

**Asia C-511/19****Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen  
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä****Jättämispäivä:**

4.7.2019

**Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:**

Areios Pagos (Kreikka)

**Ennakkoratkaisupyynnön tekemispäivä:**

11.6.2019

**Kantaja:**

AB

**Vastaaja:**

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis

**Pääasian kohde**

Ennakkoratkaisupyynnön kohde – SEUT 267 artikla – Neuvoston direktiivi 2000/78/EY – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – Ikään perustuva syrjintä – välillinen syrjintä – Kansallinen lainsäädäntö, jossa säädetään yleisen julkisen sektorin työntekijöiden työvoimareservistä, joka perustuu täysimääräistä vanhuuseläkettä koskevien ehtojen täyttymisen läheisyyteen – Kansallisen lainsäädännön perustelut

**Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeudellinen perusta**

Unionin oikeuden tulkinta, SEUT 267 artikla

**Ennakkoratkaisukysymykset**

- A) Onko jäsenvaltion osalta direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa ja 2 kohdan b alakohdassa sekä 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettua välillistä ikään perustuvaa syrjintää julkiseen sektoriin,

paikallisviranomaisiin ja julkisoikeudellisiin oikeushenkilöihin sekä yleisesti kaikkiin yleisen julkisen sektorin yhteisöihin (yksityisoikeudellisiin oikeushenkilöihin), kun nämä toimivat lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin c kohdassa, 3 momentin a kohdassa ja 4 momentissa tarkoitettuina työnantajina, sovellettavan sellaisen lainsäädännön antaminen, jolla yksityisoikeudellisen työsuhteen piiriin kuuluvat edellä mainittujen yhteisöjen työntekijät sijoitetaan työvoimareservijärjestelmään enintään 24 kuukaudeksi ainoana olennaisena perusteena se, että ajanjaksolla 1.1.2012–31.12.2013 karttunutta 35 vakuutusvuoden perusteella myönnettävää täysimääräistä vanhuuseläkettä koskevat ehdot ovat pian täyttymässä, ottaen huomioon, että tuolloin voimassa olleessa vakuutuslainsäädännössä säädettiin käsiteltävänä olevan asian kannalta merkityksettömien tapausten lisäksi, että yleisen julkisen sektorin työntekijöiden oikeutta täysimääräiseen vanhuuseläkkeeseen koskevien ehtojen täyttymiseksi työntekijältä edellytetään (vähintään) 10 500 työpäivää (35 vuotta) vakuutettuna olemista IKA:ssa tai missä tahansa muussa palkattujen työntekijöiden ensisijaisessa vakuutuslaitoksessa ja (vähintään) 58 vuoden ikää, sulkematta kuitenkaan pois mahdollisuutta, että edellä mainittu vakuutusaika (35 vuotta) voi erityistapauksessa täytyä muunkin ikäisenä?

B) Jos vastaus kysymykseen (A) on myöntävä, voidaanko työvoimareservijärjestelmän perustaminen oikeuttaa direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa ja 6 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetulla tavalla objektiivisesti ja asianmukaisesti tarpeella turvata välittömästi organisatoriset, toiminnalliset ja taloudelliset tulokset ja erityisesti välittömällä tarpeella supistaa julkisia menoja niiden määrällisten erityistavoitteiden saavuttamiseksi vuoden 2011 loppuun mennessä, jotka on lueteltu lain perusteluissa, kuten oli erityisesti määritelty keskipitkän aikavälin finanssipoliittisessa strategiassa, jotta valtion sitoumukset lainantajiaan kohtaan voidaan täyttää maata koettelevaan akuuttiin ja pitkittyneeseen finanssi- ja talouskriisiin puuttumiseksi samalla, kun järkipäristetään ja supistetaan liiallista julkista sektoria?

