



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 58/21
Λουξεμβούργο, 15 Απριλίου 2021

Απόφαση στην υπόθεση C-511/19
AB κατά Ολυμπιακού Αθλητικού Κέντρου Αθηνών – Σπύρος Λούης

**Εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα οι οποίοι εντάσσονται, υπό ορισμένες
προϋποθέσεις, στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας: η ελληνική ρύθμιση
δεν αντιβαίνει στο δίκαιο της Ένωσης**

Η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας την οποία εισάγει το ως άνω καθεστώς υπηρετεί θεμιτό σκοπό της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης και τα μέσα για την επίτευξή του είναι πρόσφορα και αναγκαία

Ο AB προσελήφθη το 1982, δυνάμει σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, από το Ολυμπιακό Αθλητικό Κέντρο Αθηνών – Σπύρος Λούης (ΟΑΚΑ, Ελλάδα), νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου που ανήκει στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Από το 1998 τοποθετήθηκε στη θέση τεχνικού συμβούλου. Από την 1η Ιανουαρίου 2012 ο AB εντάχθηκε, κατ' εφαρμογήν του νόμου 4024/2011¹, στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας πριν από τη συνταξιοδότησή του, με συνέπεια τη μείωση των αποδοχών του στο 60 % του βασικού μισθού του². Στις 30 Απριλίου 2013 το ΟΑΚΑ κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας του χωρίς να του καταβάλει την προβλεπόμενη αποζημίωση απόλυσης. Η μη καταβολή της αποζημίωσης στηρίχθηκε στον ως άνω νόμο ο οποίος προβλέπει συμψηφισμό της οφειλόμενης αποζημίωσης απόλυσης με τις αποδοχές που καταβάλλονται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της εργασιακής εφεδρείας.

Ενώπιον των ελληνικών δικαστηρίων ο AB αμφισβήτησε, μεταξύ άλλων, το κύρος της θέσης του υπό το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας, υποστηρίζοντας ότι το ελληνικό δίκαιο εισάγει διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας που αντιβαίνει στην οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία³. Ζήτησε δε να υποχρεωθεί το ΟΑΚΑ να του καταβάλει, αφενός, τις διαφορές μεταξύ των αποδοχών που λάμβανε προτού τεθεί υπό καθεστώς εργασιακής εφεδρείας και των αποδοχών που λάμβανε μετά τη θέση του υπό το καθεστώς αυτό και, αφετέρου, ορισμένο ποσό ως αποζημίωση απόλυσης.

Ο Άρειος Πάγος (Ελλάδα), ο οποίος επιλήφθηκε αιτήσεως αναιρέσεως στην υπόθεση αυτή, υπέβαλε στο Δικαστήριο ερωτήματα σχετικά με την ερμηνεία της οδηγίας. Ζήτησε, μεταξύ άλλων, να διευκρινιστεί αν το καθεστώς αυτό –το οποίο έχει εφαρμογή μόνον στους μισθωτούς που πληρούν κριτήριο βασιζόμενο στην εγγύτητα προς θεμελίωση των προϋποθέσεων για

¹ Άρθρο 34, επιγραφόμενο «Κατάργηση κενών θέσεων ιδιωτικού δικαίου και εργασιακή εφεδρεία», του νόμου 4024/2011, Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015, της 27ης Οκτωβρίου 2011 (ΦΕΚ Α' 226), όπως τροποποιήθηκε με την πράξη νομοθετικού περιεχομένου της 16ης Δεκεμβρίου 2011 η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του νόμου 4047/2012 της 23ης Φεβρουαρίου 2012. Στο πλαίσιο της ελληνικής οικονομικής κρίσης, η ως άνω ρύθμιση συνιστά εφαρμογή των δεσμεύσεων τις οποίες είχε αναλάβει η Ελλάδα έναντι των δανειστών της και οι οποίες συνίσταντο στην άμεση περιστολή της μισθολογικής δημόσιας δαπάνης για την εξοικονόμηση 300 εκατομμυρίων ευρώ για το 2012, μεταξύ άλλων με την ένταξη 30 000 εργαζομένων του ευρύτερου δημόσιου τομέα στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας.

