



Datum van inontvangstneming : 10/09/2019

**Zaak C-511/19**

**Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof**

**Datum van indiening:**

4 juli 2019

**Verwijzende rechter:**

Areios Pagos (Griekenland)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

11 juni 2019

**Verzoekende partij:**

AB

**Verwerende partij:**

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon - [REDACTED]

---

**Voorwerp van het geschil in het hoofdgeding**

Prejudiciële verwijzing – Artikel 267 VWEU – Richtlijn 2000/78/EG – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Discriminatie wegens leeftijd – Indirecte discriminatie – Nationale wettelijke bepaling waarbij werknemers in de publieke sector met een arbeidsrechtelijke verhouding in een arbeidsreserve worden geplaatst met als criterium de termijn waarbinnen zij aan de voorwaarden voor toekenning van een volledig ouderdomspensioen zullen voldoen – Rechtvaardiging van de nationale wettelijke regeling

**Voorwerp en grondslag van het prejudiciële verzoek**

Uitlegging van het Unierecht, artikel 267 VWEU

**Prejudiciële vragen**

- A) Vormt een wettelijke regeling van een lidstaat als artikel 34, lid 1, onder c), lid 3, onder a), en lid 4 van wet 4024/2011, die van toepassing is op de Staat, de lokale overheden, de publiekrechtelijke rechtspersonen en in het

algemeen op alle tot de publieke sector behorende instanties (privaatrechtelijke rechtspersonen) in hun hoedanigheid van werkgever, waarbij werknemers die in een privaatrechtelijke arbeidsverhouding bij de bovengenoemde entiteiten zijn aangesteld, in de arbeidsreserve worden geplaatst voor ten hoogste vierentwintig (24) maanden, met als enig materieel criterium dat zij spoedig, namelijk binnen het tijdvak van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013, aan de voorwaarden voor een volledig ouderdomspensioen zullen voldoen, dat wil zeggen dat zij vijfendertig (35) jaar verzekerd zijn geweest, indirecte discriminatie wegens leeftijd in de zin van artikel 2, leden 1 en 2, onder b), en artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 2000/78, in aanmerking nemende dat de destijds geldende wettelijke regeling voor toekenning van een volledig ouderdomspensioen aan een werknemer in een arbeidsrechtelijke verhouding vereiste (naast andere, hier niet ter zake doende omstandigheden) dat deze ten minste 10 500 dagen (35 jaar) verzekerd was geweest bij IKA (algemeen pensioenfonds) of een andere instelling voor primaire verzekeringen voor werknemers en tevens de leeftijd van (ten minste) 58 jaar had bereikt, uiteraard zonder dat wordt uitgesloten dat in het concrete geval deze verzekeringsduur van 35 jaar op een andere leeftijd wordt bereikt?

B) Indien vraag A bevestigend wordt beantwoord, kan de plaatsing in de arbeidsreserve dan objectief en in redelijkheid gerechtvaardigd zijn in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), i), en artikel 6, lid 1, onder a), van de richtlijn, in het licht van de dringende noodzaak van organisatorische, operationele en budgettaire resultaten, en met name van de dringende noodzaak van inkrimping van de overheidsuitgaven zodat vóór het einde van 2011 de specifieke getalsmatige doelen konden worden behaald, omschreven in de memorie van toelichting bij de wet en gespecificeerd in het budgettaire-strategisch kader voor de middellange termijn, teneinde de verplichtingen na te komen die het land was aangegaan jegens de kredietverleners om de in het land heersende ernstige en langdurige budgettaire en economische crisis aan te pakken en tegelijkertijd de buitensporige openbare sector te rationaliseren en te beperken?

