Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kolmas jaosto)

15 päivänä huhtikuuta 2021 *

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 2000/78/EY – Yhdenvertaisen kohtelun periaate työssä ja ammatissa – Ikään perustuvan syrjinnän kielto – Työntekijät, jotka sijoitetaan työvoimareserviin heidän työsopimuksensa irtisanomiseen saakka – Palkan alentaminen ja irtisanomiskorvauksen alentaminen tai menettäminen – Järjestelmä, jota sovelletaan sellaisiin julkisen sektorin työntekijöihin, jotka ovat lähellä täysimääräiselle eläkkeelle siirtymistä – Julkisen sektorin palkkamenojen supistaminen – 6 artiklan 1 kohta – Oikeutettu sosiaalipoliittinen päämäärä – Talouden kriisitilanne

Asiassa C-511/19,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Areios Pagos (ylin tuomioistuin, Kreikka) on esittänyt 11.6.2019 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 4.7.2019, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

AB

vastaan

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Prechal sekä tuomarit N. Wahl, F. Biltgen (esittelevä tuomari), L. S. Rossi ja J. Passer,

julkisasiamies: J. Richard de la Tour,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– AB, edustajinaan D. Vervesos ja D. Vasileiou, dikigoroi,

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

* Oikeudenkäyntikieli: kreikka.

– Kreikan hallitus, asiamiehinään E.-M. Mamouna, G. Papadaki, A. Dimitrakopoulou ja K. Georgiadis,

– Euroopan komissio, asiamiehinään D. Martin ja D. Triantafyllou,

kuultuaan julkisasiamiehen 19.11.2020 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) 2 artiklan ja 6 artiklan 1 kohdan tulkintaa.

2 Pyyntö on esitetty riita-asiassa, jossa asianosaisina ovat AB ja Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (jäljempänä OAKA) ja jossa on kyse AB:n sijoittamisesta asiaa koskevan kansallisen lainsäädännön mukaiseen työvoimareservijärjestelmään ennen eläkkeelle siirtymistä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 2000/78 1 artiklassa säädetään, että direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet muun muassa ikään perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.

4 Direktiivin 2000/78 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 – –

– –”

5 Direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

– –

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

– –”

6 Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”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,

– –”

Kreikan oikeus

7 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), sellaisena kuin se on muutettuna 16.12.2011 annetulla asetuksella, joka on muunnettu laiksi 23.2. 2012 annetun lain 4047/2012 (Nómos 4047/2012, FEK A’ 31) 1 §:llä (jäljempänä laki 4024/2011), 34 §:n, jonka otsikko on ”Avoimina olevien yksityisoikeudellisten toimien lakkauttaminen ja työvoimareservi”, 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 erikseen säädetty – 24 kuukauden ajan 60 prosenttia siitä peruspalkasta, jota heille maksettiin ajankohtana, jona heidät sijoitettiin kyseiseen järjestelmään.

– –

e) Työvoimareservijärjestelmään sijoittaminen katsotaan irtisanomisilmoitukseksi kaikkien oikeudellisten seurausten osalta, ja edellä c kohdan säännösten mukaisesti järjestelmään kuuluville työntekijöille maksettava palkka lasketaan niin, että siitä vähennetään 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 (FEK A’ 314) I luvun säännösten soveltamisalaan, sellaisina kuin ne ovat muutettuina lain 3899/2010 (FEK 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 – –”

8 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, FEK A’ 98), sellaisena kuin se oli voimassa pääasian tosiseikkojen tapahtumahetkellä (jäljempänä laki 3198/1955), 8 §:n 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”Eläkevakuutuslaitoksen vakuuttamat työntekijät, joiden osalta täysimääräisen vanhuuseläkkeen maksamista koskevat edellytykset ovat täyttyneet tai ne ovat täyttymässä, voivat – – kun kyseessä on julkisen sektorin palkansaaja, joko irtisanoutua tai heidän työnantajansa voi irtisanoa heidät, jolloin heille maksetaan sen mukaan, onko heillä täydentävä vakuutus vai ei, joko 40 prosenttia tai 50 prosenttia siitä irtisanomiskorvauksesta, johon heillä on oikeus voimassa olevien säännösten mukaan silloin, kun työnantaja päättää työsopimuksen ilman irtisanomisilmoitusta.”

