

**Mål C-511/19****Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande enligt artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler****Datum för ingivande**

4 juli 2019

**Domstol som begär förhandsavgörande:**

Areios Pagos (Kassationsdomstolen, Grekland)

**Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:**

11 juni 2019

**Klagande:**

AB

**Motpart:**

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon- Spyros Louis

**Saken i det nationella målet**

Begäran om förhandsavgörande - Artikel 267 FEUF- Direktiv 2000/78/EG - Likabehandling i arbetslivet – Åldersdiskriminering - Indirekt diskriminering- Nationell lagstiftning som föreskriver ett system med personalreserv för anställda inom den offentliga sektorn på grund av närheten till tidpunkten för ålderspensionen - Motivering av den nationella lagstiftningen.

**Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande**

Tolkning av unionsrätten, artikel 267 FEUF

**Frågor som har hänskjutits för förhandsavgörande**

- A) Utgör det indirekt diskriminering på grund av ålder, i den mening som avses i artikel 2.1 och (2) (b) respektive 3.1 (c) i direktiv 2000/78, när en medlemsstat antar lagstiftning såsom artikel 34.1 c, 34.3 första stycket och 34.4 i lag nr 4024/2011, vilken ska tillämpas av staten, lokala myndigheter,

offentlighetsrättsliga juridiska personer och den offentliga sektorn i vid mening (privaträttsliga organ) i egenskap av arbetsgivare, och enligt vilken personal hos ovanstående organ med privaträttsliga anställningsavtal placeras i personalreserv under en period av högst tjugo fyra månader (24) på grundval av det enda materiella kriteriet att de är nära att uppfylla villkoren för full ålderspension, vilket motsvarar uppnåendet av trettiofem år (35) av (inbetalda) sociala avgifter under perioden mellan den 1 januari 2012 och 31 december 2013, i synnerhet med hänsyn till att – utöver ett antal fall som inte är relevanta i detta sammanhang – det enligt den vid den tidpunkten gällande socialförsäkringslagstiftningen krävdes att en arbetstagare varit försäkrad (minst) 10 500 arbetsdagar (35 år) hos IKA eller ett annat försäkringsorgan för arbetstagare och hade fyllt 58 år för att ha rätt till full ålderspension, oaktat möjligheten att ovanstående försäkringsperiod (35 år) kan uppnås vid en annan ålder i det enskilda fallet?

B) Om svaret på fråga A) är jakande, kan inrättandet av systemet med personalreserv objektivt och skäligen rättfärdigas enligt artikel 2.2 (b) och 6.1 (a) i direktivet av det omedelbara behovet av att säkerställa organisatoriska, operativa och budgetmässiga resultat och särskilt av det brådskande behovet av att minska de offentliga utgifterna i syfte att uppnå specifika kvantitativa mål senast slutet av 2011, vilka anges i förarbetena till till lagen och specificeras i det finanspolitiska ramverket på medellång sikt, och därigenom uppfylla statens åtaganden gentemot sina partners/kreditgivare för att komma till rätta med den akuta och långvariga ekonomiska och finansiella kris som landet genomgick och samtidigt rationalisera och den offentliga sektorn och begränsa dess expansion?

C) För det fall svaret på fråga B) är jakande,

1) Är vidtagandet av en sådan åtgärd, som den som avses i artikel 34.1 c i lag nr 4024/2011, i vilken det föreskrivs en drastisk nedskärning av lönerna för den personal som är placerad i personalreserv till 60 procent av den grundlön som de uppbar vid tidpunkten för deras placering i personalreserven, utan att denna personal för övrigt var skyldig att arbeta för det aktuella offentliga organet och som (de facto) leder till förlorad löneökning och förlorade karriärutvecklingsmöjligheter från tidpunkten för placeringen i personalreserven till uppsägningen i samband med uppnåendet av full ålderspension, ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå detta mål, i enlighet med artiklarna 2.2 (b) i och 6.1 (a) i direktivet, i en situation där följande kumulativa villkor är uppfyllda:

a) Personalen behåller möjligheten att hitta en annan anställning (inom den privata sektorn), utöva ett fritt yrke eller driva egen verksamhet samtidigt som vederbörande är placerad i personalreserv, utan att förlora rätten att erhålla det ovanstående reducerade grundlön, såvida inte den lön eller de inkomster som härrör från den nya sysselsättningen överstiger den lön som erhållits före placeringen i

personalreserven. I det fallet ska ovannämnda belopp från grundlönen minskas med överskottet (se artikel 34.1 f).