C) Indien vraag B bevestigend wordt beantwoord:

1) Vormt een maatregel als die van artikel 34, lid 1, onder c), van wet 4024/2011, die voorziet in een drastische vermindering van de bezoldiging van de in de arbeidsreserve geplaatste werknemers, tot 60 % van het basissalaris dat zij tot dat moment genoten, zonder dat deze werknemers voor de betrokken overheidsinstantie arbeid hoeven te verrichten, en die (in feite) het einde betekent van hun loopbaanontwikkeling op het gebied van salariëring of inschaling vanaf de plaatsing in de arbeidsreserve tot hun ontslag wegens pensionering met een volledig ouderdomspensioen, een passend en noodzakelijk middel om dat doel te bereiken in de zin van artikel 2, lid 1 en lid 2, onder b), en artikel 6, lid 1, onder a), van de richtlijn, onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- a) de in de arbeidsreserve opgenomen werknemers mogen een andere werkkring vinden (in de particuliere sector) of een vrij beroep of ambacht uitoefenen, zonder het recht op betaling van het genoemde deel van het basissalaris te verliezen, tenzij het inkomen of de inkomsten uit hun nieuwe werkkring of bedrijvigheid hoger zijn dan de vóór de plaatsing in de arbeidsreserve genoten bezoldiging, in welk geval het ontvangen deel van het basissalaris wordt teruggebracht met het bedrag waarmee dit wordt overschreden (artikel 34, lid 1, onder f);
- b) de tot de publieke sector behorende werkgever, en bij opheffing daarvan de OAED (uitvoerende instantie van de socialezekerheidswetgeving), is tot de pensionering van de werknemer aansprakelijk voor de betaling aan de bevoegde verzekeringsinstelling van alle, zowel de voor rekening van de werkgever als van de werknemer komende bijdragen voor het primaire pensioen, vrijwillige verzekering, sociale zekerheid en gezondheidszorg, op basis van de bezoldiging die de werknemer vóór diens plaatsing in de arbeidsreserve genoot (artikel 34, lid 1, onder d);
- c) vrijgesteld van de plaatsing in de arbeidsreserve zijn kwetsbare sociale groepen die bescherming behoeven (de werknemer heeft een echtgenoot die reeds in de arbeidsreserve is geplaatst, een inwonende echtgenoot of kind dat voor minstens 67 % gehandicapt is en ten laste van de werknemer komt; de werknemer zelf is voor minstens 67 % gehandicapt; grote gezinnen; inwonend éénoudergezin dat ten laste van de werknemer komt) (artikel 34, lid 1, onder b);
- d) de werknemer wordt zo mogelijk overgeplaatst naar andere vrijkomende functies in de publieke sector, op grond van objectieve en meritocratische criteria, volgens de rangschikking van ASEP (artikel 34, lid 1, onder a) – een mogelijkheid die in de praktijk echter beperkt was gezien de drastische terugloop van het aantal aanstellingen bij de diverse publieke instanties wegens de noodzaak van inkrimping van de uitgaven;
- e) er wordt gezorgd voor maatregelen ter bevordering van de aflossing van hypothecaire leningen die in de arbeidsreserve opgenomen werknemers hebben genomen bij de Tameio Parakatathikon kai Daneion (financiële instelling die onder meer leningen verstrekt aan ambtenaren) en het opstellen van een overeenkomst tussen de Griekse staat en de Vereniging van Griekse banken teneinde de terugbetaling van leningen van deze werknemers bij andere banken te vergemakkelijken, in verhouding tot ieders totale gezinsinkomen en vermogenssituatie (artikel 34, leden 10 en 11);
- f) volgens een latere wet (artikel 1, lid 15, van wet 4038/2012, FEK A' 14) krijgen de onder b) en c) bedoelde werknemers absolute

voorrang bij de afhandeling van hun pensioen en de afgifte van de betalingsopdracht, in ieder geval binnen vier maanden nadat zij zijn ontslagen en de desbetreffende bewijsstukken voor de erkenning van het pensioen hebben ingediend, en

- g) van de hierboven genoemde beëindiging van loopbaanontwikkeling op het gebied van salariering of inschaling van de in de arbeidsreserve opgenomen werknemers gedurende dat tijdvak (tot hun ontslag wegens pensionering met volledig ouderdomspensioen), is in de meerderheid van de gevallen, waaronder in dit geval, geen sprake, aangezien de werknemer gezien zijn lange dienstverband bij de overheidsinstantie, de top van de wettelijke salaris- en/of functieschaal die op zijn loopbaan van toepassing is, reeds heeft bereikt?