C) Jos vastaus kysymykseen (B) on myöntävä,

1) onko lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin c kohdassa tarkoitetun sellaisen toimenpiteen toteuttaminen, josta seuraa, että työvoimareserviin kuuluville työntekijöille maksettava palkka pienenee huomattavasti 60 prosenttiin työvoimareserviin sijoittamisajankohdan peruspalkasta ja että työntekijöillä ei ole velvollisuutta työskennellä asianomaisen julkisyhteisön palveluksessa, mistä (tosiasiallisesti) seuraa, ettei palkkatason ja -luokan korotukselle ole tilaisuutta työvoimareserviin asettamisen ja täysimääräiselle vanhuuseläkkeelle siirtymisestä johtuvan työstä irtisanomisen välisenä aikana, direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa ja 6 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu asianmukainen ja tarpeellinen toimenpide edellä mainitun päämäärän saavuttamiseksi, jos seuraavat kumulatiiviset ehdot täyttyvät:

- a) 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 korvaukseen peruspalkastaan, paitsi siinä tapauksessa, että uudesta työstä tai ammatista saatu palkka tai tulot ovat suuremmat kuin heidän ennen työvoimareserviin asettamista saamansa tulot, jolloin edellä mainittu peruspalkasta maksettava korvaus lopetetaan – 34 §:n 1 momentin f kohta,
- b) työnantajana toimiva julkisyhteisö tai sen lakkauttaessa toimintansa työvoimajärjestö OAED sitoutuu maksamaan työntekijän eläkkeelle siirtymiseen asti asianomaiselle vakuutuslaitokselle sekä työnantajan että työntekijän peruseläkettä, täydentävää vakuutusmaksua sekä sosiaali- ja terveydenhuoltomaksuja vastaavat vakuutusmaksut, jotka perustuvat työntekijän ennen työvoimareserviin sijoittamistaan saamaan palkkaan – 34 §:n 1 momentin d kohta,
- c) 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) – 34 §:n 1 momentin b kohta,
- d) työntekijöillä on edelleen halutessaan mahdollisuus siirtoon muihin julkisen sektorin avoimiin työpaikkoihin puolueettomien ja ansioihin perustuvien kriteerien mukaisesti ASEP-varallaololuetteloiden kautta – 34 §:n 1 momentin a kohta; tosiasiallisesti mahdollisuus tähän on kuitenkin ollut rajallinen, koska julkisen sektorin työntekijöiden rekrytointi on vähentynyt huomattavasti kustannusten supistamisen takia,
- e) huolehditaan tarvittavista toimenpiteistä työvoimareserviin kuuluvien työntekijöiden valtion talletuslaitoksesta ottamien asuntolainojen takaisinmaksamiseksi sekä Kreikan valtion ja Kreikan pankkiyhdistyksen välisen sopimuksen tekemiseksi työntekijöiden muilta pankeilta ottamien asuntolainojen takaisinmaksun helpottamisesta kunkin työntekijän kotitalouden yhteenlaskettujen tulojen ja varallisuuden mukaisesti – 34 §:n 10 ja 11 momentti,
- f) uudemmassa lainsäädännössä (lain 4036/2012 – FEK A' 14 – 1 §:n 15 momentti) säädetään eläkeasetuksen ja maksumääräyksen antamisesta b ja c kohdassa mainituille työntekijöille mahdollisimman pian, joka tapauksessa neljän kuukauden sisällä siitä, kun työntekijä

irtisanotaan ja hän esittää eläkkeen tunnustamista varten vaaditut asiakirjat, ja

- g) edellä mainittu palkkatason korotukseen ja ylennyksiin liittyvän mahdollisuuden puuttuminen yksityisoikeudellisessa työsuhteessa olevilta työntekijöiltä työvoimareserviin sijoittamisen ja täysimääräiselle vanhuuseläkkeelle siirtymisestä johtuvan irtisanomisen välisenä ajanjaksona ei koske suurinta osaa työntekijöistä eikä myöskään käsiteltävänä olevaa asiaa, jossa työntekijä pitkän julkisen sektorin työuransa vuoksi on saavuttanut sovellettavan lainsäädännön mukaisen palkkatason korotusten ja/tai ylennysten enimmäisrajat?

2) onko sellaisen lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin e kohdassa tarkoitetun toimenpiteen toteuttaminen, joka johtaa lain 3198/1955 8 §:n b kohdassa tarkoitetun, työntekijän tullessa irtisanotuksi tai irtisanoutuessaan työstään täysimääräiselle vanhuuseläkkeelle siirtymisen takia maksettavan korvauksen, joka lisävakuutuksella vakuutetuilla palkansaajilla on määrältään 40 prosenttia irtisanomiskorvauksen määrästä (ja joka yleishyödyllisillä tai valtiorahoitteisilla julkisyhteisöillä, kuten vastaajana toimivalla yksityisoikeudellisella oikeushenkilöllä, voi olla enintään 15 000 euroa), menettämiseen kokonaan (tai sovitun mukaisesti), kuittauksen nojalla työntekijän työvoimareserviin kuulumisen aikana saamien pienempien korvausten takia, direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa ja 6 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu asianmukainen ja tarpeellinen toimenpide edellä mainitun päämäärän saavuttamiseksi, ottaen huomioon, että kaikissa muissa tapauksissa työntekijät olisivat oikeutettuja mainittuihin pienempiin korvauksiin edellä mainitun, voimassa olevan työlänsäädännön perusteella riippumatta siitä, irtisanoutuvatko he itse vai irtisanotaanko heidät, ja siitä, missä he työskentelevät?

