom av den 21 juli 2011, Fuchs och Köhler, C-159/10 och C-160/10, EU:C:2011:508, punkt 50, och dom av den 2 april 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punkt 38).

41 Även om det i detta hänseende visserligen är riktigt att planen för att minska de offentliga utgifterna inte syftar till att främja anställning inom den offentliga sektorn i vid mening, framgår det emellertid att systemet med personalreserv som är avsett för arbetstagare som närmar sig pension, inom ramen för denna plan, bland annat har inneburit att en eventuell uppsägning av yngre arbetstagare inom denna sektor har kunnat undvikas.

42 Av det ovan anförda följer att även om systemet med personalreserv utgör en del av finanspolitiken, eftersträvar det även sådana sysselsättningspolitiska mål som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78, vilka i princip på ett objektivt och rimligt sätt kan motivera särbehandling på grund av ålder.

43 Det ska vidare, enligt lydelsen i denna bestämmelse, prövas huruvida sätten för att genomföra dessa mål är ”lämpliga och nödvändiga”.

44 Domstolen konstaterar i detta hänseende att systemet med personalreserv bör anses utgöra en lämplig åtgärd för att uppnå de angivna sysselsättningspolitiska målen. Valet att inte säga upp utan i stället behålla de arbetstagare som närmar sig pension hos sina arbetsgivare inom den offentliga sektorn i vid mening bidrar nämligen uppenbarligen till att främja hög sysselsättning. Eftersom inrättandet av detta system vidare bland annat har gjort det möjligt att undvika uppsägning av både arbetstagare som närmar sig pension och yngre arbetstagare, har detta system bidragit till att säkerställa en övergripande balanserad åldersstruktur inom denna sektor.

45 Vad gäller frågan huruvida den åtgärd som vidtagits för att uppnå de eftersträvade sysselsättningspolitiska målen är nödvändig, erinrar domstolen om att det ankommer på de behöriga myndigheterna i medlemsstaterna att uppnå en jämvikt mellan de olika intressen som föreligger (dom av den 2 april 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punkt 43 och där angiven rättspraxis). Detta innebär bland annat att åtgärden ska göra det möjligt att uppnå dessa mål utan att

den på ett orimligt sätt skadar de berörda arbetstagarnas berättigade intressen (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punkt 32).

46 Förbudet mot diskriminering på grund av ålder ska dessutom, såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 76 i sitt förslag till avgörande, tolkas mot bakgrund av den rätt att arbeta som erkänns i artikel 15.1 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Av detta följer att särskild vikt ska läggas vid att äldre arbetstagare deltar i arbetslivet och följaktligen i det ekonomiska, kulturella och sociala livet. Att låta dessa personer stanna kvar i arbetslivet främjar bland annat mångfalden inom arbetskraften. Intresset av att de nämnda personerna förblir yrkesverksamma ska emellertid beaktas med iakttagande av andra eventuella motstridiga intressen (dom av den 2 april 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punkt 44 och där angiven rättspraxis).

47 Det ska således fastställas huruvida den nationella lagstiftaren, vid utövandet av sitt stora utrymme för skönsmässig bedömning vad gäller social- och sysselsättningspolitik, har försökt att uppnå de eftersträvade målen, vilka bland annat är avsedda att främja yngre arbetstagare och, genom att upprätthålla en hög sysselsättning, även de offentliga organ som, inom ramen för budgetbegränsningar, kan fortsätta att säkerställa sitt uppdrag och sin effektivitet utan att på ett orimligt sätt skada intressena för de arbetstagare som omfattas av systemet med personalreserv.

48 Det ska i detta hänseende för det första påpekas att även om en placering i personalreserven medför en betydande lönesänkning och att möjligheten till befordran går förlorad för de berörda arbetstagarna, omfattas dessa arbetstagare av systemet med personalreserv under en relativt kort period, nämligen högst 24 månader, varefter de har rätt till full ålderspension. Sistnämnda omständighet utgör det grundläggande villkoret för att de ska kunna omfattas av det systemet.

49 Med hänsyn till att nämnda arbetstagare snart kommer att erhålla full ålderspension framstår det dessutom, med hänsyn till det ekonomiska sammanhang som legat till grund för den aktuella lagstiftningen, inte som orimligt att det avgångsvederlag som nämnda arbetstagare annars hade varit berättigade till vid den tidpunkt då deras anställningsförhållande upphör i stället sätts ned eller helt bortfaller (se, för ett liknande resonemang, dom av den 26 februari 2015, Ingeniørforeningen i Danmark, C-515/13, EU:C:2015:115, punkt 27).

50 För det andra framgår det av beslutet om hänskjutande att placeringen av de berörda arbetstagarna i personalreserven är förenad med skyddsåtgärder för arbetstagarna som mildrar nackdelarna med systemet med personalreserv. Dessa åtgärder anges i den tredje frågan a, som ställts av den hänskjutande domstolen, och omfattar möjligheten, under vissa förutsättningar, att inom den privata sektorn finna en annan anställning eller att utöva verksamhet som egenföretagare utan att förlora rätten att uppbära den lön som följer av systemet, skyldigheten för det offentliga organ som är arbetsgivare eller, om detta inte är möjligt, för den nationella arbetsförmedlingen att till det behöriga försäkringsorganet fram till pensionsavgången betala de sociala avgifter som arbetsgivaren och arbetstagaren är skyldiga att erlägga på grundval av arbetstagarens tidigare lön, undantaget från systemet med personalreserv för utsatta samhällsgrupper i behov av skydd, möjligheten att förflytta personalen i fråga till andra lediga tjänster hos organ inom den offentliga sektorn och vidtagandet av åtgärder för återbetalning av bostadslån som personalen i fråga har beviljats.

51 Härav följer att den lagstiftning som är i fråga i det nationella målet inte på ett orimligt sätt skadar de berörda arbetstagarnas berättigade intressen. I ett sammanhang som präglas av en akut ekonomisk kris går den följaktligen inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå de sysselsättningspolitiska mål som eftersträvas av den nationella lagstiftaren.

52 Mot denna bakgrund ska frågorna besvaras enligt följande. Artikel 2 och artikel 6.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att de inte utgör hinder för en nationell lagstiftning, enligt vilken arbetstagare inom den offentliga sektorn som under en viss period uppfyller villkoren för att erhålla full ålderspension ska

placeras i personalreserven till dess att deras anställningsavtal sägs upp, vilket medför att deras lön sänks, att deras eventuella befordran går förlorad och att det avgångsvederlag som de hade varit berättigade till vid den tidpunkt då deras anställningsförhållande upphör sätts ned eller helt bortfaller, om denna lagstiftning syftar till att uppfylla ett berättigat mål som rör sysselsättningspolitik, och om sätten för att genomföra detta mål är lämpliga och nödvändiga.

Rättegångskostnader

53 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (tredje avdelningen) följande:

Artikel 2 och artikel 6.1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska tolkas så, att de inte utgör hinder för en nationell lagstiftning, enligt vilken arbetstagare inom den offentliga sektorn som under en viss period uppfyller villkoren för att erhålla full ålderspension ska placeras i personalreserven till dess att deras anställningsavtal sägs upp, vilket medför att deras lön sänks, att deras eventuella befordran går förlorad och att det avgångsvederlag som de hade varit berättigade till vid den tidpunkt då deras anställningsförhållande upphör sätts ned eller helt bortfaller, om denna lagstiftning syftar till att uppfylla ett berättigat mål som rör sysselsättningspolitik, och om sätten för att genomföra detta mål är lämpliga och nödvändiga.

Underskrifter