Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Tredje Afdeling)

15. april 2021 *

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2000/78/EF – princippet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv – forbud mod forskelsbehandling på grund af alder – anbringelse af arbejdstagere i en arbejdskraftreserve indtil opsigelsen af deres ansættelseskontrakt – lønnedsættelse og nedsættelse eller tab af opsigelsesgodtgørelse – ordning, der finder anvendelse på arbejdstagere i den offentlige sektor, som snart kan fratræde med fuld pension – nedbringelse af lønudgifterne i den offentlige sektor – artikel 6, stk. 1 – lovligt socialpolitisk formål – økonomisk krisesituation«

I sag C-511/19,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Arios Pagos (øverste domstol i civile sager og straffesager, Grækenland) ved afgørelse af 11. juni 2019, indgået til Domstolen den 4. juli 2019, i sagen

AB

mod

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis,

har

DOMSTOLEN (Tredje Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, A. Prechal, og dommerne N. Wahl, F. Biltgen (refererende dommer), L.S. Rossi og J. Passer,

generaladvokat: J. Richard de la Tour,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– AB ved dikigori D. Vervesos og D. Vasiliou,

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

– den græske regering ved E.-M. Mamouna, G. Papadaki, A. Dimitrakopoulou og K. Georgiadis, som befuldmægtigede,

* Processprog: græsk.

– Europa-Kommissionen ved D. Martin og D. Triantafyllou, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 19. november 2020,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16).

2 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem AB og Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (herefter »OAKA«) vedrørende den omstændighed, at AB i henhold til den gældende nationale lovgivning var blevet anbragt under ordningen for arbejdskraftreserven, inden han skulle pensioneres.

Retsforskrifter

EU-retten

3 Artikel 1 i direktiv 2000/78 bestemmer, at formålet med dette direktiv er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af bl.a. alder.

4 Dette direktivs artikel 2, stk. 1 og 2, bestemmer:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre
   i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, […]

[…]«

5 Direktivets artikel 3, stk. 1, har følgende ordlyd:

»Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

[…]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn

[…]«

6 Samme direktivs artikel 6, stk. 1, bestemmer:

»Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem

[…]«

Græsk ret

7 Artikel 34 med overskriften »Nedlæggelse af ledige privatretlige stillinger og arbejdskraftreserve« i Nomos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmísis, eniéo misthológio – vathmológio, ergasiakí efedría kai álles diatáxis efarmogís tu mesopróthesmu plesíu dimosionomikís stratigikís 2012-2015 (lov nr. 4024/2011 om pensionsordninger, enhedsskala for lønninger og stillingstrin, arbejdskraftreserve og andre bestemmelser til gennemførelse af den strategiske budgetramme på mellemlang sigt 2012-2015) af 27. oktober 2011 (FEK A' 226), som ændret ved lovdekret af 16. december 2011 og omsat til lov ved artikel 1 i Nomos 4047/2012 (lov nr. 4047/2012) af 23. februar 2012 (FEK A' 31) (herefter »lov nr. 4024/2011«), bestemmer følgende i stk. 1-4 og 8:

»1. Artikel 37, stk. 7, i lov nr. 3986/2011 (FEK A' 152) erstattes af følgende:

[…]

c) Personale, som er omfattet af ordningen for arbejdskraftreserven, fortsætter med virkning fra anbringelsen af de pågældende under denne ordning i 12 måneder eller, hvis dette er fastsat i mere specifikke bestemmelser, 24 måneder med at oppebære 60% af den grundløn, de pågældende oppebar, da de blev anbragt under ordningen.

[…]

e) Anbringelsen under ordningen for arbejdskraftreserven anses i enhver retlig henseende for at udgøre et opsigelsesvarsel, og ved beregningen af den løn, som udbetales til det af ordningen omfattede personale i henhold til bestemmelserne i litra c), modregnes den opsigelsesgodtgørelse, der i givet fald er krav på ved afslutningen af perioden i arbejdskraftreserven.

[…]

2. Stillinger, som beklædes af arbejdstagere, der er bundet af et tidsubestemt privatretligt ansættelsesforhold i forvaltningen, offentligretlige juridiske personer, lokale myndigheder på første og andet niveau og deres organer, privatretlige juridiske personer tilhørende staten eller offentligretlige

juridiske personer eller lokale myndigheder, for så vidt som disse er blevet overdraget opgaver af staten, forvaltningen eller lokale myndigheder eller er undergivet tilsyn af staten, forvaltningen eller lokale myndigheder, eller deres bestyrelse udpeges eller for mere end halvdelens vedkommende kontrolleres af staten, forvaltningen eller lokale myndigheder, eller mindst 50% af deres årlige budget finansieres løbende i henhold til de relevante bestemmelser ved hjælp af midler fra de ovennævnte organer, samt virksomheder, organer og offentlige aktieselskaber, som er omfattet af anvendelsesområdet for bestemmelserne i kapitel I lov nr. 3429/2005 (FEK A' 314), som ændret ved [artikel 1], stk. 1, litra a), i lov nr. 3899/2010 (FEK A' 212), og som er ubesatte ved ikrafttrædelsen af nærværende lov, nedlægges. […]