9 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, FEK A' 189), sellaisena kuin se oli voimassa pääasian tosiseikkojen tapahtumahetkellä (jäljempänä laki 825/1978), 10 §:n 1 momentissa säädetään, että jotta palkansaaja, joka on vakuutettu Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthotonissa (IKA-ETAM) (sosiaaliturvalaitos – palkansaajien yhtenäinen vakuutuskassa, Kreikka), voisi saada oikeuden täysimääräiseen vanhuuseläkkeeseen, hänelle on pitänyt kertyä 10 500 työpäivää (35 vuotta) palkkatyössä ja hänen on pitänyt täyttää 58 vuotta hetkellä, jolloin hakemus osoitetaan vakuutuslaitokselle.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

10 Ennakkoratkaisupyynnön mukaan AB otettiin julkisella sektorilla – laajasti ymmärrettynä – toimivan yksityisoikeudellisen oikeushenkilön OAKA:n palvelukseen vuonna 1982 toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen nojalla ja hänelle osoitettiin siellä vuodesta 1998 alkanen teknisen avustajan tehtävät.

11 AB siirrettiin suoraan lain nojalla 1.1.2012 työvoimareserviin lain 40424/2011 34 §:n 1 momentin c kohdan, 3 momentin 1 kohdan sekä 4 ja 8 momentin mukaisesti, minkä johdosta hänen palkkansa laski 60 prosenttiin hänelle maksetusta peruspalkasta.

12 OAKA päätti AB:n työsopimuksen 30.4.2013 maksamatta hänelle lain 3198/1955 8 §:n 2 momentissa tarkoitettua irtisanomiskorvausta, joka koskee työntekijän irtisanomista tai irtisanoutumista silloin, kun edellytykset täysimääräiselle vanhuuseläkkeelle siirtymiseen täyttyvät. Korvauksen epääminen perustui lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin e kohtaan, jossa säädetään irtisanomiskorvauksen vähentämisestä työntekijälle työvoimareservikauden aikana maksettavista palkoista.

13 Monomeles Protodikeio Athinonissa (Ateenan alioikeuden yhden tuomarin kokoonpano, Kreikka) nostamassaan kanteessa AB riitautti muun muassa työvoimareservijärjestelmään siirtämisensä pätevyyden vetoamalla siihen, että lain 4024/2011 34 §:n säännöksillä otetaan käyttöön direktiivin 2000/78 vastainen ikään perustuva erilainen kohtelu ilman, että se olisi objektiivisesti perusteltavissa millään oikeutetulla tavoitteella tai että tällaisen tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot olisivat olleet asianmukaisia ja tarpeen. Hän vaati tällä perusteella, että OAKA velvoitetaan maksamaan hänelle ennen kyseistä siirtoa ja siirron jälkeen maksettujen palkkojen välinen erotus. AB vetosi myös lain 3198/1955 8 §:n 2 momenttiin saadakseen OAKAn maksamaan hänelle tietyn summan irtisanomiskorvauksena lakisääteisine korkoineen.

14 Mainitun alioikeuden hyväksyttyä kanteen osittain OAKA haki muutosta Monomeles Efeteio Athinonilta (Ateenan ylioikeuden yhden tuomarin kokoonpano, Kreikka), joka kumosi alioikeuden tuomion ja hylkäsi ne AB:n vaatimukset, jotka oli hyväksytty alioikeuden antamassa tuomiossa.

