Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
JEAN RICHARD DE LA TOUR
της 19ης Νοεμβρίου 2020[1]

Υπόθεση C-511/19

AB
κατά
Ολυμπιακού Αθλητικού Κέντρου Αθηνών – Σπύρος Λούης

[αίτηση του Αρείου Πάγου (Ελλάδα)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 2000/78/ΕΚ – Αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία – Απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας – Εργαζόμενοι στο Δημόσιο που τέθηκαν σε εργασιακή εφεδρεία έως τη λύση της σύμβασης εργασίας τους – Σχέση εργασίας η οποία λύεται όταν συντρέξουν στο πρόσωπο των εργαζομένων οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για λήψη πλήρους σύνταξης – Άρθρο 6, παράγραφος 1 – Μείωση των μισθολογικών δαπανών του δημόσιου τομέα – Θεμιτός σκοπός της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης – Κατάσταση οικονομικής και δημοσιονομικής κρίσης»

I. Εισαγωγή

1. Η υπό κρίση αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 2 και του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία[2].

2. Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του AB και του Ολυμπιακού Αθλητικού Κέντρου Αθηνών – Σπύρος Λούης (στο εξής: ΟΑΚΑ) σχετικά με την ένταξη του AB, βάσει της σχετικής ελληνικής νομοθεσίας, στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας πριν από τη συνταξιοδότησή του.

3. Το επίμαχο στην υπόθεση της κύριας δίκης μέτρο συνίσταται στην καθιέρωση καθεστώτος εργασιακής εφεδρείας για τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα, οι οποίοι απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Η ένταξη στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας λογίζεται ως προαναγγελία απόλυσης και οι μειωμένες αποδοχές που καταβάλλονται στο προσωπικό που εντάσσεται στο καθεστώς αυτό συμψηφίζονται με την αποζημίωση απόλυσης που τυχόν οφείλεται κατά τη λήξη του χρόνου της εργασιακής εφεδρείας. Η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης νομοθεσία προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συμπληρώνουν, κατά τη διάρκεια ορισμένης περιόδου, τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη γήρατος εντάσσονται αυτοδικαίως στο καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας από την 1η Ιανουαρίου 2012 έως τη λύση της σχέσης

1 Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

2 ΕΕ 2000, L 303, σ. 16.

εργασίας τους. Συναφώς, κατά την ίδια αυτή νομοθεσία, η σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των εργαζομένων λύεται, αυτοδικαίως εκ του νόμου, όταν στο πρόσωπο των εργαζομένων αυτών συντρέξουν οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για λήψη πλήρους σύνταξης, εφόσον το δικαίωμα αυτό αποκτήθηκε έως την 31η Δεκεμβρίου 2013.

4. Το καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας περιλαμβάνεται στο σύνολο μέτρων που έλαβε η Ελληνική Δημοκρατία για την αναδιοργάνωση του δημόσιου τομέα και τη μείωση των δημόσιων δαπανών στο πλαίσιο της οικονομικής και δημοσιονομικής κρίσης την οποία αντιμετώπισε το εν λόγω κράτος μέλος. Η υπό κρίση υπόθεση παρέχει, μεταξύ άλλων, στο Δικαστήριο την ευκαιρία να διευκρινίσει το περιεχόμενο του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 στο πλαίσιο αυτό.

5. Με τις παρούσες προτάσεις θα προτείνω στο Δικαστήριο να αποφανθεί ότι το άρθρο 2, παράγραφος 1 και παράγραφος 2, στοιχείο α′, και το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 έχουν την έννοια ότι δεν αντιβαίνει σε αυτά εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, δυνάμει της οποίας οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα οι οποίοι συμπληρώνουν, κατά τη διάρκεια ορισμένης περιόδου, τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για λήψη πλήρους σύνταξης εντάσσονται έως τη λύση της σύμβασης εργασίας τους σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας, στο μέτρο που, αφενός, η ρύθμιση αυτή επιδιώκει θεμιτό σκοπό της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης και, αφετέρου, τα μέσα που χρησιμοποιούνται προς επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

II. Το νομικό πλαίσιο

A. Το δίκαιο της Ένωσης

6. Το άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78 ορίζει ότι σκοπός της είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων, μεταξύ άλλων λόγω ηλικίας, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη.