### **Merkitykselliset unionin oikeussäännöt**

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16): johdanto-osan 25 perustelukappale, 1 artikla, 2 artiklan 1 kohta ja 2 kohdan b alakohta, 3 artiklan 1 kohdan c alakohta ja 6 artiklan 1 kohdan a alakohta

### **Kansalliset säännökset, joihin viitataan**

Laki 4024/2011 eläkejärjestelyistä, yhtenäisestä palkka-asteikosta, palkkaluokista, työvoimareservistä ja muista vuosien 2012–2015 keskipitkän aikavälin finanssipoliittisen strategian täytäntöönpanosäännöksistä (FEK A' 226): 34 §

Laki 3304/2005 rodusta tai etnisestä alkuperästä, uskonnosta tai vakaumuksesta, vammaisuudesta, iästä tai sukupuolisesta suuntautumisesta riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta (FEK A' 16)

Laki 4443/2016 I) yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annetun direktiivin 2000/78/EY saattamisesta osaksi kansallista lainsäädäntöä (FEK A' 232)

### **Yhteenveto tosiseikoista ja menettelystä**

- 1 Pääasian kantaja, AB, tuli pääasian vastaajana toimivan yrityksen, Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louisin (jäljempänä OAKA), palvelukseen 23.6.1982 toistaiseksi voimassa olevalla työ sopimuksella sähköteknikoksi.
- 2 OAKA:n 30.12.2011 tekemän toteavan päätöksen mukaisesti AB sijoitettiin työvoimareserviin 1.1.2012 alkaen lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin c kohdan, 3 momentin a kohdan sekä 4 ja 8 momentin perusteella. Ennen työvoimareserviin sijoittamista AB sai palkkaa 3 775,58 euroa/kk (brutto), ja tämä summa pieneni työvoimareserviin sijoittamisen jälkeen 60 prosenttiin hänen peruspalkastaan ja oli 1.1.2012 alkaen 1 064,99 euroa/kk (brutto).
- 3 OAKA päätti 30.4.2013 AB:n työ sopimuksen, ja lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin e kohdan perusteella, jossa säädetään työntekijälle työvoimareserviin kuulumisen aikana saadun palkan perusteella suoritettavasta irtisanomiskorvauksesta, se ei maksanut hänelle lainmukaista korvausta, koska asianomaisen vakuutuslaitoksen myöntämän täysimääräisen vanhuuseläkkeen edellytykset täyttyivät.
- 4 AB vetosi muun muassa siihen, että lain 4024/2011 34 §:n säännökset eivät olleet direktiivin 2000/78 mukaisia siltä osin kuin niissä säädetään ikään perustuvasta syrjinnästä, ja nosti Monomeles Protodikeio Athinonissa (Ateenan alioikeuden yhden tuomarin kokoonpano, Kreikka) kanteen, jossa hän vaati muun muassa toteamaan työvoimareserviin 1.1.2012 sijoittamisensa pätemättömäksi, velvoittamaan OAKA:n suorittamaan hänelle hänen ennen sijoittamista reserviin saamansa palkan ja sijoittamisen jälkeen saamansa palkan välisen erotuksen ajanjaksolla 1.1.2012–30.4.2013 ja toteamaan lisäksi OAKA:n olevan velvollinen suorittamaan hänelle yhteensä 32 108,04 euroa irtisanomiskorvauksena (ilman 15 000 euron rajoitusta) lakisääteisine korkoineen.
- 5 Monomeles Protodikeio Athinon hyväksyi kanteen osittain. Tuomioistuin katsoi päätöksessään erityisesti, että AB:n lain 4024/2011 34 §:n nojalla tehdyn työvoimareserviin sijoittamisen ainoana perusteena oli hänen lähestyvä eläkkeelle siirtymisensä ja että se oli siten objektiivisesti ja asianmukaisesti oikeutettua tavoitetta edistämätön toimi, ikään perustuvaa syrjintää ja näin ollen vastoin direktiivin 2000/78 asiaa koskevia säännöksiä, jotka on saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä lailla 3304/2005 (joka on sittemmin korvattu lailla 4443/2016), ja tulkitsi edellä mainittuja lain 4024/2011 34 §:n säännöksiä direktiivin

sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti sekä totesi, että AB:n sijoittaminen työvoimareserviin oli pätemätön toimi, ja tästä johtuen katsoi, että AB:lla on oikeus edellä mainittuun palkkojen erotukseen ajanjaksolta 1.1.2012–30.4.2013, sekä totesi OAKA:n olevan velvollinen suorittamaan AB:lle 15 000 euron suuruisen irtisanomiskorvauksen.

- 6 OAKA haki Monomeles Protodikeio Athinonin päätökseen muutosta Monomeles Efeteio Athinonilta (Ateenan ylioikeuden yhden tuomarin kokoonpano, Kreikka), joka hylkäsi AB:n valituksen perusteettomana. Muutoksenhakutuomioistuimien totesi muun muassa, että AB ei ole oikeutettu palkkojen erotukseen edellä mainitulta ajanjaksolta, koska hänen sijoittamistaan työvoimareserviin lain 4024/2011 34 §:n perusteella oli täysin pätevä toimi, sillä se ei ole perustuslain eikä direktiivin 2000/78 säännösten vastainen.
- 7 Muutoksenhakutuomioistuimen mukaan työvoimareservikäytäntö oli tarkoituksenmukainen toimi työvoimakustannusten rajoittamiseksi ja siten julkisen talouden tervehdyttämiseksi sekä liiallisen julkishallinnon ja yleisen julkisen sektorin tehostamiseksi ja supistamiseksi, mistä on säädetty asiaa koskevan keskipitkän aikavälin finanssipoliittisen strategian puitteissa valtion pitkittyneen talouskriisin aikana ja mikä on joka tapauksessa riittävä peruste sellaiselle erilaiselle kohtelulle, jolla on ennakoitavissa oleva ja puolueeton peruste, joka koskee pian realisoituvaa oikeutta siirtyä täysimääräiselle eläkkeelle, ja mikä samalla mahdollistaa epävarmassa asemassa olevien sosiaaliryhmien suojelun (koska se takaa näihin ryhmiin kuuluville työntekijöille elinkustannusten kattamisen täysimääräiselle eläkkeelle siirtymiseen asti samalla osaltaan suojellen epävarmassa asemassa olevia väestöryhmiä ja säätelee asuntolainojen takaisinmaksuun liittyviä toimenpiteitä, jolloin perustuslaillisten ja yhteiskunnallisten oikeuksien ydinalueet eivät vaarannu) ja on asianmukainen ja tarpeellinen toimenpide edellä mainitun päämäärän saavuttamiseksi.
- 8 Muutoksenhakutuomioistuimien katsoi myös, että OAKA kuuluu yhteisöihin, joiden tapauksessa on säädetty maksettavan korvauksen alentamisesta, ja tästä syystä AB:n irtisanomiskorvaus oli 15 000 euroa (kuten myös Monomeles Protodikeio Athinon oli todennut), ja katsoi, että lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin e kohdan perusteella sen olisi oltava AB:n työvoimareserviin kuulumisen aikana jo saaman palkan mukainen.
- 9 AB valitti Monomeles Efeteio Athinonin ratkaisusta. AB vetoaa muun muassa valituksenalaisen ratkaisun virheellisyyteen siinä, että katsoessaan lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin c kohdan, 2 momentin, 3 momentin 1 kohdan sekä 4 ja 9 momentin työvoimareserviiä koskevien säännösten olevan perustuslain ja ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevien direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdan b alakohdan, 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan ja 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan säännösten mukaisia, tuomioistuimien rikkoo edellä mainittuja perustuslain ja unionin oikeuden merkityksellisiä säännöksiä.