15 AB teki kassaatiovalituksen ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen Areios Pagosiin (ylin tuomioistuin, Kreikka). Areios Pagos katsoo, ettei kyseessä ole ikään perustuva välitön syrjintä, koska lain 4024/2011 34 §:n säännöksissä ei säädetä erityisestä ikärajasta työntekijöille, joihin työvoimareservijärjestelmää sovelletaan. Se pohtii kuitenkin, johtaako järjestelmä ikään

perustuvaan välilliseen syrjintään siltä osin kuin sitä sovelletaan vain sellaisiin työntekijöihin, jotka ovat lähellä täysimääräiselle eläkkeelle siirtymistä, mikä edellyttää, että heille on kertynyt 35 vakuutusmaksukautta, ja näiden edellytysten on pitänyt täyttyä ajanjaksolla 1.1.2012–31.12.2013.

16 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa tältä osin ensinnäkin, että AB:n kaltainen työntekijä, joka on vakuutettu IKA-ETAMissa, voi vaatia täyttä eläkettä edellyttäen lain 825/1978 10 §:n 1 momentin mukaisesti yhtäältä, että hänelle oli kertynyt vakuutusmaksukausia 35 vuodelta, ja toisaalta, että hän oli täyttänyt 58 vuotta.

17 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tuo tämän jälkeen esiin kysymyksen siitä, voidaanko siinä tapauksessa, että asiassa katsotaan syyllistytyn ikään perustuvaan välilliseen syrjintään, lain 4024/2011 perusteluissa mainittuja syitä pitää sellaisena objektiivisesti ja asianmukaisesti oikeutettuna tavoitteena, jolla tällainen erilainen kohtelu voidaan perustella. Se viittaa tässä yhteydessä siihen, että lain 4024/2011 34 §:n säännösten tavoitteena oli vastata välittömään tarpeeseen supistaa palkkamenoja Helleenien tasavallan ja sen lainanantajien kesken tehdyn sopimuksen mukaisesti sekä tervehdyttää valtiontaloutta ja julkisen sektorin – laajasti ymmärrettynä – rahoitusta, jotta kyseinen jäsenvaltio selviytyisi sitä kohdanneesta talouskriisistä.

18 Siltä varalta, että tähän vastataan myöntävästi, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lopuksi, ovatko työvoimareservijärjestelmään sijoitettujen työntekijöiden palkan alentaminen, kun otetaan huomioon mainitulla lailla käyttöön otetut tällaisia palkansaajia koskevat suojatoimenpiteet, ja lain 3198/1955 8 §:n 2 momentissa säädetyn irtisanomiskorvauksen epääminen osittain tai kokonaan näiden työntekijöiden osalta asianmukaisia ja tarpeellisia keinoja kyseisen tavoitteen saavuttamiseksi.

19 Areios Pagos päätti näistä syistä 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 – laajasti ymmärrettynä – 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 [Idryma Koinonikon Asfaliseonissa (IKA) (sosiaaliturvalaitos)] 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 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 Helleenien tasavallan 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 [valtion työvoimaviranomainen] 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 henkilöstörekrytoinnista vastaavan lautakunnan 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 valtiokonttorin myöntämien asuntolainojen takaisinmaksamiseksi sekä valtion ja Kreikan pankkiunionin 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 – FEK A' 14 – 1 §:n 15 momentti) säädetään eläkkeelle siirtymispäätöksen tekemisestä ja maksumääräyksen antamisesta ii ja iii kohdassa tarkoitetuille 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 2 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 vähennetään työntekijälle työvoimareservikauden aikana maksettavasta alennetusta palkasta, 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?"

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

20 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kysymykset, jotka on syytä käsitellä yhdessä, koskevat asiallisesti sitä, onko direktiivin 2000/78 2 artiklaa ja 6 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan julkisen sektorin työntekijät, jotka täyttävät tietyn ajanjakson aikana täyden eläkkeen saamisen edellytykset, sijoitetaan työsopimuksensa lakkaamiseen saakka työvoimareservijärjestelmään, mikä johtaa heidän palkkansa alenemiseen, uralla etenemismahdollisuuksien menettämiseen ja sen irtisanomiskorvauksen alenemiseen tai jopa poistamiseen, jonka he olisivat voineet saada työsuhteensa päättyessä.