3. Den tidsubestemte privatretlige ansættelseskontrakt for de ansatte i ovennævnte organer […] ophører automatisk i henhold til loven, når de pågældende ansatte opfylder de betingelser, som giver ret til fratrædelse med fuld pension, og som består i tilslutning til den sociale sikringsordning i 35 år, forudsat at denne ret i henhold til de relevante bestemmelser er erhvervet i perioden til og med den 31. december 2013 […]

4. De arbejdstagere, som er omhandlet i det foregående stykke, anbringes automatisk under ordningen for arbejdskraftreserven med virkning fra den 1. januar 2012, og indtil deres ansættelsesforhold ophæves i henhold til bestemmelserne i det foregående stykke […]

[…]

8. Varigheden af [placeringen i] arbejdskraftreserven er højst 24 måneder for de i stk. 4 omhandlede arbejdstagere […]«

8 Artikel 8, stk. 2, i Nomos 3198/1955: Perí tropopiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon (lov nr. 3198/1955 om ændring og supplering af bestemmelserne om opsigelse af ansættelsesforholdet) af 23. april 1955 (FEK A'98) i den affattelse, der finder anvendelse på de faktiske omstændigheder i hovedsagen (herefter »lov nr. 3198/1955«), bestemmer:

»Arbejdstagere, der er tilsluttet et pensionsforsikringsselskab, og som opfylder eller kommer til at opfylde betingelserne for at være berettiget til fuld alderspension, kan […], hvis de har status som ansat, enten opsige deres stilling eller afskediges af deres arbejdsgiver og, såfremt de er dækket af en supplerende forsikring, oppebærer henholdsvis 40% og 50% af den fratrædelsesgodtgørelse, som de har ret til i henhold til gældende bestemmelser i tilfælde af, at deres arbejdsgiver uden varsel opsiger deres ansættelseskontrakt.«

9 Artikel 10, stk. 1, i Nomos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton (lov nr. 825/1978 om erstatning, ændring og supplering af bestemmelserne i lovgivningen om IKA og om dermed forbundne bestemmelser) af 13. november 1978 (FEK A' 189) i den affattelse, som var gældende på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen (herefter »lov nr. 825/1978«), bestemmer, at en arbejdstager, som er tilknyttet Idrima Kinonikon Asfaliseon – Enieo Tamio Asfalissis Misthoton (IKA-ETAM) (socialsikringsinstitution – den almindelige sikringsordning for lønmodtagere, Grækenland), har ret til fuld alderspension, når vedkommende har været ansat som lønmodtager i 10 500 dage (35 år) og er fyldt 58 år på datoen for indgivelsen af ansøgningen til forsikringsselskabet.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

10 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at AB i 1982 blev ansat af OAKA, der er en privatretlig juridisk person tilhørende den offentlige sektor i bred forstand, i henhold til en tidsubestemt ansættelseskontrakt, og at han fra og med 1998 blev tildelt stillingen som teknisk rådgiver ved OAKA.

11 Med virkning fra den 1. januar 2012 blev AB anbragt under ordningen for arbejdskraftreserven i henhold til artikel 34, stk. 1, litra c), artikel 34, stk. 3, første afsnit, og artikel 34, stk. 4 og 8, i lov nr. 4024/2011, hvilket medførte, at AB's løn blev nedsat til 60% af hans grundløn.

12 Den 30. april 2013 opsagde OAKA AB's ansættelseskontrakt uden at udbetale ham den godtgørelse, som er omhandlet i artikel 8, stk. 2, i lov nr. 3198/1955, og som skal udbetales i tilfælde af arbejdstagerens afskedigelse eller fratrædelse, når betingelserne for at oppebære fuld pension er opfyldt. Dette afslag på godtgørelse var støttet på artikel 34, stk. 1, litra e), i lov nr. 4024/2011, hvorefter den løn, som udbetales til den pågældende, efter at denne er blevet anbragt i arbejdskraftreserven, modregnes i den opsigelsesgodtgørelse, den ansatte har krav på.

13 I det søgsmål, som AB anlagde ved Monomeles Protodikio Athinon (enedommer i første instans i Athen, Grækenland), anfægtede AB bl.a. gyldigheden af anbringelsen af ham under ordningen for arbejdskraftreserven, idet han gjorde gældende, at der med bestemmelserne i artikel 34 i lov nr. 4024/2011 er indført en ulige behandling på grund af alder, som er i strid med direktiv 2000/78, uden at denne ulige behandling er objektivt begrundet i et legitimt formål, og uden at de midler, hvormed formålet skal opfyldes, er hensigtsmæssige og nødvendige. AB nedlagde følgelig påstand om, at OAKA skulle tilpligtes at udbetale ham forskellen mellem den løn, AB havde oppebåret, indtil han blev anbragt under ordningen for arbejdskraftreserven, og den, han havde oppebåret efter anbringelsen. AB påberåbte sig ligeledes artikel 8, stk. 2, i lov nr. 3198/1955 som grundlag for at kræve, at OAKA skulle betale ham en opsigelsesgodtgørelse med tillæg af lovbestemte renter.