2) Vormt een regeling als die van artikel 34, lid 1, onder e), van wet 4024/2011, die de werknemer geheel of gedeeltelijk de vergoeding ontzegt die artikel 8, onder b), van wet 3198/1955 bij ontslag toekent wanneer is voldaan aan de voorwaarden voor toekenning van een volledig ouderdomspensioen, en 40 % bedraagt van de ontslagvergoeding die geldt voor de op vrijwillige basis verzekerde werknemers (voor zover het publieke instanties betreft die een nutskarakter hebben of door de Staat worden gesubsidieerd, zoals de onderhavige privaatrechtelijke rechtspersoon, bedraagt deze echter ten hoogste 15 000 EUR), omdat deze vergoeding wordt verrekend met de tijdens de opname in de arbeidsreserve ontvangen verminderde bezoldiging, een maatregel die passend en noodzakelijk is ter verwezenlijking van het bovengenoemde doel, in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), i), en artikel 6, lid 1, onder a), van de richtlijn, in aanmerking genomen dat de werknemer deze lagere vergoeding volgens de geldende arbeidswetgeving hoe dan ook zou ontvangen, ongeacht of hij zelf ontslag nam of werd ontslagen door de instantie waar hij werkte?

### **Aangevoerde bepalingen van Unierecht**

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16): overweging 25 en artikel 1, artikel 2, leden 1 en 2, onder b), artikel 3, lid 1, onder c), en artikel 6, lid 1, onder a)

### **Geldend nationaal recht**

Wet 4024/2011 „Pensioenregelingen, eenvormige salarisschaal – rang, arbeidsreserve en andere bepalingen ter uitvoering van het budgettair-strategisch kader voor de middellange termijn 2012-2015” (FEK A’ 226): artikel 34

Wet 3304/2005 „Toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid” (FEK A’ 16)

Wet 4443/2016 „I) Omzetting [...] van richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep [...]” (FEK A’ 232)

### **Korte weergave van de feiten en van de procedure**

- 1 AB, verzoeker in cassatie in het hoofdgeding, werd op 23 juni 1982 door verweerder in het hoofdgeding, Olympiako Athlitiko Kentro Athinon - ██████████ (het Olympisch stadion bij Athene; hierna: „OAKA”), met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangesteld als elektronicus.
- 2 AB werd, met toepassing van artikel 34, lid 1, onder c), artikel 3, onder a), en de artikelen 4 en 8 van wet 4024/2011, bij declaratoire beslissing van OAKA van 30 december 2011 met ingang van 1 januari 2012 van rechtswege in de arbeidsreserve geplaatst. Na zijn plaatsing in de arbeidsreserve werd zijn bezoldiging, die tot dat moment 3 775,58 EUR (bruto) per maand bedroeg, met ingang van 1 januari 2012 teruggebracht tot 60 % van zijn basissalaris, 1 064,99 EUR (bruto) per maand.
- 3 Op 30 april 2013 zegde OAKA de arbeidsovereenkomst met AB op. Met toepassing van artikel 34, lid 1, onder e), van wet 4024/2011, dat voorschrijft dat de verschuldigde ontslagvergoeding wordt verrekend met de uitkering die de werknemer gedurende diens opname in de arbeidsreserve ontving, betaalde OAKA hem niet de vergoeding waarin de wet voorziet wanneer de werkgever heeft voldaan aan de voorwaarden voor toekenning van een volledig pensioen door de betrokken verzekeringsinstelling.
- 4 AB stelde een actie in bij de Monomeles Protodikeio Athinon (alleensprekende rechter in eerste aanleg te Athene, Griekenland), onder meer op de grond dat de regeling van artikel 34 van wet 4024/2011, voor zover deze een verschil in behandeling op grond van leeftijd behelsde, in strijd was met richtlijn 2000/78. Hij vorderde onder meer de nietigverklaring van zijn plaatsing in de arbeidsreserve met ingang van 1 januari 2012, veroordeling van OAKA tot betaling van het verschil in bezoldiging vóór en na die plaatsing, over het tijdvak van 1 januari 2012 tot 30 april 2013, alsmede erkenning van een verplichting van OAKA om hem een bedrag van in totaal 32 108,04 Euro te betalen als ontslagvergoeding (zonder de beperking tot 15 000 Euro), met de wettelijke rente.
- 5 De Monomeles Protodikeio Athinon verklaarde de actie gedeeltelijk gegrond. Deze rechter oordeelde onder meer dat de plaatsing van AB in de arbeidsreserve met toepassing van artikel 34 van wet 4024/2011 uitsluitend was gebaseerd op diens aanstaande pensionering en derhalve een verschil in behandeling op grond van leeftijd vormde, dat geen objectief en redelijk gerechtvaardigd doel diende en in strijd was met richtlijn 2000/78, in de nationale rechtsorde omgezet bij wet