21 Kysymyksiin vastaaminen edellyttää sen selvittämistä, kuuluuko pääasiassa kyseessä oleva kansallinen lainsäädäntö direktiivin 2000/78 soveltamisalaan, ja jos kuuluu, onko tällä lainsäädännöllä otettu käyttöön ikään perustuva erilainen kohtelu ja voiko kyseinen lainsäädäntö olla oikeutettavissa tämän direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kannalta arvioituna.

22 Ensinnäkin sen osalta, kuuluuko pääasiassa kyseessä oleva lainsäädäntö direktiivin 2000/78 soveltamisalaan, on todettava, että sekä direktiivin nimestä ja johdanto-osasta että 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 (tuomio 2.4.2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, 20 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

23 Lisäksi on huomattava, että direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan sitä sovelletaan Euroopan unionille annetun toimivallan puitteissa kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä ovat työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka.

24 Pääasiassa kyseessä olevan lainsäädännön nojalla työntekijät, joilla oli toistaiseksi voimassa oleva yksityisoikeudellinen työsuhde julkiselle sektorille – laajasti ymmärrettynä – kuuluvien työnantajien kanssa ja jotka täyttivät tietyn ajanjakson aikana täyden eläkkeen saamisen edellytykset, sijoitettiin työvoimareservijärjestelmään heidän työsopimuksensa päättymiseen saakka. Reserviin sijoittaminen vaikutti kyseisten työntekijöiden palkkaan ja siihen irtisanomiskorvaukseen, jonka he olisivat voineet saada työsuhteensa päättyessä.

25 Tästä seuraa, että pääasiassa kyseessä oleva lainsäädäntö kuuluu direktiivin 2000/78 soveltamisalaan.

26 Toiseksi kysymykseen siitä, onko kyseisellä lainsäädännöllä otettu käyttöön direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa, luettuna yhdessä sen 1 artiklan kanssa, tarkoitettu ikään perustuva erilainen kohtelu, on todettava, jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen suorittamasta selvityksestä muuta johdu, että lain 4024/2011 34 §:n 3 ja 4 momentista ilmenee, että työvoimareservijärjestelmään sijoittamisesta oli säädetty sellaisten työntekijöiden osalta, jotka työskentelivät julkiselle sektorille – laajasti ymmärrettynä – kuuluvien työnantajien palveluksessa ja jotka täyttivät siinä tarkoitetun ajanjakson aikana täysimääräiselle eläkkeelle siirtymisen edellytykset. Vaikka mainitussa 3 momentissa säädetäänkin täysimääräiselle eläkkeelle siirtymisen edellytyksenä sosiaaliturvajärjestelmään kuulumisesta 35 vuoden ajan, ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, että lain 825/1978 10 §:n 1 momentin mukaan AB:n kaltainen työntekijä, joka oli vakuutettu IKA-ETAMissa, voi vaatia täyttä eläkettä kahden edellytyksen täyttyessä: kun hänelle on kertynyt kyseiset 35 vakuutusmaksukautta ja kun hän on saavuttanut vähintään 58 vuoden iän.

27 Koska nämä kaksi edellytystä ovat kumulatiivisia, se, että työntekijä saavuttaa 58 vuoden vähimmäisiän, on, kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 37 kohdassa todennut, välttämätön edellytys sille, että hän voi saada oikeuden täysimääräiseen eläkkeeseen, ja näin sille, että hänet voidaan sijoittaa työvoimareservijärjestelmään tämän kannalta merkityksellisellä ajanjaksolla. Järjestelmän soveltaminen pohjautuu siis perusteeseen, joka liittyy erottamattomasti kyseessä olevien työntekijöiden ikään (ks. analogisesti tuomio 12.10.2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, 23 kohta).