## Tiivistelmä ennakkoratkaisupyynnön perusteista

- 10 Lain 4024/2011 perustelujen mukaan 34 §:n säännöksillä pantiin täytäntöön työvoimareservin perustaminen, siten kuin se on määritelty keskipitkän aikavälin finanssipoliittisessa strategiassa ja siten kuin siitä on säädetty lain 3986/2011 37 §:n 7 momentissa, jotta voidaan täyttää lainanantajille annetut sitoumukset, joiden mukaan valtion on siirrettävä työvoimareserviin 30 000 julkisen sektorin työntekijää ja saatava siten aikaan 300 000 000 euron kustannussäästöt sekä toteutettava kyseinen menettely vuoden 2011 loppuun mennessä. Edelleen perusteluiden mukaan toimenpiteen suurin hyöty on organisatoristen, toiminnallisten ja taloudellisten tulosten välitön turvaaminen byrokratiarakenteiden karsimista ja julkisten menojen supistamista koskevan strategisen tavoitteen mukaisesti, kuitenkin niin, että enemmistö työntekijöistä, joita toimenpide koskee, ei jää työttömiksi vaan heidän eläkkeelle siirtymisensä voidaan turvata pyrkien samalla välttämään julkishallinnon ja yleisen julkisen sektorin työntekijöitä koskevia ylimääräisiä mullistuksia ja vaikuttamaan myös siten, ettei irtisanomiskorvausten suorittaminen suurimmassa osassa tapauksista aiheuta haittaa edellä mainituille yhteisöille, mikä olisi erityisen haitallista finanssipolitiikan kannalta.
- 11 Edellä mainitun tavoitteen huomioon ottaen lainsäätäjän niillä toimenpiteillä työvoimareservin perustamiseksi edellä kuvatulla tavalla, joilla on ennakoitavissa oleva ja puolueeton peruste, joka koskee pian realisoituvaa työntekijän oikeutta täysimääräiseen vanhuuseläkkeeseen asianomaiselta vakuutuslaitokselta, ei loukata tärkeimpiä perustuslaillisia periaatteita, sellaisina kuin ne kuvataan perustuslain 2 (ihmisarvon suojeleminen), 4 (kansalaisten yhdenvertaisuus) ja 5 (oikeus kehittää itseään vapaasti) §:ssä. Tämä johtuu siitä, että talouskriisin pitkittyessä lainsäätäjä voi säätää välittömästi kustannuksia supistavista, myös koko väestölle merkittävää taloushaittaa aiheuttavista toimenpiteistä, joilla pyritään parantamaan tulevaisuuden finanssi- ja taloustilannetta, silloin kun toimenpiteillä tähdätään samanaikaisesti liiallisen julkisen sektorin tehostamiseen ja supistamiseen sekä taataan yksittäisillä erityissäännöksillä työvoimareserviin kuuluville työntekijöille mahdollisuus kattaa perustarpeensa ainakin osittain ja pyritään erityissääntöjen turvin vähentämään heihin kohdistuvia haittavaikutuksia, jotta perustuslaissa suojattujen henkilökohtaisten ja yhteiskunnallisten oikeuksien ydin ei ole uhattuna.
- 12 Yksityisoikeudellisella, toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella julkisen sektorin, paikallisviranomaisten ja julkisoikeudellisten oikeushenkilöiden sekä yleisesti kaikkien yleisen julkisen sektorin yhteisöiden, mukaan lukien OAKA:n, palveluksessa olevat, toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevät työntekijät työnantaja voi milloin tahansa irtisanoa päättämällä työsopimuksen asiaa koskevien työlainsäädännön säännösten perusteella. Koska asianomainen julkisyhteisö saattoi vapaasti irtisanoa työsopimuksia, lainsäätäjän mukaan oli täysin sallittua perustaa työvoimareservin kaltainen vähemmän rajoittava instituutio lähellä eläkeikää olevia työntekijöitä varten.