b) Det offentliga organ som är arbetsgivare, och för det fall detta organ har avskaffats OAED, är skyldigt att till det berörda försäkringsorganet, fram till dess att den anställde har gått i pension, betala arbetstagarens och arbetsgivarens socialförsäkringsavgifter, gällande huvudpensionen, tilläggspensionen, den sociala omsorgen och hälso- och sjukvården, baserad på den lön som arbetstagaren erhöll före placeringen i personalreserven (se artikel 34.1 d).

c) Utsatta samhällsgrupper i behov av skydd är undantagna från systemet med personalreserv (make/maka till den som omfattas av personalreserv, make/maka eller ett barn med en invaliditetsgrad på minst 67 procent som bor med och beror av den anställde (i personalreserv), en arbetstagare med en invaliditetsgrad på minst 67 procent, stora familjer, ensamstående föräldrar som bor och är beroende av den anställde (i personalreserv) (se artikel 34.1 b).

d) Den ovannämnda personalen ges möjlighet att flytta till andra lediga tjänster hos offentliga organ på grundval av objektiva och meritbaserade kriterier genom deras införande i ASPE:s rangordningslistor (se artikel 34.1 a). Denna möjlighet är dock begränsad i praktiken på grund av den drastiska minskningen av personalrekryteringen från olika offentliga organ till följd av behovet av att minska utgifterna.

e) Det vidtas åtgärder avseende återbetalningen av lån som arbetstagare i personalreserven har beviljats av Spar- och låninstitutet och avseende ingåendet av ett avtal mellan den grekiska staten och den grekiska bankföreningen i syfte att underlätta återbetalningen av lån som personalen har beviljats från andra banker, i förhållande till deras familjeinkomst och tillgångar (se artikel 34.10 och 34.11).

f) Det i en nyligen stiftad lag (artikel 1. 15 i lag nr 4038/2012- GU serie A nr 14) om pensioner föreskrivs högsta prioritet för utbetalningar till den personal som avses i punkterna b) och c) och i vart fall, senast fyra månader från och med dagen för uppsägning och inlämning av de relevanta handlingar i syfte att få pensionen beviljad.

g) Den ovannämnda förlusten (av möjligheterna) till (vidare) karriärutveckling och löneökning för personal med ett privaträttsligt anställningsavtal under perioden från det att de placeras i personalreserv till deras uppsägning i samband med uppnåendet av full ålderspension, kommer inte att inträffa i de flesta fall, inklusive i förevarande fall, eftersom arbetstagaren på grund av sin långa tid hos

det offentliga organet, har nått den högsta lönegrad eller löneklassen enligt tillämplig lagstiftning om befordran?

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

#### **Anförda unionsbestämmelser**

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EUT nr L 303 s. 16), skäl 25, artiklarna 1 och 2. b, artikel 3.1.c och artikel 6.1.a.

#### **Anförda nationella bestämmelser**

Lag nr 4024/2011, pensionssystemet, lönetabell – nivå, personalreserv och övriga genomförandebestämmelser för det finanspolitiska ramverket på medellång sikt 2012–2015 (EGT A, nr 226): artikel 34.

Lag nr 3304/2005, Genomförande av principen om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning (EGT A, nr 16).

Lag nr 4443/2016 I) Införlivande ... av direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EUT A, nr 232) (GU, serie A', n. 232)

#### **Kortfattad redogörelse för de faktiska omständigheterna och förfarandet i det nationella målet**

- 1 AB, som är klagande i det nationella målet, anställdes av Olympiako Athlitiko Kentro Athinon - Spyros Louis (nedan kallad OAKA), som är motpart i det nationella målet, den 23 juni 1982 med en tillsvidareanställning som elektriker.