28 Tästä seuraa, että huolimatta siitä, että toista näistä kumulatiivisista edellytyksistä täysimääräisen eläkkeen saamiseksi eli vaatimusta vakuutusmaksujen suorittamisesta 35 vuodelta on pidettävä direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitetulla tavalla näennäisesti puolueettomana perusteena, pääasiassa kyseessä oleva kansallinen lainsäädäntö sisältää erilaista

kohtelua, joka perustuu tämän direktiivin 1 artiklassa ja 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetulla tavalla välittömästi ikään kytkettyyn arviointiperusteeseen (ks. analogisesti tuomio 16.10.2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, 48 ja 51 kohta).

29 Kolmanneksi kysymykseen siitä, voidaanko tätä erilaista kohtelua pitää direktiivin 2000/78 6 artiklan kannalta tarkastellen oikeutettuna, todettakoon, että tämän artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos kohtelulle 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.

30 Unionin tuomioistuin on useita kertoja todennut, että jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta päätettäessä pyrkimisestä johonkin tiettyyn tavoitteeseen monista sosiaali- ja työllisyyspolitiikan alan tavoitteista ja tämän lisäksi myös määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa (tuomio 8.5.2019, Leitner, C-396/17, EU:C:2019:375, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

31 Nyt käsiteltävässä asiassa lain 4024/2011 perusteluista, joihin sekä ennakkoratkaisupyynnössä että Helleenien tasavallan huomautuksissa viitataan, ilmenee, että Helleenien tasavallan kohtaaman akuutin talouskriisin aiheuttamassa tilanteessa pääasiassa kyseessä oleva lainsäädäntö on katsottava toimenpiteeksi, jolla kyseinen jäsenvaltio pyrkii suoriutumaan sitoumuksistaan suhteessaan velkojiinsa ja jolla on välittömästi leikattu julkisia palkkamenoja 300 miljoonan euron suuruisten säästöjen toteuttamiseksi vuodelta 2012 siten, että työvoimareservijärjestelmää sovelletaan 30 000:een julkisella sektorilla – laajasti ymmärrettynä – työskentelevään työntekijään.

32 Kreikan hallitus ja Euroopan komissio painottavat sitä, ettei tämä päämäärä ollut luonteeltaan puhtaasti valtiontaloudellinen, vaan tavoitteena oli myös julkisen sektorin – laajasti ymmärrettynä – järkeistäminen ja supistaminen sekä julkisen sektorin palvelujen uudelleenorganisointi. Komissio korostaa, että tällaisen akuutin talouskriisin yhteydessä toteutettujen toimenpiteiden tarkoituksena oli välttää Helleenien tasavallan vararikko ja taata tällä tavoin euroalueen vakaus säilyttämällä taloudellisten ja näin myös yhteiskunnallisten intressien välinen tasapaino.

33 Kreikan hallituksen mukaan työvoimareservijärjestelmällä edistetään julkisten menojen leikkaamiseen tähtäävät velvoitteet huomioon ottaen myös työllisyyspoliittisia tavoitteita. Kun siis otetaan huomioon yhtäältä se, että asianomaiset työntekijät olisi voitu irtisanoa milloin tahansa, tätä järjestelmää soveltamalla työllisyysaste on kyetty pitämään korkeana. Toisaalta eläkeikää lähestyvien työntekijöiden sijoittaminen kyseiseen järjestelmään on Kreikan hallituksen mukaan mahdollistanut tasapainoisen ikärakenteen luomisen nuorten virkamiesten ja iäkkäämpien virkamiesten välille julkiselle sektorille laajasti ymmärrettynä.

34 Todettakoon tässä yhteydessä, että vaikka valtiontaloudelliset näkökohdat voivat olla jäsenvaltion sosiaalipoliittisten ratkaisujen perustana ja vaikuttaa niiden työllisyyden suojeluun tähtäävien toimenpiteiden luonteeseen tai laajuuteen, joita se haluaa toteuttaa, niitä ei kuitenkaan sellaisenaan voida pitää tällä politiikalla tavoiteltuna päämääränä (ks. vastaavasti tuomio 8.10.2020, Universitatea ”Lucian Blaga” Sibiu ym., C-644/19, EU:C:2020:810, 53 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