7. Το άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας προβλέπει τα ακόλουθα:

«1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

2. Για τους σκοπούς της παραγράφου 1:

α) συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο,

β) συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μιας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, με μια ορισμένη ειδική ανάγκη, μιας ορισμένης ηλικίας, ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού, σε σχέση με άλλα άτομα εκτός εάν,

i) η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία […]

[…]».

8. Το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 έχει ως εξής:

«Εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην [Ένωση], η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, όσον αφορά:

[…]

γ) τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών,

[…]».

9. Το άρθρο 6 της οδηγίας 2000/78 ορίζει τα εξής:

«1. Κατά παρέκκλιση εκ του άρθρου 2 παράγραφος 2, τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι η λόγω ηλικίας διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά διάκριση εφόσον δικαιολογείται στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό στόχο, ιδίως δε από θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και εφόσον τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Αυτή η διαφορετική μεταχείριση μπορεί ιδίως να περιλαμβάνει:

α) την καθιέρωση ειδικών συνθηκών για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, για την απασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους και τους εργαζομένους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους,

β) τον καθορισμό ελάχιστων όρων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση για την πρόσβαση στην απασχόληση ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση,

[…]

2. Κατά παρέκκλιση εκ του άρθρου 2 παράγραφος 2, τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι δεν συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας, όσον αφορά τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ο καθορισμός ηλικίας για την ένταξη ή την αποδοχή σε παροχές συνταξιοδότησης ή αναπηρίας, συμπεριλαμβανομένου και του καθορισμού για τα καθεστώτα αυτά διαφορετικού ορίου ηλικίας για εργαζόμενους ή για ομάδες ή κατηγορίες εργαζομένων και της χρήσης στο πλαίσιο των συστημάτων αυτών κριτηρίων ηλικίας στους αναλογιστικούς υπολογισμούς, υπό τον όρο ότι αυτό δεν καταλήγει σε διακρίσεις λόγω φύλου.»

Β. Το ελληνικό δίκαιο

10. Το άρθρο 34, το οποίο επιγράφεται «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[3], της 27ης Οκτωβρίου 2011, όπως τροποποιήθηκε με την πράξη νομοθετικού περιεχομένου της 16ης Δεκεμβρίου 2011 η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του νόμου 4047/2012[4], της 23ης Φεβρουαρίου 2012, ορίζει στις παραγράφους 1 έως 4 και 8 τα εξής:

«1. Η παρ. 7 του άρθρου 37 του Ν. 3986/2011 (Α′ 152) αντικαθίσταται ως εξής:

[…]

γ) Το προσωπικό που εντάσσεται στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας συνεχίζει να λαμβάνει για χρονικό διάστημα δώδεκα (12) μηνών, και εφόσον προβλέπεται από ειδικότερες διατάξεις μέχρι είκοσι τέσσερις (24) μήνες, από την ένταξή του στο καθεστώς αυτό, αποδοχές ίσες με το 60 % του βασικού μισθού που ελάμβανε κατά το χρόνο εισόδου του στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας.

[…]

ε) Η ένταξη στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας λογίζεται ως προαναγγελία απόλυσης για κάθε έννομη συνέπεια και οι αποδοχές που καταβάλλονται στο προσωπικό που εντάσσεται, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην υποπαράγραφο γ′, συμψηφίζονται με την αποζημίωση λόγω απόλυσης που τυχόν οφείλεται κατά τη λήξη του χρόνου της εργασιακής εφεδρείας.