² Το προσωπικό που τίθεται σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας εντάσσεται σε πίνακες κατάταξης από το ΑΣΕΠ (Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού, Ελλάδα), με βάση αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια (όπως τυπικά προσόντα, εμπειρία, ηλικία, κ.λπ.). Το προσωπικό αυτό συνεχίζει να λαμβάνει για χρονικό διάστημα 12 μηνών, και εφόσον προβλέπεται από ειδικότερες διατάξεις μέχρι 24 μηνών, αποδοχές ίσες με το 60 % του βασικού μισθού που ελάμβανε κατά τον χρόνο εισόδου του στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας. Η ένταξη στους εν λόγω πίνακες παρέχει δυνατότητα εύρεσης έτερης θέσης εργασίας στον δημόσιο τομέα. Η τυχόν επιλογή για απασχόληση επιφέρει διακοπή της καταβολής των αποδοχών της εργασιακής εφεδρείας.

³ Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16).

συνταξιοδότηση με πλήρη σύνταξη γήρατος, που αντιστοιχούν σε 35 έτη ασφάλισης και στη συμπλήρωση του 58ου έτους της ηλικίας εντός της περιόδου από την 1η Ιανουαρίου 2012 έως την 31η Δεκεμβρίου 2013— ενέχει έμμεση διάκριση λόγω ηλικίας και, σε περίπτωση καταφατικής απάντησης, αν η διάκριση αυτή μπορεί να δικαιολογηθεί.

Με τη σημερινή απόφασή του, το Δικαστήριο κρίνει ότι **δεν αντιβαίνει στο δίκαιο της Ένωσης εθνική ρύθμιση που επιδιώκει θεμιτό σκοπό της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης και προβλέπει πρόσφορα και αναγκαία μέσα για την επίτευξή του.**

Κατ' αρχάς, το Δικαστήριο επιβεβαιώνει ότι η επίμαχη ρύθμιση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, η οποία εφαρμόζεται και στα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα όσον αφορά, μεταξύ άλλων, τους όρους σχετικά με την απόλυση και τις αμοιβές⁴.

Εν συνεχεία, το Δικαστήριο επισημαίνει ότι προβλεπόταν η ένταξη στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας των εργαζομένων του ευρύτερου δημόσιου τομέα οι οποίοι συμπλήρωναν, εντός του κρίσιμου χρονικού διαστήματος, τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη γήρατος. Η συμπλήρωση από τον εργαζόμενο της ελάχιστης ηλικίας των 58 ετών αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για τη θεμελίωση δικαιώματος σε πλήρη σύνταξη γήρατος και, κατά συνέπεια, για την ένταξή του στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας. Συνεπώς, **η εφαρμογή του καθεστώτος εργασιακής εφεδρείας στηρίζεται σε κριτήριο άρρηκτα συνδεδεμένο με την ηλικία των εργαζομένων τους οποίους αφορά.** Το Δικαστήριο κρίνει ότι, μολονότι πρέπει να γίνει δεκτό ότι η έτερη προϋπόθεση για τη θεμελίωση δικαιώματος συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη γήρατος, ήτοι η πραγματοποίηση 35 ετών ασφάλισης, αποτελεί εκ πρώτης όψεως ουδέτερο κριτήριο, εντούτοις **η ελληνική ρύθμιση ενέχει διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη άμεσα στο κριτήριο της ηλικίας.**

Ωστόσο, κατά την οδηγία, η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας μπορεί να δικαιολογηθεί, στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου, από θεμιτό σκοπό, ιδίως δε από θεμιτούς σκοπούς της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης.