35 Nyt käsiteltävässä asiassa on huomautettava, että se, että Helleenien tasavallan kohtaamasta akuutista talouskriisistä uhkasi aiheutua vakavia seurauksia, eli muun muassa kyseisen jäsenvaltion vararikko ja euroalueen vakauden horjuminen, ei muuta sitä, että toteutettujen toimenpiteiden tavoite, 300 miljoonan euron säästöt vuodelta 2012 tämän kriisitilanteen ratkaisemiseksi, on luonteeltaan valtiontaloudellinen (ks. analogisesti tuomio 2.4.2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, 35 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

36 Tästä seuraa, kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 60 kohdassa todennut, että tavoite, joka koskee julkisten menojen supistamista niiden sitoumusten mukaisesti, jotka Helleenien tasavalta on antanut velkojilleen, siltä osin kuin pääasiassa kyseessä olevassa lainsäädännössä säädetään työvoimareservijärjestelmän avulla kyseisten työntekijöiden palkkojen sekä sen irtisanomiskorvauksen alentamisesta tai jopa poistamisesta, johon heillä olisi muussa tapauksessa ollut oikeus, voi vaikuttaa työllisyyden suojaamiseksi toteutettavien toimenpiteiden luonteeseen tai laajuuteen, mutta sitä ei kuitenkaan sellaisenaan voida pitää direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuna oikeutettuna tavoitteena, jolla voidaan perustella ikään perustuva erilainen kohtelu.

37 Akuutin talouskriisin hallitsema kansallinen tilanne ei näet anna jäsenvaltiolle oikeutta jättää kyseistä säännöstä vaille tehokasta vaikutusta niin, että jäsenvaltio saisi tukeutua yksinomaan johonkin muuhun kuin säännöksessä tarkoitettuun sosiaali- ja työllisyyspoliittiseen päämäärään tällaisen erilaisen kohtelun oikeuttamiseksi (ks. analogisesti tuomio 21.12.2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, 106 kohta).

38 Kuten julkisasiamies on huomauttanut ratkaisuehdotuksensa 62 kohdassa, tästä huolimatta on kuitenkin niin, että työvoimareservijärjestelmän käyttöön ottaminen lailla 4024/2011, josta säädettiin Helleenien tasavaltaan kohdistuneiden budjettirajoitusten puitteissa, vastaa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja oikeutettuja työllisyyspoliittisia tavoitteita.

39 Yhtäältä siis sillä, että asianomaiset työntekijät on irtisanomisen sijasta päätetty siirtää tällaiseen järjestelmään, on tähdätty työllisyysasteen korottamiseen, mikä on SEU 3 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan ja SEUT 9 artiklan mukaan yksi niistä tavoitteista, joihin unionin pyrkii (ks. vastaavasti tuomio 16.10.2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, 64 kohta ja tuomio 2.4.2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, 36 kohta).

40 Toisaalta unionin tuomioistuimella on jo ollut tilaisuus todeta, että tavoite tasapainoisen ikärakenteen luomiseksi nuorten ja iäkkäämpien virkamiesten välille muun muassa nuorten työhön ottamisen ja uralla etenemisen edistämiseksi voi olla tällainen oikeutettu työllisyys- ja työmarkkinapoliittinen päämäärä (ks. vastaavasti tuomio 21.7.2011, Fuchs ja Köhler, C-159/10 ja C-160/10, EU:C:2011:508, 50 kohta ja tuomio 2.4.2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, 38 kohta).

41 Todettakoon tässä yhteydessä, että vaikkei julkisten menojen supistamisohjelmalla tähdätä työhön ottamisen edistämiseen julkisella sektorilla laajasti ymmärrettynä, eläkeikää lähestyville työntekijöille tarkoitetulla työvoimareservijärjestelmällä on kuitenkin kyetty välttämään nuorempien työntekijöiden mahdollisia irtisanomisia kyseisellä sektorilla.