[…]

2. Καταργούνται οι κενές, κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, θέσεις εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ., τους Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού και τις επιχειρήσεις τους, στα Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στο κράτος ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α. κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημόσιου ή αυτοδιοικητικού σκοπού ή εποπτείας ή διορισμού και ελέγχου της πλειοψηφίας της διοίκησής τους ή επιχορηγούνται τακτικά σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις από πόρους των ως άνω φορέων κατά 50 % τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, καθώς και στις δημόσιες επιχειρήσεις, οργανισμούς και ανώνυμες εταιρείες που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου Α′ του Ν. 3429/2005 (Α′ 314), όπως έχουν τροποποιηθεί με τις όμοιες της παρ. 1α [του άρθρου 1,] του Ν. 3899/2010 (Α′ 212) […]

3. Η σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των εργαζομένων στους φορείς της προηγούμενης παραγράφου […] λύεται αυτοδικαίως εκ του νόμου, όταν συντρέξουν στο πρόσωπό τους οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για λήψη πλήρους σύνταξης, που αντιστοιχούν σε τριάντα πέντε (35) χρόνια ασφάλισης, εφόσον το δικαίωμα αυτό αποκτάται σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις μέχρι και την 31.12.2013. […]

4. Οι εργαζόμενοι της προηγούμενης παραγράφου τίθενται αυτοδικαίως από 1.1.2012 σε εργασιακή εφεδρεία και μέχρι την κατά την προηγούμενη παράγραφο λύση της σχέσης εργασίας τους. […]

[…]

8. Η χρονική διάρκεια της εργασιακής εφεδρείας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους είκοσι τέσσερις (24) μήνες, προκειμένου για εργαζόμενους της παραγράφου 4 […].»

3 ΦΕΚ Α′ 226.

4 ΦΕΚ Α′ 31, στο εξής: νόμος 4024/2011.

11. Εξάλλου, το άρθρο 8, δεύτερο εδάφιο, του νόμου 3198/1955, περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων [5], της 23ης Απριλίου 1955, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης, προβλέπει το δικαίωμα των μισθωτών, εφόσον συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις για τη λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος από τον οικείο ασφαλιστικό φορέα, να λαμβάνουν το 40 % της αποζημίωσης απόλυσης την οποία δικαιούνται κατά τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις, εφόσον είναι επικουρικά ασφαλισμένοι, ή το 50 % της εν λόγω αποζημίωσης, εφόσον δεν είναι επικουρικά ασφαλισμένοι, είτε αυτοί αποχωρούν από την εργασία τους είτε απολύονται από τον εργοδότη τους.

III. Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

12. Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι ο AB προσελήφθη το 1982 από το ΟΑΚΑ, νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου που ανήκει στον δημόσιο τομέα [6], δυνάμει σύμβασης αορίστου χρόνου, και ότι, το 1998, τοποθετήθηκε στη θέση του τεχνικού συμβούλου. Για την άσκηση των καθηκόντων του, ο AB λάμβανε μισθό τμηματάρχη καθώς και επίδομα θέσης, έως την περικοπή αυτού το 2010.

13. Από την 1η Ιανουαρίου 2012 το ΟΑΚΑ ενέταξε αυτοδικαίως τον AB στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας κατ' εφαρμογήν του άρθρου 34, παράγραφος 1, υποπαράγραφος γ', παράγραφος 3, πρώτο εδάφιο, και παράγραφοι 4 και 8, του νόμου 4024/2011, με συνέπεια τη μείωση των αποδοχών του στο 60 % του βασικού μισθού του.

14. Στις 30 Απριλίου 2013 το ΟΑΚΑ κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας του AB, χωρίς να του καταβάλει την αποζημίωση απόλυσης, λόγω συμπλήρωσης από αυτόν των προϋποθέσεων για τη λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος, κατ' εφαρμογή του άρθρου 34, παράγραφος 1, υποπαράγραφος ε', του νόμου 4024/2011, το οποίο προβλέπει συμψηφισμό της αποζημίωσης απόλυσης με τις αποδοχές που καταβάλλονται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της εργασιακής εφεδρείας.