3304/2005 (vervolgens vervangen bij wet 4443/2016). Na artikel 34 van wet 4024/2011 naar de letter en het doel van de richtlijn te hebben uitgelegd, verklaarde dit gerecht de plaatsing van AB in de arbeidsreserve nietig, wees het diens vorderingen tot betaling van het verschil in bezoldiging gedurende het tijdvak van 1 januari 2012 tot 30 april 2013 toe, en erkende het de verplichting van OAKA tot betaling van een ontslagvergoeding van 15 000 EUR.

- 6 Tegen dit vonnis van de Monomeles Protodikeio Athinon stelde OAKA beroep in bij het Monomeles Efeteio Athinon (alleensprekende beroepsrechter te Athene, Griekenland), dat de actie van AB ongegrond verklaarde. De beroepsrechter oordeelde onder meer dat AB geen recht had op het verschil in bezoldiging over het genoemde tijdvak, omdat zijn plaatsing in de arbeidsreserve krachtens artikel 34 van wet 4024/2011 volstrekt geldig was, aangezien deze noch in strijd was met de bepalingen van de grondwet noch met die van richtlijn 2000/78.
- 7 Volgens de beroepsrechter diende de instelling van de arbeidsreserve het noodzakelijke doel van inperking van de salariskosten in het kader van de sanering van de staatsfinanciën en van rationalisering van de te zware overheidssector, welk doel tijdens de langdurige economische crisis in het land is verankerd in het budgettair-strategisch kader voor de middellange termijn; het rechtvaardigt hoe dan ook een verschil in behandeling gebaseerd op het horizontale en objectieve criterium dat spoedig het recht op een volledig pensioen ontstaat, en vormt daarnaast een passende en noodzakelijke maatregel om dat doel te bereiken (in aanmerking genomen dat wordt voorzien in het levensonderhoud van de betrokken werknemers, tot hun volledige pensionering, en in de bescherming van kwetsbare maatschappelijke groepen, alsmede in een regeling van onderwerpen betreffende de aflossing van hypothecaire leningen, zodat de verwezenlijking van de hierboven beschreven doelstelling de kern van de constitutionele en sociale rechten onverlet laat).
- 8 De beroepsrechter oordeelde tevens dat OAKA tot de instanties behoort waarvoor een lagere ontslagvergoeding geldt en dat de aan AB verschuldigde vergoeding derhalve 15 000 EUR bedraagt (zoals ook de rechter in eerste aanleg had geoordeeld), en verrekende deze vergoeding, met toepassing van artikel 34, lid 1, onder e), van wet 4024/2011, met de bezoldiging die AB tijdens zijn opname in de arbeidsreserve had ontvangen.
- 9 Tegen deze beslissing van het Monomeles Efeteio Athinon stelde AB cassatieberoep in. Hij voert onder meer als middel aan dat de bestreden beslissing, doordat daarbij ten onrechte is geoordeeld dat de regeling van artikel 34, lid 1, onder c), lid 2, lid 3, eerste alinea, en de leden 4 en 9, van wet 4024/2011 betreffende de arbeidsreserve verenigbaar is met de grondwet en met de bepalingen van artikel 2, lid 1, onder b), artikel 3, lid 1, onder c), en artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 betreffende het verbod van discriminatie op grond van leeftijd, in strijd is met deze materiële bepalingen van de Grondwet en van het Unierecht.

**Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzing**

- 10 Volgens de memorie van toelichting van wet 4024/2011 regelt artikel 34 de maatregel van de arbeidsreserve die werd aangekondigd in het budgettaire-strategisch kader voor de middellange termijn en in artikel 37, lid 7, van wet 3986/2011, met het doel om de verplichtingen van het land jegens de kredietverleners dienaangaande na te komen, namelijk dat de maatregel zal gelden voor 30 000 werknemers in de publieke sector, 300 000 000 EUR zal besparen in het jaar 2012, en dat de procedure zal zijn voltooid vóór het einde van 2011. De voornaamste voordelen van de maatregel zijn volgens de toelichting de onmiddellijk gunstige organisatorische, operationele en budgettaire resultaten ter verwezenlijking van het strategische doel van inkrimping van de overheid en de overheidsuitgaven; intussen wordt het grote aantal werknemers voor wie de regeling geldt, niet de werkloosheid maar de zekerheid van pensionering ingeleid, wordt het personeel in de bestuurslagen en de bredere publieke sector niet op grote schaal verstoord, en worden de betrokken instanties in het overgrote deel van de gevallen evenmin belast met de, budgettaire bijzonder ongunstige, uitkering van een ontslagvergoeding.
- 11 In het licht van dat doel, is de wettelijke maatregel tot invoering van een arbeidsreserve gebaseerd op het horizontale criterium dat in de nabije toekomst het recht ontstaat op uitkering van een volledig ouderdomspensioen door de bevoegde verzekeringsinstelling, niet in strijd met de fundamentele constitutionele beginselen die zijn verankerd in de artikelen 2 (bescherming van de menselijke waardigheid), 4 (gelijkheid van de burgers) en 5 (vrije ontwikkeling van de persoonlijkheid) van de grondwet. Bij een langdurige economische crisis mag de wetgever namelijk ter onmiddellijke beperking van de uitgaven maatregelen nemen die voor grote delen van de bevolking financieel belastend zijn en tegelijkertijd zijn gericht op de verbetering van de toekomstige financiële en economische situatie, in aanmerking genomen dat deze maatregelen immers tevens het gerechtvaardigde doel van sanering en inkrimping van de te zware publieke sector dienen, terwijl de diverse bijkomende regelingen althans gedeeltelijk voorzien in de basisbehoeften van de desbetreffende werknemers en bijzondere aandacht besteden aan het verzachten van de ongunstige gevolgen ervan, zodat de kern van de constitutionele en sociale rechten onverlet blijft.
- 12 Het personeel dat op grond van een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam is bij de Staat, de lokale overheden, de publiekrechtelijke rechtspersonen en andere tot de publieke sector behorende instanties, zoals OAKA, en dat de daarmee corresponderende formatieplaatsen bezet, kan volgens de arbeidswetgeving op elk moment met opzegging van die arbeidsovereenkomst door de werkgever worden ontslagen. Daar het de desbetreffende publieke instantie vrijstond de arbeidsovereenkomsten op te zeggen, was derhalve de keuze van de wetgever voor de minder belastende maatregel om het deel van het personeel waarvoor pensionering op handen was in de arbeidsreserve te plaatsen, volstrekt legitiem.