42 Edellä todetusta seuraa, että vaikka työvoimareservijärjestelmä on osa valtion budjettipolitiikkaa, sillä pyritään myös direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuihin työllisyyspoliittisiin tavoitteisiin, joilla ikään perustuva erilainen kohtelu voidaan objektiivisesti ja asianmukaisesti perustella.

43 Tämän säännöksen sanamuodon mukaisesti on kuitenkin vielä selvitettävä, ovatko näiden tavoitteiden toteuttamiskeinot ”asianmukaisia ja tarpeen”.

44 Tältä osin on todettava, että työvoimareservijärjestelmää on pidettävä keinona, jolla voidaan saavuttaa edellä yksilöidyt työllisyyspoliittiset tavoitteet. Yhtäältä päätös olla irtisanomatta mutta pitää eläkeikää lähestyvät työntekijät julkiselle sektorille – laajasti ymmärrettynä – kuuluvan työnantajan palveluksessa edesauttaa selvästi työllisyysasteen korottamista. Toisaalta siltä osin kuin tämän järjestelmän käyttöönoton ansiosta on voitu välttää paitsi eläkeikää lähellä olevien työntekijöiden myös nuorempien työntekijöiden irtisanominen, se on osaltaan edistänyt kokonaisvaltaisesti tasapainoisen ikärakenteen varmistamista kyseisellä sektorilla.

45 Kyseisten työllisyyspoliittisten tavoitteiden saavuttamiseksi toteutetun toimenpiteen tarpeellisuuden osalta on muistettava, että jäsenvaltion toimivaltaisten viranomaisten tehtävänä on löytää oikeudenmukainen tasapaino kysymyksessä olevien eri intressien välille (tuomio 2.4.2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Tämä merkitsee muun muassa sitä, että kyseisellä toimenpiteellä on voitava saavuttaa nämä tavoitteet loukkaamatta liiallisesti niiden työntekijöiden oikeutettuja etuja, joihin toimenpiteet vaikuttavat (ks. vastaavasti tuomio 12.10.2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, 32 kohta).

46 Lisäksi, kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 76 kohdassa todennut, ikään perustuvan syrjinnän kieltoa on tarkasteltava ottamalla huomioon Euroopan unionin perusoikeuskirjan 15 artiklan 1 kohta, jossa määrätään oikeudesta tehdä työtä. Tästä seuraa, että ikääntyneiden työntekijöiden osallistumiseen työelämään ja samalla talous-, kulttuuri- ja yhteiskunnalliseen elämään on kiinnitettävä erityistä huomiota. Heidän pitämisensä työelämässä edistää erityisesti työelämän moninaisuutta. Intressi pitää mainitut henkilöt työelämässä on kuitenkin otettava huomioon niin, että kunnioitetaan muita tästä mahdollisesti poikkeavia intressejä (tuomio 2.4.2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

47 On siis selvitettävä, onko kansallinen lainsäätäjä sosiaali- ja työllisyyspolitiikan alalla sille kuuluvaa laajaa harkintavaltaa käyttäessään tähdännyt tällaisiin päämääriin, joista hyötyvät erityisesti nuoremmat työntekijät ja korkean työllisyysasteen säilyttämisen ansiosta julkisen sektorin toimijat, jotka voivat jatkaa tehtäviensä suorittamista ja turvata tehokkuutensa, ilman liiallista puuttumista niiden työntekijöiden intresseihin, joihin toimenpiteet vaikuttavat.

48 Tämän osalta on ensiksi mainittava siitä, että vaikka kyseiseen järjestelmään sijoittaminen johtaa palkan huomattavaan alenemiseen ja niiden työntekijöiden uralla etenemismahdollisuuden menettämiseen, joihin toimenpiteet vaikuttavat, heihin sovelletaan kyseistä järjestelmää suhteellisen lyhyen ajanjakson ajan – enintään 24 kuukautta – ja he saavat tämän jälkeen täyden eläkkeen, mikä on perusedellytyksenä kyseiseen järjestelmään pääsylle.