15. Με την αγωγή που άσκησε ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών (Ελλάδα), ο AB αμφισβήτησε, μεταξύ άλλων, το κύρος της θέσης του υπό το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας κατ' εφαρμογήν των προμνησθεισών διατάξεων του άρθρου 34 του νόμου 4024/2011, υποστηρίζοντας ότι αυτές εισάγουν διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας που αντιβαίνει στην οδηγία 2000/78, καθόσον η διαφορετική αυτή μεταχείριση δεν δικαιολογείται αντικειμενικά από οποιονδήποτε θεμιτό στόχο, τα δε μέσα που χρησιμοποιούνται προς επίτευξη του στόχου αυτού δεν είναι πρόσφορα και αναγκαία. Για τον λόγο αυτό, ο AB ζήτησε να υποχρεωθεί το ΟΑΚΑ να του καταβάλει το ποσό των 50 889,91 ευρώ, για διαφορές μεταξύ των αποδοχών που λάμβανε προτού τεθεί υπό το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας και των αποδοχών που λάμβανε μετά τη θέση του υπό το καθεστώς αυτό. Ο AB επικαλέστηκε επίσης το άρθρο 8, δεύτερο εδάφιο, του νόμου 3198/1955 για να απαιτήσει την καταβολή από το ΟΑΚΑ ποσού 32 108,04 ευρώ, ως αποζημίωση απόλυσης.

16. Δεδομένου ότι το πρωτοβάθμιο δικαστήριο έκανε εν μέρει δεκτή την αγωγή του AB, το ΟΑΚΑ άσκησε έφεση ενώπιον του Μονομελούς Εφετείου Αθηνών (Ελλάδα) το οποίο εξαφάνισε την πρωτόδικη απόφαση και απέρριψε το μέρος της αγωγής του AB το οποίο είχε γίνει δεκτό με την απόφαση αυτή.

17. Ο AB άσκησε αναίρεση ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, ήτοι του Αρείου Πάγου (Ελλάδα).

5 ΦΕΚ Α' 98, στο εξής: νόμος 3198/1955.

6 Από τη δικογραφία προκύπτει ότι, καίτοι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, το ΟΑΚΑ ανήκει εξ ολοκλήρου στο ελληνικό Δημόσιο.

18. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι οι διατάξεις με τις οποίες θεσπίζεται το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας δεν προβλέπουν ηλικιακό όριο για το προσωπικό που εντάσσεται σε αυτό, σε αντίθεση με τους μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους του στενού δημόσιου τομέα που τίθενται υπό καθεστώς προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας, όπου τίθεται συγκεκριμένο ηλικιακό όριο.

19. Εξ αυτού, το αιτούν δικαστήριο συνάγει ότι η θέση υπό καθεστώς εργασιακής εφεδρείας δεν συνιστά άμεση διάκριση λόγω ηλικίας κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της οδηγίας 2000/78.

20. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι η εθνική νομοθεσία με την οποία θεσπίστηκε το καθεστώς αυτό βασίζεται στο κριτήριο της εγγύτητας προς θεμελίωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης για λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος, από τον οικείο ασφαλιστικό φορέα, με τη συμπλήρωση 35 ετών ασφάλισης, εφόσον οι προϋποθέσεις αυτές συμπληρωθούν εντός της περιόδου από την 1η Ιανουαρίου 2012 έως την 31η Δεκεμβρίου 2013.