- 2 Genom beslut från OAKA av den 30 december 2011 blev AB *de jure* placerad, från och med den 1 januari 2012, i personalreserv enligt artikel 34.1 (c), (3) första stycket (4) och (8) i lag 4024/2011. Vid tidpunkten för sin placering i personalreserv erhöll han en lön motsvarande 3 775,58 euro (brutto) per månad. Efter denna placering minskades hans lön med 60 procent och uppgick, från och med den 1 januari 2012, till 1 064,99 euro (brutto) per månad.
- 3 Den 30 april 2013 sade OAKA upp AB:s anställningsavtal och, med tillämpning av bestämmelsen i artikel 34.1 (e) i lag 4024/2011, som föreskriver att avgångsvederlag vid uppsägning ska kvittas mot den lön som utbetalas till den anställde under den tid som vederbörande varit placerad i personalreserven, betalade OAKA inte ut det lagstadgade avgångsvederlaget med hänvisning till att han uppbar full ålderspension från det berörda försäkringsorganet.
- 4 Genom att åberopa att bestämmelserna i artikel 34 i lag 4024/2011 är oförenliga med bestämmelserna i direktiv 2007/78 eftersom de innebär en särbehandling på grund av ålder väckte AB talan vid Monomeles Protodikeio Athinon (förstainstansrätten i Aten, Grekland) och yrkade bland annat att hans placering i personalreservsystemet från och med den 1 januari 2012 skulle förklaras ogiltig, att OAKA skulle förpliktas att betala skillnaden mellan den lön som erhöles innan AB placerades i personalreserv och den lön som erhöles till följd av denna ställning under perioden 1 januari 2012–30 april 2013 och att OAKA även förpliktades att till honom betala ett belopp om 32 108,04 euro som avgångsvederlag (utan taket på 15 000 euro) jämte lagstadgad ränta.
- 5 Monomeles Protodikeio Athinon (förstainstansrätten i Aten (ensamdomare)) biföll delvis talan. Den domstolen fann för det första att AB:s placering personalreserv i enlighet med artikel 34 i lag 4024/2011 endast hade skett på grundval av hans nära förestående pensionsavgång, vilket utgjorde särbehandling på grund av ålder, vilket inte tjänade ett objektivt och rationellt berättigat mål. Detta stred således mot tillämpliga bestämmelser i direktiv 2000/78, som införlivats i nationell rätt genom lag nr 3304/2005 (senare ersatt med lag nr 4443/2016). Monomeles Protodikeio Athinon tolkade därefter ovannämnda bestämmelse i artikel 34 i lag nr 4024/2011 i enlighet med direktivets ordalydelse och ändamål och fann att AB:s placering personalreserv var ogiltig och tillerkände honom därför den ovannämnda skillnaden i lönen för tiden mellan den 1 januari 2012 och den 30 april 2013 och förpliktade OAKA att betala ett avgångsvederlag motsvarande 15 000 euro.
- 6 OAKA överklagade till Monomeles Efeteio Athinon (Appellationsdomstolen i Aten (ensamdomare), Grekland), som avlog överklagandet och ogillade talan eftersom den ansågs vara ogrundad. Appellationsdomstolen fann bland annat att AB inte hade rätt till mellanskillnaden av lönen för den ovannämnda period, eftersom hans placering i personalreserv enligt artikel 34 i lag nr 4024/2011 var helt giltig, då denna åtgärd inte stred vare sig mot bestämmelserna i konstitutionen eller mot bestämmelserna i direktivet.