49 Kun lisäksi otetaan huomioon, että täyttä eläkettä aletaan maksaa näin pian, sen irtisanomiskorvauksen aleneminen tai jopa poistaminen, johon kyseisillä työntekijöillä olisi ollut oikeus työsuhteensa päättyessä, ei vaikuta kohtuuttomalta, kun otetaan huomioon se taloudellinen tilanne, jonka vuoksi pääasiassa kyseessä oleva lainsäädäntö säädettiin (ks. vastaavasti tuomio 26.2.2015, Ingeniørforeningen i Danmark, C-515/13, EU:C:2015:115, 27 kohta).

50 Toiseksi ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että asianomaisten työntekijöiden sijoittamiseen työvoimareservijärjestelmään on kytketty heidän suojaamiseensa tähtääviä toimenpiteitä, jotka lieventävät kyseisen järjestelmän epäsuotuisia vaikutuksia. Nämä toimenpiteet luetellaan ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämän kolmannen kysymyksen a kohdassa, ja niitä ovat mahdollisuus tietyissä tilanteissa saada toinen työpaikka yksityiseltä sektorilta tai mahdollisuus elinkeinon harjoittamiseen menettämättä oikeutta järjestelmään kuuluvaan palkkaan, julkisen sektorin työnantajaan tai tämän sijasta kansalliseen työvoimaviranomaiseen kohdistuva velvollisuus maksaa toimivaltaiselle vakuutuslaitokselle aina eläkkeelle jäämiseen saakka työnantajan ja työntekijän sosiaaliturvamaksut työntekijälle aiemmin maksetun palkan mukaisesti, työvoimareservijärjestelmästä poikkeaminen suojelua tarvitsevien, yhteiskunnallisesti epävarmassa asemassa olevien väestöryhmien osalta, mahdollisuus siirtää kyseessä olevat työntekijät muiden julkisen sektorin toimijoiden avoimina oleviin työtehtäviin sekä kyseisten työntekijöiden ottamien asuntolainojen takaisinmaksua koskevat toimenpiteet.

51 Tästä seuraa, että pääasiassa kyseessä oleva lainsäädäntö ei vaikuta vaarantavan liiallisesti niiden työntekijöiden oikeutettuja etuja, joihin toimenpiteet vaikuttavat. Sillä ei siis ole akuutin talouskriisin hallitsemassa tilanteessa ylitetty sitä, mikä on tarpeen kansallisen lainsäätäjän tavoittelemien työllisyyspoliittisten päämäärien saavuttamiseksi.

52 Esitettyihin kysymyksiin on kaikki edellä tarkastellut näkökohdat huomioon ottaen vastattava, että direktiivin 2000/78 2 artiklaa ja 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka nojalla julkisen sektorin työntekijät, jotka täyttävät tietyn ajanjakson aikana täyden eläkkeen saamisen edellytykset, sijoitetaan työvoimareservijärjestelmään heidän työsopimuksensa lakkaamiseen saakka, mikä johtaa heidän palkkansa alenemiseen, uralla etenemismahdollisuuksien menettämiseen sekä sen irtisanomiskorvauksen alenemiseen tai jopa poistamiseen, johon heillä olisi ollut oikeus työsuhteensa päättyessä, koska tällä lainsäädännöllä pyritään oikeutettuun työllisyyspoliittiseen tavoitteeseen ja koska tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

Oikeudenkäyntikulut

53 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (kolmas jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 2 artiklaa ja 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka nojalla julkisen sektorin työntekijät, jotka täyttävät tietyn ajanjakson aikana täyden eläkkeen saamisen edellytykset, sijoitetaan työvoimareservijärjestelmään heidän työsopimuksensa lakkaamiseen saakka, mikä johtaa heidän palkkansa alenemiseen, uralla etenemismahdollisuuksien menettämiseen sekä sen irtisanomiskorvauksen alenemiseen tai jopa poistamiseen, johon heillä olisi ollut oikeus työsuhteensa päättyessä, koska tällä lainsäädännöllä pyritään oikeutettuun työllisyyspoliittiseen tavoitteeseen ja koska tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

Allekirjoitukset