21. Κατά το αιτούν δικαστήριο, από την εθνική νομοθεσία στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης προκύπτει επίσης ότι, πέραν της ελάχιστης περιόδου 35 ετών ασφάλισης, απαραίτητη προϋπόθεση για να θεμελιώσει μισθωτός εργαζόμενος που είναι ασφαλισμένος του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων – Ενιαίου Ταμείου Ασφάλισης Μισθωτών (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, Ελλάδα)[7] δικαίωμα συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη γήρατος, κατόπιν 35 ετών μισθωτής εργασίας, είναι να έχει συμπληρώσει το 58ο έτος της ηλικίας του κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης στον ασφαλιστικό φορέα, βάσει του άρθρου 10, παράγραφος 1, του νόμου 825/1978, περί αντικαταστάσεως, τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων της διεπούσης το ΙΚΑ Νομοθεσίας και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων[8], της 13ης Νοεμβρίου 1978, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης.

22. Στην περίπτωση που κριθεί ότι το άρθρο 34, παράγραφος 1, υποπαράγραφος γ′, παράγραφος 3, πρώτο εδάφιο, και παράγραφος 4, του νόμου 4024/2011 ενέχει έμμεση διάκριση λόγω ηλικίας κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β′, της οδηγίας 2000/78, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί αν οι λόγοι που εκτίθενται στην αιτιολογική έκθεση του νόμου συνιστούν αντικειμενικά και λογικά θεμιτό σκοπό που δικαιολογεί τη διαφορετική μεταχείριση και αν η ένταξη μέρους του προσωπικού στο καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας συνιστά μέτρο πρόσφορο και αναγκαίο για την επίτευξη του σκοπού αυτού.

23. Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι στόχος των ρυθμίσεων του άρθρου 34 του νόμου 4024/2011 ήταν η εξυπηρέτηση της ανάγκης άμεσης περιστολής της μισθολογικής δαπάνης όπως συμφωνήθηκε μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας και των εταίρων-δανειστών και ο εξορθολογισμός του δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η οικονομική κρίση που έπληξε το εν λόγω κράτος μέλος.

24. Υπό τις συνθήκες αυτές, ο Άρειος Πάγος αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Συνιστά έμμεση διάκριση λόγω ηλικίας κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1 και παράγραφος 2, στοιχείο β′, καθώς και του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ′, της οδηγίας 2000/78 η θέσπιση από το κράτος μέλος νομοθεσίας, εφαρμοζομένης στο Δημόσιο, ΟΤΑ και Ν.Π.Δ.Δ. και γενικότερα σε όλους τους φορείς (Ν.Π.Ι.Δ) του ευρύτερου δημόσιου τομέα υπό την ιδιότητά τους ως εργοδότη, όπως εκείνης του άρθρου 34, παράγραφοι 1, υποπαράγραφος γ′, 3, εδάφιο α′, και 4, του Ν. 4024/2011, με την οποία το με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικό των πιο πάνω φορέων τίθεται υπό καθεστώς εργασιακής εφεδρείας για μία περίοδο το πολύ είκοσι τεσσάρων (24) μηνών με μόνο ουσιαστικό κριτήριο την εγγύτητα προς θεμελίωση των

7 Στο εξής: ΙΚΑ. Το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ διαδέχθηκε το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ, Ελλάδα) το 2002 και αντικαταστάθηκε το 2017 από τον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ, Ελλάδα).

8 ΦΕΚ Α′ 189, στο εξής: νόμος 825/1978.

προϋποθέσεων για τη συνταξιοδότηση με πλήρη σύνταξη γήρατος που αντιστοιχούν σε τριάντα πέντε (35) έτη ασφάλισης εντός της χρονικής περιόδου από 1.1.2012 έως 31.12.2013, εν όψει μάλιστα του ότι κατά την τότε ισχύουσα ασφαλιστική νομοθεσία, πέραν άλλων περιπτώσεων που δεν ενδιαφέρουν εν προκειμένω, για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος χορήγησης πλήρους σύνταξης γήρατος του απασχολουμένου με σχέση εξαρτημένης εργασίας προσωπικού, απαιτείτο η πραγματοποίηση (τουλάχιστον) 10 500 ημερών εργασίας (35 ετών) στην ασφάλιση του ΙΚΑ ή άλλου φορέα κύριας ασφάλισης μισθωτών και η συμπλήρωση (τουλάχιστον) του 58ου έτους της ηλικίας του ασφαλισμένου, χωρίς βέβαια ν' αποκλείεται αναλόγως της συγκεκριμένης περίπτωσης η συμπλήρωση του ως άνω χρόνου ασφάλισης (35 έτη) να έχει επέλθει σε διαφορετική ηλικία;