- 7 Enligt appellationsdomstolen tillgodoser systemet för personalreserv behovet av att begränsa och effektivisera löneutgifterna i syfte att konsolidera de offentliga finanserna, begränsa ökningen av de offentliga utgifterna och expansionen av den offentliga sektorn i vid mening, som det har fastställts inom ramen för det relevanta finanspolitiska ramverket på medellång sikt under den ekonomiska krisen i landet och som i vart fall rättfärdigar en särbehandling på grundval av det övergripande och objektiva kriteriet om (den anställdes) närhet till pensionsavgång med full ålderspension. Det utgör samtidigt ett lämplig och nödvändigt medel för att uppnå det ovannämnda målet (eftersom den gör det möjligt för anställda, som omfattas av den, att täcka sina grundläggande behov fram till pensionsavgången och säkerställer skyddet för utsatta sociala grupper och reglerar frågor som rör återbetalning av bostadslån och ser därmed till att det väsentliga innehållet i deras centrala konstitutionella och sociala rättigheter inte kränks).
- 8 Appellationsdomstolen fann dessutom att OAKA ingick bland de organ som omfattas av ett minskat avgångsvederlag och därför uppgick AB:s avgångsvederlag till 15 000 euro (såsom underinstansen hade slagit fast), vilket i enlighet med artikel 34.1(e) i lag 4024/2011 ska kvittas mot den lön som han erhöll under den tid han var placerad i personalreserven.
- 9 AB överklagade appellationsdomstolens dom till högsta domstolen. Han har bland annat gjort gällande att den överklagade domen är felaktig i den mån den det slås fast att bestämmelserna i artikel 34.1(c), (2) och (3) första stycket (4) och (9) i lag 4024/2011 om personalreserv är förenliga med konstitutionen och med bestämmelserna i artiklarna 2 (1) (b), 3 (1) (c) och 6 (1) första stycket i direktiv 2000/78 om förbud mot åldersdiskriminering. Den överklagade domen innebär därför ett åsidosättande de materiella bestämmelserna i konstitutionen och unionsrätten.

#### **Kortfattad redogörelse för skälen till att förhandsavgöranden begärs**

- 10 Enligt förarbetena till lag 4024/2011 ger bestämmelserna i artikel 34 personalreserven verkan åt det finanspolitiska ramverket på medellång sikt och artikel 37.7 i lag nr 3986/2011, och syftar till att iaktta statens åtaganden gentemot sina partners/kreditgivare om att sätta 30 000 arbetstagare inom den offentliga sektor i personalreserv, spara 300 000 000 euro under 2012 och slutföra förfarandet före slutet på 2011. Enligt förarbetena är dessutom de huvudsakliga fördelarna med vidtagande av åtgärden det omedelbara behovet av att säkerställa organisatoriska, operativa och budgetmässiga resultat, i syfte att uppnå strategiska mål om hållbarhet inom den offentliga sektorn och en minskning av de offentliga utgifterna. Detta (sker) utan att de flesta arbetstagarna, som är underkastade ett sådant system, blir arbetslösa och (garanteras) trygghet beträffande pensionen, utan att det skapas allvarlig oro bland personalen inom den offentliga förvaltningen och den offentliga sektorn i vid mening och utan att kostnaden för



avgångsvederlaget, i de flesta fallen, belastas ovannämnda organ, vilket kan vara särskilt missgynnade ur en finansiell synpunkt.

- 11 Med hänsyn till ovannämnda syfte, kränker inte lagstiftarens ingripande i form av införandet av systemet för personalreserv grundat på det övergripande kriteriet om att arbetstagaren är nära att förvärva rätten till ålderspension från det berörda försäkringsorganet de grundläggande konstitutionella principer som slås fast i artikel 2 (skydd av den mänskliga värdigheten), 4 (likhet inför lagen) respektive 5 (fri personlighetsutveckling) i konstitutionen. Detta beror på att lagstiftaren, vid en långvarig ekonomisk kris, får vidta åtgärder för att direkt minska de offentliga utgifterna, vilka kan medföra en ekonomisk börda för stora grupper av befolkningen, samtidigt som man strävar efter en framtida förbättring av den ekonomiska situationen och budgetläget, med beaktande av att sådana åtgärder gör det möjligt att uppnå det legitima målet om att effektivisera och göra den offentliga sektorn i vid mening mer hållbar. Samtidigt som särskilda regler gör det möjligt för arbetstagare, som är underkastade ett sådant system, att täcka åtminstone en del av sina grundläggande behov och det antas särskilda bestämmelser för att mildra deras negativa effekter, så att de inte skadar det väsentliga innehållet i det enskilda konstitutionella skyddet och de sociala rättigheterna.
- 12 Vidare kan anställda, som har ett privaträttsligt avtal om tillsvidareanställning med staten, lokala myndigheter, offentligrättsliga juridiska personer och offentliga organ i allmänhet, som OAKA, sägas upp vid vilken tidpunkt som helst på grund av uppsägning av anställningsavtalet från det organ som är arbetsgivare enligt den tillämpliga arbetsrättsliga lagstiftningen. Mot bakgrund av att det berörda offentliga organet har rätt att säga upp avtalet, är det således tillåtet för lagstiftaren att välja den mindre ingripande (åtgärden) genom systemet för personalreserv för den delen av personalen som närmar sig pensionsavgången.
- 13 Vidare har personal med ett privaträttsligt anställningsförhållande inte en fast ställning, till skillnad från tjänstemän inom den offentliga sektorn i inskränkt betydelse. Det är därmed inte möjligt att tillämpa, inte heller analogt, bestämmelserna i artikel 103.2 och 4 i konstitutionen. Den första föreskriver att ingen får inneha en tjänst som fast anställd tjänsteman om det inte anges i lag och den andra föreskriver att en tjänst som innehas av en tjänsteman är fast. Med stöd i dessa två bestämmelser har Symvoulito tis Epikrateias (Högsta förvaltningsdomstolen, Grekland) ansett att bestämmelsen i artikel 33 i lag nr 4024/2011 (och inte artikel 34 som gäller i förevarande fall), som inför ett system för förtidspension av anställda hos staten, lokala myndigheter och offentligrättsliga juridiska personer, och som innehåller liknande bestämmelser som i artikel 34, strider mot konstitutionen.
- 14 Mot bakgrund av det ovan anförda har den hänskjutande domstolen ogillat grunden för överklagandet, eftersom den anses ogrundad, i den del som det görs gällande att artikel 34 i lag nr 4024/2011 strider mot konstitutionen och fortsatte