- 13 Bovendien is voor het in een privaatrechtelijke arbeidsverhouding aangestelde personeel, anders dan voor de ambtenaren in vaste dienst van de overheid in engere zin, niet de status van een vast dienstverband weggelegd en is artikel 103, leden 2 en 4, van de grondwet zelfs niet naar analogie op hen toepasbaar. Volgens lid 2 kan niemand worden aangesteld in een formatieplaats die niet bij wet is voorzien, en volgens lid 4 hebben ambtenaren die formatieplaatsen bezetten, een vaste aanstelling. Op grond van deze bepalingen achtte het Symvoulío tis Epikrateias (hoogste bestuursrechter, Griekenland), artikel 33 van wet 4024/2011 (niet artikel 34, dat in de onderhavige zaak aan de orde is) in strijd met de grondwet. Artikel 33 stelt een regeling in, die correspondeert met die van artikel 34, volgens welke de reguliere ambtenaren in vaste dienst bij de Staat, de lokale overheden en de publiekrechtelijke rechtspersonen in afwachting van hun pensioen op non-actief kunnen worden gesteld.
- 14 De verwijzende rechter verklaart derhalve het cassatiemiddel ongegrond voor zover het betoogt dat artikel 34 van wet 4024/2011 in strijd is met de grondwet, en zet het onderzoek van dit middel voort voor zover het de verenigbaarheid met het Unierecht betreft.
- 15 Artikel 34, lid 1, onder c), lid 3, eerste alinea, en lid 4, van wet 4024/2011 regelt de mogelijkheid van plaatsing in een arbeidsreserve voor werknemers die in een privaatrechtelijke arbeidsverhouding reeds werkzaam zijn bij de Staat, de lokale overheden, de publiekrechtelijke rechtspersonen en tot de publieke sector behorende privaatrechtelijke rechtspersonen, gedurende een tijdvak van ten hoogste twee jaar (van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013), aan de hand van het horizontale criterium dat zij spoedig aan de voorwaarden voor een volledig ouderdomspensioen zullen voldoen, dat wil zeggen dat zij binnen de vermelde periode 35 jaar verzekerd zullen zijn geweest.
- 16 Zolang de voorwaarden voor pensionering niet zijn vervuld, ondervinden de werknemers tijdens de periode dat zij in de arbeidsreserve zijn opgenomen, een drastische vermindering van hun salaris, maar hoeven zij voor de betrokken overheidsinstantie geen arbeid te verrichten. De ontslagvergoeding waartoe zij normaliter gerechtigd zouden zijn wordt voorts verrekend met de lagere bezoldiging die zij tijdens hun opname in de arbeidsreserve ontvangen, en de plaatsing zelf wordt beschouwd als aankondiging van ontslag, met alle gevolgen die hieraan rechtens zijn verbonden.
- 17 Deze regeling werd ingegeven door de noodzaak van onmiddellijke inperking van de salariskosten, als overeengekomen met de kredietverleners van het land, en van de rationalisering van de overheids- en publieke sector, in het licht van de ernstige economische crisis die het land doormaakte.
- 18 De regeling voorziet niet in een specifieke leeftijdsgrens voor het personeel dat in de arbeidsreserve wordt opgenomen, zodat er geen sprake kan zijn van rechtstreekse discriminatie op grond van leeftijd in de zin van artikel 2, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78. De wettelijke regeling is evenwel gebaseerd op het

horizontale criterium dat de werknemer jegens zijn verzekeringsinstelling wegens het volmaken van 35 verzekeringsjaren spoedig gerechtigd zal zijn tot een volledig ouderdomspensioen, wanneer de voorwaarden voor zijn pensionering vervuld worden binnen het specifieke tijdvak van 1 januari 2012 tot 31 december 2013. Bijgevolg rijst de vraag of de relevante wettelijke regeling van artikel 34, lid 3, eerste alinea, en lid 4, van wet 4024/2011 een indirecte discriminatie wegens leeftijd vormt in de zin van artikel 2, lid 1, onder b), van de richtlijn, in aanmerking genomen dat de werknemers die zijn verzekerd op basis van een arbeidsrechtelijke verhouding, zoals AB, volgens de socialezekeringswetgeving (naast andere hier niet ter zake doende omstandigheden) jegens hun verzekeringsinstelling gerechtigd waren tot een volledig ouderdomspensioen indien zij, uitsluitend ter zake van in loondienst verrichte arbeid, 10.500 volledig gewerkte dagen (35 jaar) verzekerd waren bij IKA of een andere primaire werknemersverzekering en tevens de leeftijd van 58 jaar hadden bereikt (volgens de destijds geldende wetgeving betreffende leeftijd en aantal gewerkte dagen).