- 13 Lisäksi yksityisoikeudellinen työsuhde ei muutenkaan sisällä takeita vakinaisuudesta, toisin kuin julkisen sektorin vakinaisten virkamiesten osalta, eikä siihen sen vuoksi voida missään tapauksessa soveltaa perustuslain 103 §:n 2 ja 4 momentin säännöksiä, joista ensimmäisessä säädetään, että vakinaiseen virkaan, josta ei ole säädetty laissa, ei voida nimittää virkamiestä, ja toisessa säädetään, että julkisen sektorin vakinaisessa virassa olevat virkamiehet ovat pysyvässä asemassa, minkä vuoksi Symvoulio tis Epikrateias (ylin hallintotuomioistuin, Kreikka) on katsonut, että lain 4024/2011 33 § (eikä tapauksen kannalta keskeinen 34 §) on perustuslain vastainen säännös, jossa säädetään valtion vakinaisessa virassa olevien virkamiesten, paikallisviranomaisten ja julkisoikeudellisten oikeushenkilöiden varhaiseläkejärjestelmästä ja joka sisältää vastaavia säännöksiä kuin 34 §.
- 14 Edellä esitetyn perusteella ennakkoratkaisupyyntöä esittänyt tuomioistuin hylkää perusteettomana valitusperusteen siltä osin kuin siinä pyritään osoittamaan, että lain 4024/2011 34 § on perustuslain vastainen, mutta jatkaa saman valitusperusteen tutkimista siltä osin kuin sillä pyritään osoittamaan, että säännös on unionin lainsäädännön vastainen.
- 15 Lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin c kohdassa, 3 momentin ensimmäisessä alakohdassa ja 4 momentissa säädetään työvoimareserviä koskevasta instituutiosta yksityisoikeudellisessa työsuhteessa julkisen sektorin, paikallisviranomaisten, julkisoikeudellisten ja yleiselle julkiselle sektorille kuuluvien yksityisoikeudellisten oikeushenkilöiden palveluksessa jo olevia työntekijöitä varten enintään kahdeksi vuodeksi (1.1.2012–31.12.2013) ennakoitavissa olevana ja puolueettomana perusteena, joka koskee pian realisoituvaa työntekijän oikeutta täysimääräiseen vanhuuseläkkeeseen vastaavin perustein kuin edellä mainitulle aikavälille sijoittuneiden 35 vakuutusvuoden perusteella.
- 16 Edellä mainitulla ajanjaksolla ja mainittujen eläkkeelle siirtymisen edellytysten täyttymiseen saakka työvoimareserviin kuuluvien työntekijöiden palkka pienenee merkittävästi, eikä heillä ole velvollisuutta työskennellä asianomaisen julkisyhteisön palveluksessa. Korvaus, johon he muuten olisivat oikeutettuja, kuittaantuu pienemmällä palkalla, jota he saavat ollessaan työvoimareservissä, ja heidän reserviin sijoittamistaan voidaan kaikkien oikeusvaikutustensa puolesta pitää irtisanomisilmoituksena.
- 17 Säännösten tavoite on vastata välittömään tarpeeseen supistaa työvoimakustannuksia, mistä valtio ja lainantajat ovat sopineet, ja tehostaa yleisen julkisen sektorin toimintaa valtion akuutin talouskriisin aikana.
- 18 Säännöksissä ei säädetä tietystä ikärajaista työvoimareserviin kuuluville työntekijöille, eikä kyseessä siten ole direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu välitön ikään perustuva syrjintä. Asiaa koskevassa lainsäädännössä vahvistetaan kuitenkin ennakoitavissa oleva ja puolueeton peruste, joka koskee pian realisoituvaa työntekijän oikeutta täysimääräiseen vanhuuseläkkeeseen asianomaiselta vakuutuslaitokselta 35 vakuutusvuoden



täyttyttyä, koska eläkkeelle siirtymisen edellytykset täyttyvät säädetyllä ajanjaksolla 1.1.2012–31.12.2013. Näin ollen voidaan kysyä, ovatko lain 4024/2011 34 §:n 3 momentin 1 kohdan ja 4 momentin säännökset välillistä syrjintää direktiivin 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa tarkoitettulla tavalla, vaikka otettaisiin huomioon, että vakuutuslainsäädännön mukaan vakuutetulla työntekijällä, jolla on työsuhde, kuten AB:lla, voisi olla oikeus saada täysimääräinen vanhuuseläke asianmukaiselta vakuutuslaitokselta, muiden käsiteltävänä olevan asian kannalta merkityksettömien tapausten lisäksi ja sillä edellytyksellä, että työntekijä on ollut 10 500 työpäivää (35 vuotta) vakuutettuna IKA:ssa tai missä tahansa muussa palkattujen työntekijöiden ensisijaisessa vakuutuslaitoksessa nimenomaan palkattuna työntekijänä ja että hän on täyttänyt 58 vuotta (kyseisenä ajankohtana voimassa olleiden ikä- ja työpäivävaatimusten mukaisesti).