2) Αν η απάντηση στο [πρώτο ερώτημα] είναι καταφατική, μπορεί η θέσπιση του συστήματος της εργασιακής εφεδρείας να δικαιολογηθεί αντικειμενικά και λογικά, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', περίπτωση i, και του άρθρου 6, παράγραφος 1, [δεύτερο εδάφιο,] στοιχείο α', της οδηγίας, από την άμεση ανάγκη διασφάλισης οργανωτικών, λειτουργικών και δημοσιονομικών αποτελεσμάτων και ειδικότερα από την άμεση ανάγκη περιστολής των κρατικών δαπανών για την επίτευξη συγκεκριμένων ποσοτικών στόχων μέχρι τα τέλη του έτους 2011, που αναγράφονται στην Αιτιολογική Έκθεση του νόμου, όπως είχε ειδικότερα προβλεφθεί στο Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής, προκειμένου να τηρηθούν οι δεσμεύσεις της χώρας έναντι των εταίρων-δανειστών αυτής για την αντιμετώπιση της οξύτατης και παρατεταμένης δημοσιονομικής και οικονομικής κρίσης που διερχόταν η χώρα και παράλληλα να επιτευχθεί ο εξορθολογισμός και περιορισμός του διογκωμένου δημοσίου τομέα;

3) Εάν η απάντηση στο [δεύτερο ερώτημα] είναι καταφατική,

   α) συνιστά η θέσπιση ενός μέτρου, όπως εκείνου του άρθρου 34, παράγραφος 1, υποπαράγραφος γ', του Ν. 4024/2011, που προβλέπει δραστική περικοπή των αποδοχών του τεθέντος υπό καθεστώς εργασιακής εφεδρείας προσωπικού στο 60 % του βασικού του μισθού που λάμβανε κατά τον χρόνο εισόδου του υπό καθεστώς εργασιακής εφεδρείας, χωρίς παράλληλα το εν λόγω προσωπικό να υποχρεούται να εργάζεται στον οικείο δημόσιο φορέα και που επάγεται (εκ των πραγμάτων) απώλεια της τυχόν μισθολογικής ή βαθμολογικής του εξέλιξης κατά το διάστημα από τη θέση του σε εργασιακή εφεδρεία μέχρι την απόλυσή του λόγω συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη γήρατος, πρόσφορο και αναγκαίο μέσο για την επίτευξη του πιο πάνω σκοπού, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', περίπτωση i, και του άρθρου 6, παράγραφος 1, [δεύτερο εδάφιο,] στοιχείο α', της οδηγίας, όταν σωρευτικά:

      i) το προσωπικό αυτό διατηρεί τη δυνατότητα ανεύρεσης άλλης εργασίας (στον ιδιωτικό τομέα) ή έχει την ευχέρεια ν' ασκήσει ελεύθερο επάγγελμα ή επιτήδευμα κατά τη διάρκεια της εργασιακής εφεδρείας, χωρίς να χάνει το δικαίωμα λήψης του πιο πάνω ποσού επί του βασικού μισθού, εκτός εάν οι αποδοχές ή το εισόδημά του από τη νέα εργασία ή απασχόλησή του υπερβαίνει τις αποδοχές που λάμβανε πριν τη θέση του υπό καθεστώς εργασιακής εφεδρείας, οπότε το πιο πάνω ποσό επί του βασικού μισθού περικόπτεται κατά το υπερβάλλον – άρθρο 34, παράγραφος 1, υποπαράγραφος στ',