14 Da den nævnte enedommer gav AB delvis medhold i søgsmålet, iværksatte OAKA appel til Monomeles Efetio Athinon (appeldomstolen i Athen, Grækenland), som ophævede den i første instans afsagte dom og forkastede den del af AB's søgsmål, hvori denne havde fået medhold i denne dom.

15 AB har iværksat kassationsanke ved Arios Pagos (øverste domstol i civile sager og straffesager, Grækenland). Denne domstol afviste, at der forelå direkte forskelsbehandling på grund af alder, eftersom bestemmelserne i artikel 34 i lov nr. 4024/2011 ikke fastsætter en særlig aldersgrænse for personale, der er omfattet af ordningen for arbejdskraftreserven. Den forelæggende ret er imidlertid i tvivl om, hvorvidt denne ordning indebærer en indirekte forskelsbehandling på grund af alder, for så vidt som den er forbeholdt lønmodtagere, der nærmer sig alderen, hvor de har ret til fratrædelse med fuld pension, hvilket forudsætter, at de har indbetalt bidrag i 35 år, og at disse krav har været opfyldt i perioden fra den 1. januar 2012 til den 31. december 2013.

16 I denne henseende har den forelæggende ret indledningsvis bemærket, at en lønmodtager som AB, der er tilsluttet IKA-ETAM, var berettiget til fuld pension, forudsat at han i overensstemmelse med artikel 10, stk. 1, i lov nr. 825/1978 opfyldte den dobbelte betingelse, dvs. at han havde indbetalt bidrag i 35 år og var fyldt 58 år.

17 Den forelæggende ret har dernæst rejst spørgsmål om, hvorvidt de grunde, der er anført i bemærkningerne til lov nr. 4024/2011, i det tilfælde, hvor der konstateres en indirekte forskelsbehandling på grund af alder, kan udgøre et objektivt og rimeligt legitimt formål, der kan begrunde en sådan ulige behandling. Den forelæggende ret har i denne henseende anført, at formålet med bestemmelserne i artikel 34 i lov nr. 4024/2011 var at imødekomme den umiddelbare nødvendighed af at nedbringe lønudgifterne i overensstemmelse med den aftale, der var indgået mellem Den Hellenske Republik og dens kreditorer, og at konsolidere statens finanser og finanserne i den offentlige sektor i bred forstand med henblik på at imødegå den økonomiske krise, som denne medlemsstat var ramt af.

18 I bekræftende fald ønsker den forelæggende ret endelig oplyst dels, om nedgangen i lønnen for det under ordningen for arbejdskraftreserven anbragte personale, henset til de beskyttelsesforanstaltninger, der for dette personale er indført ved den nævnte lov, dels, om den delvise eller fuldstændige fortabelse af den opsigelsesgodtgørelse, der for samme personale er fastsat i artikel 8, stk. 2, i lov nr. 3198/1955, udgør hensigtsmæssige og nødvendige midler til at opfylde det nævnte formål.

19 På denne baggrund har Arios Pagos (øverste domstol i civile sager og straffesager) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Udgør en medlemsstats indførelse af lovgivning, som anvendes af det offentlige, lokale og regionale myndigheder, offentligretlige juridiske personer og generelt alle organer (privatretlige juridiske personer) inden for den offentlige sektor i bred forstand i deres egenskab af arbejdsgivere, som omhandlet i artikel 34, stk. 1, litra c), artikel 34, stk. 3, [første afsnit], og artikel 34, stk. 4, i lov nr. 4024/2011, en indirekte forskelsbehandling på grund af alder som omhandlet i artikel 2, stk. 1, artikel 2, stk. 2, litra b), og artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78, for så vidt som personale med privatretlig ansættelseskontrakt i ovennævnte organer herved underlægges ordningen for arbejdskraftreserven for en periode på højst 24 måneder alene på grundlag af kriteriet om, hvor tæt arbejdstageren er på at opfylde betingelserne for alderspension, hvilket svarer til 35 pensionsbidragsår, i perioden fra den 1. januar 2012 til den 31. december 2013, også i betragtning af, at det i henhold til den dagældende socialsikringslovgivning – bortset fra visse tilfælde, som ikke er relevante i den foreliggende sag – krævedes, at det ansatte personale for at opnå ret til fuld pension skal have været forsikret hos [Idrima Kinonikon Asfaliseon (IKA) (socialsikringsorgan)] eller et andet socialsikringsorgan i (mindst) 10 500 arbejdsdage (35 år) og skal være fyldt (mindst) 58 år, uden at det udelukkes, at forsikringsperioden (35 år) efter de konkrete omstændigheder er opfyldt ved en anden alder?