sin prövning av den grunden i den del det görs gällande att denna bestämmelse strider mot unionsrätten.

- 15 Bestämmelsen i artikel 34.1 (c) (3) första stycket och (4) i lag nr 4024/2011 införde systemet för personalreserv för arbetstagare som redan innehar ett privaträttsligt anställningsavtal med staten, lokala myndigheter, offentligrättsliga juridiska personer och privata organ inom den offentliga sektorn under en period av högst två år (från den 1 januari 2012 till den 31 december 2013), på grundval av det övergripande kriteriet om att de närmar sig till att uppfylla villkoren för att få tillgång till ålderspension, vilket motsvarar 35 år av försäkring under den ovannämnda perioden.
- 16 De som omfattas av personalreserv blir föremål för en drastisk nedsättning av lönen under denna period och fram till dess att villkoren för pensionsavgång uppfylls, utan att för den skull vara skyldiga att arbeta för det berörda offentliga organet. Det avgångsvederlag som de annars skulle ha erhållit kvittas mot den nedsatta lönen som erhålls under den tid som vederbörande är placerad i personalreserven. Placeringen inom ramen för detta system bedöms vara ett varsel om uppsägning med alla de rättsverkningar som följer därav.
- 17 Syftet med de tillämpliga bestämmelserna är det omedelbara behovet av att minska löneutgifterna, som det har överenskommit mellan staten och dess partners/kreditgivare och rationalisera den offentliga sektorn och även den offentliga sektorn i vid mening, mot bakgrund av den allvarliga ekonomiska krisen i landet.
- 18 I de tillämpliga bestämmelserna föreskrivs inte någon specifik åldersgräns för personal som är underkastad systemet för personalreserv. Det kan därmed inte vara fråga om direkt diskriminering på grund av ålder i den mening som avses i artikel 2.1(a) i direktiv 2000/78. Den tillämpliga bestämmelsen grundas emellertid på det övergripande kriteriet om att (de anställda) ska under perioden från och med den 1 januari 2012 till och med den 31 december 2013 vara nära att förvärva rätten till ålderspension från deras försäkringsorgan, efter fullgörandet av 35 år av försäkring. Frågan som därför uppstår är huruvida den tillämpliga bestämmelsen i artikel 34.3 första stycket och (4) i lag nr 4024/2011 utgör indirekt diskriminering på grund av ålder, i den mening som avses i artikel 2.1 (b) i direktivet, med beaktande av att arbetstagare som har ett anställningsförhållande, som i AB:s fall, har förvärvat rätt till ålderspension från den berörda institutionen för social trygghet enligt försäkringslagstiftningen, utöver andra fall som inte är aktuella i förevarande mål, och om de har fullgjort 10 500 arbetsdagar (35 års arbete) försäkrade hos IKA eller hos annat försäkringsorgan för arbetstagare, och att (arbetstagaren) har fyllt 58 år (åldersgräns och arbetsdagar som var gällande vid den tidpunkten).
- 19 Dock bör det konstateras att det i förevarande fall inte kan uteslutas att försäkringsperioden (35 år) kan uppnås vid en senare (eller tidigare) ålder än femtioåttonde året, beroende på yrkeslivets början och arbetstagarens försäkring