      ii) ο εργοδότης δημόσιος φορέας, και σε περίπτωση κατάργησής του ο ΟΑΕΔ [Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού], αναλαμβάνει την υποχρέωση καταβολής στον οικείο ασφαλιστικό φορέα μέχρι τη συνταξιοδότηση του υπαλλήλου των ασφαλιστικών εισφορών τόσο του εργοδότη όσο και του εργαζομένου που αναλογούν για κύρια σύνταξη, επικουρική ασφάλιση, πρόνοια και υγειονομική περίθαλψη, με βάση τις αποδοχές που λάμβανε ο τελευταίος πριν τη θέση του υπό καθεστώς εργασιακής εφεδρείας – άρθρο 34, παράγραφος 1, υποπαράγραφος δ',

iii) προβλέπονται εξαιρέσεις από τη θέση υπό καθεστώς εργασιακής εφεδρείας ευαίσθητων κοινωνικών ομάδων που χρήζουν προστασίας (ο άλλος σύζυγος να έχει τεθεί σε εργασιακή εφεδρεία, σύζυγος ή τέκνο με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 67 % που συνοικούν και βαρύνουν τον υπάλληλο, αναπηρία του υπαλλήλου με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 67 %, πολύτεκνοι, μονογονεϊκές οικογένειες που συνοικούν και βαρύνουν τον υπάλληλο) – άρθρο 34, παράγραφος 1, υποπαράγραφος β′,

iv) παρέχεται κατά προτίμηση δυνατότητα μεταφοράς του προσωπικού αυτού σε άλλες κενές θέσεις φορέων του δημόσιου τομέα με βάση αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια με την ένταξη σε πίνακες κατάταξης του ΑΣΕΠ [Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού] – άρθρο 34, παράγραφος 1, υποπαράγραφος α′ – δυνατότητα όμως που εκ των πραγμάτων ήταν περιορισμένη λόγω της δραστικής μείωσης των προσλήψεων προσωπικού από τους διάφορους δημόσιους φορείς, εξ αιτίας της ανάγκης περιστολής των δαπανών,

v) λαμβάνεται μέριμνα για τη λήψη μέτρων ως προς την αποπληρωμή των στεγαστικών δανείων που είχαν λάβει από το Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων εργαζόμενοι που εντάσσονται σε εργασιακή εφεδρεία και για την κατάρτιση συμφωνίας του Ελληνικού Δημοσίου με την Ένωση Ελληνικών Τραπεζών προς διευκόλυνση της αποπληρωμής δανείων που το προσωπικό αυτό είχε λάβει από άλλες Τράπεζες, ανάλογα με το συνολικό οικογενειακό εισόδημα και την περιουσιακή κατάσταση καθενός – άρθρο 34, παράγραφοι 10 και 11,

vi) με νεώτερο νόμο (άρθρο 1, παράγραφος 15, του Ν. 4038/2012 [9]) προβλέφθηκε η κατ' απόλυτη προτεραιότητα έκδοση του κανονισμού της σύνταξης και της εντολής πληρωμής για το [οικείο] προσωπικό και πάντως εντός τεσσάρων μηνών από την απόλυσή του και την υποβολή των σχετικών δικαιολογητικών για την αναγνώριση της σύνταξης και

vii) η κατά τα άνω απώλεια της δυνατότητας βαθμολογικής και μισθολογικής εξέλιξης, κατά τη διάρκεια της περιόδου που το με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικό τελεί υπό καθεστώς εργασιακής εφεδρείας και μέχρι την απόλυσή του λόγω συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη γήρατος, δεν θα υφίσταται στην πλειονότητα των περιπτώσεων, περιλαμβανομένης και της ένδικης υπόθεσης, καθόσον ο εργαζόμενος, λόγω της μακράς παραμονής του στον δημόσιο φορέα, έχει εξαντλήσει τη μισθολογική ή/και βαθμολογική κλίμακα που προβλέπεται από την κείμενη νομοθεσία για την εξέλιξή του;