2) Såfremt spørgsmål 1 besvares bekræftende, kan indførelsen af en ordning for arbejdskraftreserven da begrundes objektivt og rimeligt som omhandlet i […] artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), og artikel 6, stk. 1, [andet afsnit], litra a), [i direktiv 2000/78] med henvisning til et presserende behov for at sikre organisatoriske, driftsmæssige og budgetmæssige resultater og navnlig til et presserende behov for at [nedbringe] de offentlige udgifter for inden udgangen af 2011 at nå bestemte kvantitative mål, som beskrives i betragtningerne til den lov, som var udtrykkeligt forudset i den mellemsigtede finanspolitiske strategi, med henblik på at opfylde landets forpligtelse over for dens långivere til at imødegå den alvorlige og langvarige finanspolitiske og økonomiske krise, som landet gennemgik, og parallelt hermed at opnå en rationalisering og begrænsning af den voksende offentlige sektor?

3) Såfremt spørgsmål 2 besvares bekræftende,
   a) udgør indførelsen af en foranstaltning som den, der er omhandlet i artikel 34, stk. 1, litra c), i lov nr. 4024/2011, som fastsætter en drastisk nedskæring i aflønningen af det personale, som er blevet underlagt ordningen for arbejdskraftreserven, med 60% af den grundløn, personalet modtog i året forud for anbringelsen i arbejdskraftreserven, uden at dette personale samtidig er forpligtet til at arbejde for det pågældende offentlige organ, og som (i praksis) indebærer tab af lønstigninger og forfremmelser i perioden fra anbringelsen i arbejdskraftreserven indtil afskedigelsen som følge af pensionering med fuld alderspension, et hensigtsmæssigt og nødvendigt middel til at opfylde ovennævnte mål som omhandlet i […] artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), og artikel 6, stk. 1, [andet afsnit], litra a), [i direktiv 2000/78] i situationer, hvor følgende kumulativt gælder:
      i) [P]ersonalet bevarer muligheden for at finde anden beskæftigelse (i det private) eller har mulighed for at udøve liberalt erhverv eller selvstændig virksomhed, mens det er omfattet af arbejdskraftreserven, uden at miste retten til at oppebære ovennævnte del af grundlønnen, medmindre lønnen eller indtægten fra det nye arbejde eller beskæftigelse

overstiger den løn, som blev oppebåret inden anbringelsen i arbejdskraftreserven, i hvilket tilfælde ovennævnte del af grundlønnen beskæres med den overstigende del – artikel 34, stk. 1, litra f), [i lov nr. 4024/2011].

ii) [D]en offentlige arbejdsgiver, og såfremt denne opløses, [den offentlige arbejdsformidling] påtager sig forpligtelsen [til] til den pågældende forsikringsenhed at betale forsikringsbidragene vedrørende hovedpensionen for både arbejdsgiver og arbejdstager for fuld pension og social- og sundhedsbistand indtil den ansattes pensionering på grundlag af den løn, som den ansatte modtog, inden den pågældende blev anbragt under ordningen for arbejdskraftreserven – artikel 34, stk. 1, litra d), [i lov nr. 4024/2011].

iii) [D]er er fastsat fritagelser fra ordningen for arbejdskraftreserven for udsatte sociale grupper, som har behov for beskyttelse (ægtefæller til dem, der er underlagt ordningen for arbejdskraftreserven, ægtefæller eller børn med en invaliditetsgrad på mindst 67%, som bor sammen med eller forsørges af lønmodtageren, lønmodtagere med en invaliditetsgrad på mindst 67%, storfamilier, eneforsørgere, som bor sammen med eller forsørges af lønmodtageren) – artikel 34, stk. 1, litra b), [i lov nr. 4024/2011].

iv) [D]er gives i prioriteret orden mulighed for, at dette personale overføres til andre ledige stillinger i offentlige enheder på grundlag af objektive og fortjenstmæssige kriterier ved indsættelse i [det øverste personaleansættelsesråds skalaer] – artikel 34, stk. 1, litra a), [i lov nr. 4024/2011] – hvilken mulighed imidlertid er begrænset som følge af den drastiske personalereduktion i forskellige offentlige enheder som følge af behovet for besparelser.

v) [D]et sikres, at der vedtages bestemmelser for tilbagebetaling af de lån, som de ansatte, der er anbragt i arbejdskraftreserven, havde optaget i det offentlige deponerings- og låneinstitut, og for at der indgås en aftale mellem den græske stat og sammenslutningen af græske banker med henblik på at lette tilbagebetalingen af de lån, som personalet havde optaget i andre banker, i forhold til deres samlede familieindkomst og til deres formueforhold – artikel 34, stk. 10 og 11, [i lov nr. 4024/2011].

vi [E]n nyere lov (artikel 1, stk. 15, i lov nr. 4038/2012 (FEK A' 14)) foreskriver, at der med højeste prioritet vedtages en bekendtgørelse om pensioner og om betalingsordningen for det [i nr. ii) og iii), omhandlede] personale og i det mindste senest fire måneder efter vedkommendes afskedigelse eller fremlæggelsen af dokumentationen herfor med henblik på indrømmelse af pension.