- 19 Uiteraard kan niet worden uitgesloten dat in specifieke gevallen de vereiste verzekeringsduur (35 jaar) bereikt wordt op een hogere (of lagere) leeftijd dan het 58ste jaar, afhankelijk van het moment waarop de werknemer is gaan werken en in de verzekering is opgenomen, of van andere persoonlijke factoren; voor een uit hoofde van een arbeidsrechtelijke verhouding bij IKA verzekerde werknemer is voor toekenning van een volledig ouderdomspensioen echter niet alleen vereist dat voldaan is aan de minimale verzekeringsduur (35 jaar), maar ook dat tenminste de leeftijd van 58 jaar is bereikt.
- 20 Indien de onderhavige wettelijke regeling inderdaad een indirecte discriminatie op grond van leeftijd in de zin van de richtlijn vormt, rijst voorts de vraag of de in de toelichting bij de wet uiteengezette redenen een objectief en redelijk doel opleveren dat het verschil in behandeling rechtvaardigt – de omstandigheden waarin een deel van het personeel in de arbeidsreserve wordt geplaatst mede in aanmerking genomen–, en bovendien of de nadere wettelijke maatregelen betreffende de bezoldiging en ontslagvergoeding van in de arbeidsreserve opgenomen werknemers, passende en noodzakelijke middelen vormen om dat doel te bereiken in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), en artikel 6, lid 1, van de richtlijn 2000/78, met name:
  - a) de drastische vermindering, volgens artikel 34, lid 1, onder c), van wet 4024/2011, van de bezoldiging van de in de arbeidsreserve opgenomen werknemer tot 60 % van zijn basissalaris, zonder dat de werknemer voor de betrokken overheidsinstantie arbeid hoeft te verrichten, en het daaruit voortvloeiende verlies van de mogelijkheid van salarisverhoging of hogere functie-inschaling gedurende de periode vanaf zijn plaatsing in de arbeidsreserve tot zijn ontslag wegens pensionering met volledig ouderdomspensioen, met inaanmerkingneming echter van de in de wet voorziene beschermende maatregelen voor deze werknemers (de mogelijkheid om bij een andere werkgever of als zelfstandige te gaan werken zonder het recht op het genoemde percentage van het basissalaris te verliezen; betaling van de werkgevers- en de

werknemersbijdragen op basis van de laatst genoten bezoldiging aan de bevoegde verzekeringsinstelling door de werkgever of de OAED; vrijstelling van plaatsing in de arbeidsreserve van kwetsbare sociale groepen die bescherming behoeven; mogelijkheid van overplaatsing, bij voorkeur naar andere functies binnen de publieke sector; maatregelen ter bevordering van de aflossing van hypothecaire leningen die deze werknemers hebben genomen, enz.), en

b) het gehele of gedeeltelijke verlies, overeenkomstig artikel 34, lid 1, onder e), van wet 4024/2011, van de wettelijke vergoeding die de werknemer bij ontslag wordt toegekend wanneer voldaan is aan de voorwaarden voor toekenning van een volledig ouderdomspensioen, ten bedrage van 40 % van de ontslagvergoeding die geldt voor de op vrijwillige basis verzekerde werknemers (voor zover het publieke instanties betreft die een nutskarakter hebben of door de staat worden gesubsidieerd, zoals OAKA, bedraagt deze echter ten hoogste 15 000 EUR), doordat deze wordt verrekend met de voor de duur van de plaatsing in de arbeidsreserve ontvangen verminderde bezoldiging, terwijl de werknemer deze volgens de beschreven geldende arbeidswetgeving hoe dan ook zou ontvangen, ongeacht of hij zelf ontslag neemt of wordt ontslagen door de instantie waar hij werkte.

- 21 Gezien het bovenstaande rijst twijfel over de verenigbaarheid van de aangehaalde bepalingen van artikel 34 van wet 4024/2011 met artikel 2, lid 1 en lid 2, onder b), artikel 3, lid 1, onder c), en artikel 6, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78. Het verwijzende gerecht is derhalve unaniem van oordeel dat, in overeenstemming met artikel 267 VWEU, de prejudiciële vragen moeten worden voorgelegd aan het Hof van Justitie van de Europese Unie.