

**Begäran om förhandsavgörande framställd av Areios Pagos (Grekland) den 4 juli 2019 — AB mot Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis**

(Mål C-511/19)

(2019/C 319/28)

Rättegångsspråk: grekiska

**Hänskjutande domstol**

Areios Pagos

**Parter i det nationella målet**

Klagande: AB

Motpart: Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis

**Tolkningsfrågor**

- 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, offentligrättsliga juridiska personer och den offentliga sektorn i vid mening (privaträttsliga organ) i egenskap av arbetsgivare, och enligt vilken personal hos ovan nämnda organ med privaträttsliga anställningsavtal placeras i personalreserv under en period av högst tjugofyra 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 ovan nämnda 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 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 ovan nämnda 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 ovan nämnda 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 läninstitutet 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 fräntas 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?