vii) [D]et ovennævnte tab af forfremmelser eller lønstigninger for den periode, hvor personale med privatretlig ansættelseskontrakt anbringes under ordningen for arbejdskraftreserven, indtil dets afskedigelse med alderspension, forekommer ikke i de fleste tilfælde, herunder i det foreliggende tilfælde, eftersom arbejdstager som følge af den pågældendes langvarige ansættelse i den offentlige enhed har udtømt lønskalaen og/eller de forfremmelsesmuligheder, der er fastsat i gældende ret for den pågældendes udvikling?

b) Er vedtagelsen af en foranstaltning som den i artikel 34, stk. 1, litra e), i lov nr. 4024/2011, som indebærer en fuldstændig (eller delvis) fortabelse i henhold til artikel 8, [stk. 2], i lov nr. 3198/1955 af godtgørelsen ved den ansattes afskedigelse eller arbejdsophør, fordi betingelserne for at modtage alderspension er opfyldt, med 40% af opsigelsesgodtgørelsen for ansatte med fuldt dækkende forsikring (som hvad angår de offentlige enheder, der er almennyttige eller modtager tilskud fra staten, såsom indstævnte som privatretlig juridisk person, maksimalt kan udgøre 15 000,00 EUR), idet [den nedsatte løn, som er modtaget under arbejdskraftreserven modregnes i denne godtgørelse], hensigtsmæssig og nødvendig til at nå det ovennævnte formål som omhandlet i […] artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), og artikel 6, stk. 1, [andet afsnit,] litra a), [i direktiv 2000/78,] henset til, at dette personale under alle omstændigheder ville have modtaget den nævnte nedsatte godtgørelse i henhold til den ovennævnte gældende arbejdsmarkedslovgivning både ved opsigelse og ved afskedigelse af den enhed, hvori vedkommende var ansat?«

Om de præjudicielle spørgsmål

20 Med spørgsmålene, som skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning, hvorefter arbejdstagere i den offentlige sektor, som inden for en bestemt periode opfylder betingelserne for at oppebære fuld pension, anbringes under en ordning for en arbejdskraftreserve indtil opsigelsen af deres ansættelseskontrakt, hvilket medfører en nedsættelse af deres løn og tab af et eventuelt avancement samt bevirker, at den opsigelsesgodtgørelse, de kunne have fået udbetalt, når deres ansættelsesforhold ophørte, nedsættes eller bortfalder.

21 For at kunne besvare disse spørgsmål skal det undersøges, om den i hovedsagen omhandlede lovgivning er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, og i bekræftende fald om den indfører en ulige behandling på grund af alder, og om denne ulige behandling kan være begrundet i henhold til direktivets artikel 6, stk. 1.

22 Hvad for det første angår spørgsmålet om, hvorvidt den i hovedsagen omhandlede lovgivning er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, fremgår det såvel af direktivets titel og præambel som dets indhold og formål, at det tilsigter at fastlægge en generel ramme for at sikre enhver person ligebehandling »med hensyn til beskæftigelse og erhverv«, idet vedkommende tildeles en effektiv beskyttelse mod forskelsbehandling af en af de i direktivets artikel 1 anførte grunde, herunder alder (dom af 2.4.2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, præmis 20 og den deri nævnte retspraksis).

23 Endvidere fremgår det af artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78, at inden for rammerne af Den Europæiske Unions beføjelser finder dette direktiv anvendelse »både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer« for så vidt angår »ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn«.

24 I henhold til den i hovedsagen omhandlede lovgivning bliver arbejdstagere, der er bundet af et tidsubestemt privatretligt ansættelsesforhold med arbejdsgivere i den offentlige sektor i bred forstand, og som i en bestemt periode opfylder betingelserne for at få udbetalt fuld pension, anbragt under en ordning for en arbejdskraftreserve indtil opsigelsen af deres ansættelseskontrakt. Denne anbringelse påvirker de nævnte arbejdstageres løn og den opsigelsesgodtgørelse, som de kunne gøre krav på, da deres ansættelsesforhold ophørte.

25 Heraf følger, at den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 2000/78.

26 Hvad for det andet angår spørgsmålet om, hvorvidt denne lovgivning indfører en ulige behandling på grund af alder som omhandlet i artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78, sammenholdt med dets artikel 1, bemærkes, med forbehold for den forelæggende rets efterprøvelse, at det fremgår af artikel 34, stk. 3 og 4, i lov nr. 4024/2011, at anbringelsen under ordningen for en arbejdskraftreserve er forbeholdt arbejdstagere ansat af arbejdsgivere i den offentlige sektor i bred forstand, som i en bestemt periode opfylder de betingelser, som giver ret til fratrædelse med fuld pension. Selv om artikel 34, stk. 3, som betingelser for fratrædelse med fuld pension angiver tilslutning til den sociale sikringsordning i 35 år, fremgår det imidlertid af forelæggelsesafgørelsen, at i henhold til artikel 10, stk. 1, i lov nr. 825/1978 kunne en arbejdstager såsom AB, der var tilknyttet IKA-ETAM, gøre krav på fuld alderspension, forudsat at den dobbelte betingelse var opfyldt, dvs. at vedkommende havde indbetalt bidrag i 35 år og som minimum var fyldt 58 år.