eller av andra personliga skäl. I syfte att förvärva rätten till ålderspension är det emellertid en nödvändig förutsättning att den försäkrade arbetstagaren hos IKA har arbetat i 35 år, utöver att ha fullgjort den lägsta försäkringsperioden i samband med anställningsförhållandet som anges ovan (35 år), och att denne har fyllt 58 år.

- 20 För det fall som den ovannämnda bestämmelsen faktiskt utgör en indirekt diskriminering på grund av ålder, i den mening som avses i direktivet, uppstår en ytterligare fråga om huruvida de skäl som anges i motiveringen till lagen på ett objektivt och rimligt sätt utgör ett berättigat mål som motiverar skillnaden i behandling, med hänsyn till de förutsättningar enligt vilka en del av personalen har underkastats systemet för personalreserv och huruvida de särskilda lagstiftningsåtgärder som avser löner och avgångsvederlag för anställda som omfattas av systemet för personalreserv, utgör lämpliga och nödvändiga medel för att uppnå detta mål, i den mening som avses i artikel 2.2 (b) och artikel 6.1 i direktiv 2000/78, och särskilt (med hänsyn till):

a) Den drastiska nedskärningen av lönen för den personal som är underkastad systemet för personalreserv motsvarande 60 procent av deras grundlön, i den mening som avses i artikel 34.1 (c) i lag nr 4024/2011, utan att den personal som är föremål för (åtgärden) är skyldig att arbeta för det berörda offentliga organet och förlorar (möjligheterna) till en eventuell karriärutveckling och löneökning för perioden (som sträcker sig) från det att vederbörande placeras i personalreserv till uppsägningen på grund av uppnåendet av full ålderspension, och genom att även ta hänsyn till de lagstadgade skyddsåtgärderna som berör denna personal (möjlighet att hitta en annan tjänst eller utöva ett fritt yrke utan att förlora rätten till den nedsatta grundlönen, organets, det vill säga OAED, skyldighet att betala det berörda försäkringsorganet arbetsgivarens och arbetstagarens sociala avgifter fram till tidpunkten för pensionsavgång på grundval av arbetstagarens tidigare lön, undantaget från systemet för personalreserv för utsatta sociala grupper som behöver skydd, möjligheten att i första hand flytta sådan personal till andra tjänster inom den offentliga sektorn, vidtagande av åtgärder för återbetalning av bostadslån som beviljats sådan personal osv. ).

b) Den totala (eller partiella) förlusten, i enlighet med artikel 34.1 e i lag nr 4024/2011, av det lagstadgade avgångsvederlaget vid uppsägning eller arbetstagarens avgång från tjänsten på grund av att vederbörande uppnått full ålderspension, vilket motsvarar 40 procent av avgångsvederlaget för anställda med tilläggförsäkring (med avseende på gäller allmännyttiga offentliga organ eller offentliga organ som subventioneras av staten, såsom OAKA, får avgångsvederlaget inte överstiga 15 000 euro), genom att avgångsvederlaget kvittas mot den nedsatta lön som erhålls under den tid som arbetstagaren är placerad i personalreserven. Personal skulle annars ha haft rätt till avgångsvederlaget i enlighet med ovannämnd gällande arbetsrätt, oberoende av om de sade upp sig eller blev uppsagda.

- 21 Mot bakgrund av ovanstående uppstår frågan huruvida bestämmelserna i artikel 34 i lag nr 4024/2011 är förenliga med bestämmelserna i artiklarna 2.1 och (2) (b),

3.1 (c) och 6.1 (a) i direktiv 2000/78. I ljuset av det ovan anförda är den hänskjutande domstolen enig om att det är nödvändigt att hänskjuta frågorna till Europeiska unionens domstol för förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF.

ARBETS  
DOKUMENT