Το Δικαστήριο εκτιμά ότι η ανάγκη άμεσης περιστολής της μισθολογικής δημόσιας δαπάνης για την αντιμετώπιση της ελληνικής οικονομικής κρίσης δεν μπορεί να αποτελέσει αφ' εαυτής θεμιτό σκοπό κατά την έννοια της οδηγίας ο οποίος να δικαιολογεί διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας. Εντούτοις, **το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας υπηρετεί θεμιτούς σκοπούς της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης.** Αφενός, συμβάλλει στην προαγωγή υψηλού επιπέδου απασχόλησης, η οποία αποτελεί έναν από τους σκοπούς που επιδιώκει η Ένωση. Αφετέρου, υπηρετεί τη δημιουργία μιας **ισόρροπης ηλικιακής διάρθρωσης μεταξύ νεαρής ηλικίας δημόσιων υπαλλήλων και μεγαλύτερης ηλικίας δημόσιων υπαλλήλων.**

Κατά συνέπεια, το Δικαστήριο εξετάζει αν τα μέσα για την επίτευξη των προαναφερθέντων σκοπών της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης είναι πρόσφορα και αναγκαία. Διαπιστώνει ότι **το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας αποτελεί πρόσφορο μέσο για την επίτευξη των ως άνω σκοπών.**

Όσον αφορά τον αναγκαίο χαρακτήρα των ληφθέντων μέτρων, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι εναπόκειται στα κράτη μέλη να εξισορροπήσουν τα διάφορα εμπλεκόμενα συμφέροντα, ήτοι τη διατήρηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης επ' ωφελεία των νεότερων εργαζομένων και τον σεβασμό του δικαιώματος προς εργασία. Στο πλαίσιο αυτό, οι εργαζόμενοι που θίγονται λόγω της ένταξης στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας εντάσσονται σε αυτό για σχετικώς σύντομο χρονικό διάστημα, ήτοι κατ' ανώτατο όριο για 24 μήνες. Επιπλέον, δεδομένου ότι κατά το πέρασ του ως άνω διαστήματος λαμβάνουν πλήρη σύνταξη γήρατος, η απώλεια της αποζημίωσης απόλυσης **δεν στερείται λογικής.**

Εξάλλου, το Δικαστήριο επισημαίνει ότι υπέρ των εργαζομένων που εντάσσονται στο ως άνω καθεστώς **ισχύουν προστατευτικά μέτρα με αποτέλεσμα την άμβλυνση των επιπτώσεών**

⁴ Άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας.

του. Μεταξύ των μέτρων αυτών περιλαμβάνεται η δυνατότητα, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, ανεύρεσης άλλης εργασίας (στον ιδιωτικό τομέα) ή άσκησης ανεξάρτητης επαγγελματικής δραστηριότητας χωρίς απώλεια του δικαιώματος λήψης των αποδοχών που καταβάλλονται στο πλαίσιο της εργασιακής εφεδρείας, αλλά και η εξαίρεση από το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας για ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες που χρήζουν προστασίας.

Κατά συνέπεια, το Δικαστήριο κρίνει ότι η ρύθμιση **δεν θίγει υπέρμετρα** τα συμφέροντα των εργαζομένων οι οποίοι εντάχθηκαν στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας και, **επομένως, δεν υπερβαίνει το αναγκαίο μέτρο** για την επίτευξη των σκοπών της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης.

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Η προδικαστική παραπομπή παρέχει στα δικαστήρια των κρατών μελών τη δυνατότητα, στο πλαίσιο της ένδικης διαφοράς της οποίας έχουν επιληφθεί, να υποβάλουν στο Δικαστήριο ερώτημα σχετικό με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ή με το κύρος πράξεως οργάνου της Ένωσης. Το Δικαστήριο δεν αποφαινεται επί της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου. Στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να επιλύσει τη διαφορά σύμφωνα με την απόφαση του Δικαστηρίου. Η απόφαση αυτή δεσμεύει, κατά τον ίδιο τρόπο, τα άλλα εθνικά δικαστήρια που επιλαμβάνονται παρόμοιου προβλήματος.

Ανεπίσημο έγγραφο προοριζόμενο για τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, το οποίο δεν δεσμεύει το Δικαστήριο.

Το [πλήρες κείμενο](#) της αποφάσεως είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα CURIA από την ημερομηνία δημοσίευσής της

Επικοινωνία: Estella Cigna-Αγγελίδη ☎ (+352) 4303 2582