27 Da disse to betingelser er kumulative, er den omstændighed, at arbejdstageren når minimumsalderen på 58 år, således som generaladvokaten har anført i punkt 37 i forslaget til afgørelse, en ufravigelig betingelse for, at han kan opnå fuld pension, og følgelig for at han kan blive anbragt under ordningen

for arbejdskraftreserven i den relevante periode. Anvendelsen af denne ordning er følgelig baseret på et kriterium, der er uadskilleligt forbundet med arbejdstagernes alder (jf. analogt dom af 12.10.2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, præmis 23).

28 Det følger heraf, at uanset den omstændighed, at den anden kumulative betingelse for at opnå fuld pension, nemlig at der i 35 år er indbetalt bidrag, skal anses for at være et tilsyneladende neutralt kriterium som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78, indebærer den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning en ulige behandling, der er direkte baseret på et alderskriterium som omhandlet i artikel 1, sammenholdt med dette direktivs artikel 2, stk. 2, litra a) (jf. analogt dom af 16.10.2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, præmis 48 og 51).

29 Hvad for det tredje angår spørgsmålet om, hvorvidt denne ulige behandling kan begrundes med hensyn til artikel 6 i direktiv 2000/78, skal det bemærkes, at det i artikel 6, stk. 1, første afsnit, er fastsat, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske formål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

30 Domstolen har gentagne gange fastslået, at medlemsstaterne råder over en vid skønsmargen ved valget af, ikke blot hvilket bestemt formål blandt andre man ønsker at forfølge på området for socialpolitik og beskæftigelse, men også ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde det (dom af 8.5.2019, Leitner, C-396/17, EU:C:2019:375, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis).

31 I den foreliggende sag følger det af betragtningerne til lov nr. 4024/2011, som såvel forelæggelsesafgørelsen som den græske regerings indlæg henviser til, at den i hovedsagen omhandlede lovgivning under omstændighederne i forbindelse med den alvorlige økonomiske krise, som Den Hellenske Republik stod over for, udgør en gennemførelse af de forpligtelser, som denne medlemsstat har påtaget sig over for sine kreditorer, der består i øjeblikkeligt at nedsætte de offentlige lønrelaterede udgifter med henblik på at opnå en besparelse på 300 mio. EUR i 2012, og at ordningen for arbejdskraftreserven i denne forbindelse skal anvendes på 30 000 arbejdstagere i den offentlige sektor i bred forstand.

32 Den græske regering og Europa-Kommissionen har anført, at dette formål ikke er af rent budgetmæssig karakter, men ligeledes vedrører rationalisering og mindskelse af den offentlige sektor i bred forstand og omstrukturering af dens tjenestegrene. Kommissionen har fremhævet, at de foranstaltninger, der blev truffet i forbindelse med den alvorlige økonomiske krise, havde til formål at undgå, at Den Hellenske Republik gik bankerot og dermed sikre euroområdets stabilitet ved at opretholde den økonomiske og dermed sociale ligevægt.

33 Desuden bidrager ordningen med arbejdskraftreserven ifølge den græske regering i betragtning af de tvingende hensyn, der er forbundet med nedbringelsen af de offentlige udgifter, til opfyldelsen af beskæftigelsespolitiske mål. Henset til den omstændighed, at de berørte arbejdstagere til enhver tid kunne være blevet afskediget, sikrede anvendelsen af denne ordning således, at der er blevet opretholdt et højt beskæftigelsesniveau. Den omstændighed, at arbejdstagere, som nærmer sig pensionsalderen, er omfattet af denne ordning, har endvidere været medvirkende til tilvejebringelsen af en afbalanceret aldersstruktur mellem yngre og ældre ansatte i den offentlige sektor i bred forstand.

34 I forbindelse hermed bemærkes, at selv om budgetmæssige hensyn kan være afgørende for en medlemsstats socialpolitiske valg og påvirke arten af og omfanget af de foranstaltninger til beskyttelse af beskæftigelsen, som den ønsker at vedtage, kan de imidlertid ikke i sig selv udgøre et mål for denne politik (jf. i denne retning dom af 8.10.2020, Universitatea »Lucian Blaga« Sibiu m.fl., C-644/19, EU:C:2020:810, præmis 53 og den deri nævnte retspraksis).

35 I det foreliggende tilfælde skal det bemærkes, at den omstændighed, at den alvorlige økonomiske krise, som Den Hellenske Republik stod over for, truede med at fremkalde alvorlige konsekvenser, nemlig navnlig denne medlemsstats bankerot og tab af stabiliteten i euroområdet, ikke kan rejse tvivl ved den omstændighed, at de trufne foranstaltninger, som bestod i at gennemføre en besparelse på 300 mio. EUR i 2012 med henblik på at imødegå denne krisesituation, var budgetrelaterede (jf. analogt dom af 2.4.2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, præmis 35).