- 19 Tässä tapauksessa ei kuitenkaan voida sulkea pois mahdollisuutta, että vakuutusvuodet (35 vuotta) täyttyvät 58 vuoden ikää myöhemmin (tai aiemmin) työntekijän työelämään ja vakuutuksen piiriin tulon ajankohdasta tai muista kyseiseen työntekijään liittyvistä syistä riippuen, mutta välttämätön edellytys IKA:ssa vakuutetun palkattujen työntekijöiden oikeudelle saada täysimääräinen 35 työvuoteen perustuva vanhuuseläke on edellä mainitun vähimmäisvakuutusajan täyttymisen lisäksi vähintään 58 vuoden ikä.
- 20 Siinä tapauksessa, että edellä mainittu säännös aiheuttaa tosiasiallisesti direktiivissä tarkoitettua välillistä ikään perustuvaa syrjintää, on aiheellista esittää lisäkysymys siitä, merkitsevätkö syyt, joihin lain perusteluissa viitataan, objektiivisesti ja asianmukaisesti oikeutettua tavoitetta, jolla erilainen kohtelu voidaan perustella, ottaen huomioon myös ne olosuhteet, joissa osa työntekijöistä on määrätty sijoitettaviksi työvoimareserviin, ja lisäksi voidaan kysyä, ovatko työvoimareserviin siirrettyjen työntekijöiden palkkaa ja irtisanomiskorvauksia koskevat erityiset lainsäädäntötoimet direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa ja 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja asianmukaisia ja tarpeellisia toimenpiteitä edellä mainitun päämäärän saavuttamiseksi, ja ovatko sellaisia erityisesti:
- a) lain 4024/2011 34 §:n 1 momentin c kohdassa tarkoitettu työvoimareserviin siirrettyjen työntekijöiden palkan huomattava pudotus 60 prosenttiin peruspalkasta ilman velvollisuutta työskennellä asianomaisen julkisyhteisön palveluksessa, mistä mahdollisesti seuraa, ettei palkkatason ja -luokan korotuksille ole tilaisuutta työvoimareserviin asettamisen ja täysimääräiselle vanhuuseläkkeelle siirtymisestä johtuvan työstä irtisanomisen välisenä aikana, ottaen kuitenkin huomioon myös laissa säädetyt työntekijöitä koskevat suojelutoimet (joita ovat mahdollisuus hankkia toinen työpaikka tai toimia itsenäisenä ammatinharjoittajana ilman edellä mainitun peruspalkan osuuden menettämistä; julkisyhteisöä, mukaan lukien OAKA, koskeva velvoite suorittaa asianomaiselle vakuutuslaitokselle työntekijän eläkkeelle siirtymiseen saakka sekä työnantajan että -tekijän osalta työntekijän aikaisempaan palkkaan perustuvat vakuutusmaksut; suojelua tarvitsevien, epävarmassa asemassa olevien väestöryhmien poissulkeminen työvoimareservistä;

asianomaisten työntekijöiden siirtäminen näiden niin toivoessa julkisen sektorin muihin avoimiin työpaikkoihin; tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden asuntolainojen takaisinmaksamiseksi jne.), ja

b) lain 4024/2011 34 §:n 1 kohdan e kohdassa tarkoitettu työntekijän tullessa irtisanotuksi tai irtisanoutuessaan työstään täysimääräiselle vanhuuseläkkeelle siirtymisen takia maksettavan lakisääteisen korvauksen menettäminen kokonaan (tai sovitun mukaisesti), joka lisävuoksuksella vakuutetuilla palkatuilla työntekijöillä on määrältään 40 prosenttia irtisanomiskorvauksen määrästä (ja joka yleishyödyllisillä tai valtionrahoitteisilla julkisyhteisöillä, kuten asian vastaajalla OAKA:lla, voi olla enintään 15 000 euroa), kuittauksen nojalla työntekijän työvoimareserviin kuulumisen aikana saamien pienempien korvausten takia, kun kyse on korvauksesta, jonka työntekijät muuten saisivat edellä mainitun sovellettavan lainsäädännön mukaisesti irtisanoutuessaan itse tai tullessaan sen julkisyhteisön irtisanomaksi, jonka palveluksessa he työskentelivät.

- 21 Edellä esitetyn perusteella on kysyttävä, ovatko edellä mainitut lain 4024/2011 34 §:n säännökset yhteensopivia direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdan ja 2 kohdan b alakohdan, 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan ja 6 artiklan 1 kohdan a alakohdan säännösten kanssa. Tällä perusteella ennakkoratkaisupyyntöön esittänyt tuomioistuin katsoo yksimielisesti, että sen on SEUT 267 artiklan mukaisesti esitettävä ennakkoratkaisukysymykset Euroopan unionin tuomioistuimelle.