36 Det følger heraf, således som generaladvokaten har anført i punkt 60 i forslaget til afgørelse, at formålet om at nedbringe de offentlige udgifter i overensstemmelse med de forpligtelser, som Den Hellenske Republik har påtaget sig over for sine kreditorer – idet den i hovedsagen omhandlede lovgivning ved indførelsen af ordningen med arbejdskraftreserven fastsætter en lønnedgang for de pågældende arbejdstagere samt en nedsættelse eller endog ophævelse af den opsigelsesgodtgørelse, som de ellers ville have kunnet gøre krav på – kan påvirke karakteren eller omfanget af de omhandlede foranstaltninger til beskyttelse af beskæftigelsen, men ikke i sig selv udgøre et legitimt formål som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78, der begrunder ulige behandling på grund af alder.

37 En national kontekst, der er kendetegnet ved en alvorlig økonomisk krise, kan nemlig ikke give en medlemsstat ret til at fratage bestemmelsen dens effektive virkning ved udelukkende at støtte sig til et andet formål end det social- og beskæftigelsespolitiske formål, der forfølges med bestemmelsen, med henblik på at begrunde en sådan ulige behandling (jf. analogt dom af 21.12.2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, præmis 106).

38 Som generaladvokaten har anført i punkt 62 i forslaget til afgørelse, fremgår det, at indførelsen ved lov nr. 4024/2011 af den ordning for arbejdskraftreserven, der er indført inden for rammerne af de budgetmæssige begrænsninger, som Den Hellenske Republik var underlagt, opfylder legitime beskæftigelsespolitiske formål som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

39 Dels har den omstændighed, at man har valgt at lade arbejdstagerne være omfattet af en sådan ordning snarere end at opsige dem, til formål at fremme et højt beskæftigelsesniveau, hvilket i henhold til artikel 3, stk. 3, første afsnit, TEU og artikel 9 TEUF udgør et af de mål, der forfølges af Unionen (jf. i denne retning dom af 16.10.2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, præmis 64, og af 2.4.2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, præmis 36).

40 Dels har Domstolen allerede har haft lejlighed til at fastslå, at formålet med at oprette en afbalanceret aldersstruktur mellem yngre og ældre tjenestemænd med henblik på at fremme ansættelse og forfremmelse af yngre medarbejdere kan udgøre et legitimt beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitisk formål (jf. i denne retning dom af 21.7.2011, Fuchs og Köhler, C-159/10 og C-160/10, EU:C:2011:508, præmis 50, og af 2.4.2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, præmis 38).

41 Selv om det i denne henseende er korrekt, at programmet for nedbringelse af de offentlige udgifter ikke har til formål at fremme ansættelse i den offentlige sektor i bred forstand, fremgår det imidlertid, at ordningen for arbejdskraftreserven, som er rettet mod arbejdstagere, der nærmer sig pensionsalderen, inden for rammerne af dette program bl.a. har medvirket, at man har undgået at skulle opsige yngre arbejdstagere inden for denne sektor.

42 Det følger af det ovenstående, at selv om ordningen for arbejdskraftreserven indgår i finanspolitikken, forfølger den samtidig sådanne beskæftigelsesmæssige mål, som er omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78, og som i princippet er egnet til objektivt og rimeligt at kunne begrunde en ulige behandling på grund af alder.

43 Ifølge bestemmelsens ordlyd skal det yderligere efterprøves, om de midler, der anvendes til at opfylde disse formål, er »hensigtsmæssige og nødvendige«.

44 Det skal i denne forbindelse fastslås, at ordningen for arbejdskraftreserven skal anses for et hensigtsmæssigt middel til opnåelse af de angivne beskæftigelsespolitiske formål. For det første bidrager valget om ikke at afskedige, men at bevare arbejdstagere nær pensionsalderen hos deres arbejdsgiver i den offentlige sektor i bred forstand klart til fremme af et højt beskæftigelsesniveau. For så vidt som indførelsen af denne ordning bl.a. har gjort det muligt at undgå afskedigelse ikke blot af arbejdstagere, der nærmer sig pensionsalderen, men også yngre arbejdstagere, har den for det andet bidraget til at sikre en stort set afbalanceret aldersstruktur inden for denne sektor.

45 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt den foranstaltning, der er truffet for at opfylde de omhandlede beskæftigelsespolitiske formål, var nødvendig, skal det bemærkes, at det påhviler medlemsstaternes kompetente myndigheder at finde en rimelig balance mellem de foreliggende hensyn (dom af 2.4.2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, præmis 43 og den deri nævnte retspraksis). Dette indebærer navnlig, at den omhandlede foranstaltning skal gøre det muligt at opfylde dette mål uden at udgøre et for vidtgående indgreb i de berørte arbejdstageres legitime interesser (jf. i denne retning dom af 12.10.2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, præmis 32).

46 Som generaladvokaten har anført i punkt 76 i forslaget til afgørelse, skal forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder tolkes i lyset af retten til at arbejde, der er anerkendt i artikel 15, stk. 1, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Der skal således lægges særlig vægt på ældre arbejdstageres deltagelse i erhvervslivet og dermed i det økonomiske, kulturelle og sociale liv. Det forhold, at disse personer forbliver erhvervsaktive, fremmer navnlig diversiteten i beskæftigelsen. Interessen i, at nævnte personer forbliver beskæftigede, skal imidlertid afvejes i forhold til andre eventuelt modstridende interesser (dom af 2.4.2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, præmis 44 og den deri nævnte retspraksis).

47 Det skal derfor afgøres, om den nationale lovgiver ved udøvelsen af det vide skøn, som denne råder over på området for socialpolitik og beskæftigelse, har søgt at nå de mål, som bl.a. yngre arbejdstagere nyder godt af, og ved at opretholde et højt beskæftigelsesniveau også de organer i den offentlige sektor, som i forbindelse med budgetmæssige begrænsninger fortsat kan varetage deres opgave og effektivitet uden at gøre et for vidtgående indgreb i interesserne for de arbejdstagere, der har været omfattet af ordningen for arbejdskraftreserven.

48 Det skal i denne forbindelse for det første bemærkes, at selv om henførelsen under denne ordning medfører en betydelig lønnedgang og en fortabt mulighed for avancement for de berørte arbejdstagere, er sidstnævnte underlagt denne ordning i en forholdsvis kort periode, nemlig maksimalt 24 måneder, hvorefter de modtager fuld pension, eftersom sidstnævnte omstændighed udgør den grundlæggende betingelse for at være omfattet af den nævnte ordning.

49 Henset til den forestående modtagelse af denne fulde pension forekommer den nedsættelse eller endog ophævelse af den opsigelsesgodtgørelse, som de nævnte arbejdstagere kunne have gjort krav på på tidspunktet for ophøret af deres ansættelsesforhold, desuden ikke urimelig, henset til den økonomiske sammenhæng, der lå til grund for den i hovedsagen omhandlede lovgivning (jf. i denne retning dom af 26.2.2015, Ingeniørforeningen i Danmark, C-515/13, EU:C:2015:115, præmis 27).

50 For det andet fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at anbringelsen af de berørte arbejdstagere under ordningen for arbejdskraftreserven er ledsaget af beskyttelsesforanstaltninger, der er egnede til at mindske ordningens ugunstige virkninger for sidstnævnte. Disse foranstaltninger er opregnet i spørgsmål 3, litra a), fra den forelæggende ret og omfatter muligheden for på visse betingelser at finde anden beskæftigelse eller udøve selvstændig virksomhed uden at miste retten til at oppebære løn i henhold til denne ordning, forpligtelsen for den offentlige arbejdsgiver, eller i mangel heraf arbejdsanvisningen, til at indbetale de af arbejdsgiveren og arbejdstageren skyldige sociale bidrag til det relevante forsikringsorgan indtil den ansattes pensionering på grundlag af arbejdstagerens hidtidige grundløn, undtagelsen af sårbare sociale grupper med behov for beskyttelse fra ordningen for

arbejdskraftreserven, muligheden for det omhandlede personale for at blive overført til andre ledige stillinger i organer i den offentlige sektor og vedtagelsen af foranstaltninger vedrørende tilbagebetaling af lån i fast ejendom, som det pågældende personale har optaget.

51 Heraf følger, at den i hovedsagen omhandlede lovgivning ikke udgør et for vidtgående indgreb i de berørte arbejdstageres legitime interesser. I en situation præget af en alvorlig økonomisk og finansiel krise går den således ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at opfylde de beskæftigelsespolitiske formål, som den nationale lovgiver forfølger.

52 På baggrund af samtlige ovenstående betragtninger skal de forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at disse bestemmelser ikke er til hinder for en national lovgivning, hvorefter arbejdstagere i den offentlige sektor, som inden for en bestemt periode opfylder betingelserne for at oppebære fuld pension, anbringes under en ordning for en arbejdskraftreserve indtil opsigelsen af deres ansættelseskontrakt, hvilket medfører en nedsættelse af deres løn og tab af et eventuelt avancement samt bevirker, at den opsigelsesgodtgørelse, de kunne have fået udbetalt, når deres ansættelsesforhold ophørte, nedsættes eller bortfalder, når denne lovgivning forfølger et legitimt beskæftigelsespolitisk formål, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Sagsomkostninger

53 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Tredje Afdeling) for ret:

Artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at disse bestemmelser ikke er til hinder for en national lovgivning, hvorefter arbejdstagere i den offentlige sektor, som inden for en bestemt periode opfylder betingelserne for at oppebære fuld pension, anbringes under en ordning for en arbejdskraftreserve indtil opsigelsen af deres ansættelseskontrakt, hvilket medfører en nedsættelse af deres løn og tab af et eventuelt avancement samt bevirker, at den opsigelsesgodtgørelse, de kunne have fået udbetalt, når deres ansættelsesforhold ophørte, nedsættes eller bortfalder, når denne lovgivning forfølger et legitimt beskæftigelsespolitisk formål, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Underskrifter