β) συνιστά η θέσπιση ενός μέτρου, όπως εκείνου του άρθρου 34, παράγραφος 1, υποπαράγραφος ε′, του Ν. 4024/2011 που επιφέρει απώλεια ολόκληρης (ή αναλόγου μέρους) της προβλεπομένης από το άρθρο 8, εδάφιο β′, του Ν. 3198/1955 αποζημίωσης κατά την απόλυση ή αποχώρηση του μισθωτού από την εργασία του, λόγω συμπλήρωσης των προϋποθέσεων για τη λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος, ανερχομένης στο 40 % της προβλεπομένης αποζημίωσης απόλυσης, για τους επικουρικά ασφαλισμένους μισθωτούς (η οποία, προκειμένου για δημόσιους φορείς οι οποίοι φέρουν κοινωφελή χαρακτήρα ή επιδοτούνται από το κράτος, όπως το αναιρεσίβλητο Ν.Π.Ι.Δ., δεν μπορεί να υπερβεί το ποσό των 15 000 ευρώ κατ' ανώτατο όριο), λόγω συμψηφισμού αυτής με τις ληφθείσες κατά τη διάρκεια της εργασιακής εφεδρείας μειωμένες αποδοχές, πρόσφορο και αναγκαίο μέσο για την επίτευξη του προαναφερθέντος στόχου, κατά την έννοια των άρθρων 2, παράγραφος 2, στοιχείο β′, περίπτωση i, και 6, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας, λαμβανομένου υπόψη ότι σε κάθε άλλη περίπτωση τη μειωμένη αυτή αποζημίωση το προσωπικό αυτό θα την λάμβανε κατά την ισχύουσα ως άνω εργατική νομοθεσία είτε το ίδιο αποχωρούσε είτε απολυόταν από τον φορέα όπου απασχολείτο;»

9 Νόμος 4038/2012, Επείγουσες ρυθμίσεις που αφορούν την εφαρμογή του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015, της 2ας Φεβρουαρίου 2012 (ΦΕΚ Α′ 14).

25. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν ο ΑΒ, το ΟΑΚΑ, η Ελληνική Κυβέρνηση, καθώς και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, οι οποίοι απάντησαν εντός της ταχθείσας προθεσμίας στις ερωτήσεις προς γραπτή απάντηση που έθεσε το Δικαστήριο.

IV. Ανάλυση

26. Με τα προδικαστικά ερωτήματα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, από το Δικαστήριο να διευκρινίσει αν το άρθρο 2 και το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 έχουν την έννοια ότι αντιβαίνει σε αυτά εθνική ρύθμιση δυνάμει της οποίας οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα οι οποίοι συμπληρώνουν, κατά τη διάρκεια ορισμένης περιόδου, τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για λήψη πλήρους σύνταξης εντάσσονται σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας, το οποίο συνεπάγεται μείωση των αποδοχών τους και έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση, ακόμη και την απώλεια, της αποζημίωσης απόλυσης την οποία θα δικαιούνταν κατά τη λύση της σχέσης εργασίας τους.

27. Υπενθυμίζεται ότι με την εν λόγω διάταξη του άρθρου 34, παράγραφος 1, υποπαράγραφος γ', παράγραφος 3, πρώτο εδάφιο, και παράγραφος 4, του νόμου 4024/2011 εισάγεται ο θεσμός της εργασιακής εφεδρείας για τους εργαζομένους που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στο Δημόσιο, τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που εντάσσονται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, για χρονικό διάστημα το πολύ μίας διετίας (από την 1η Ιανουαρίου 2012 έως την 31η Δεκεμβρίου 2013), με βάση το κριτήριο της εγγύτητας προς συνταξιοδότηση με πλήρη σύνταξη γήρατος, ήτοι εφόσον οποτεδήποτε εντός της ως άνω περιόδου συντρέξουν στο πρόσωπο του εργαζομένου οι προϋποθέσεις για τη συνταξιοδότησή του με πλήρη σύνταξη γήρατος που αντιστοιχούν σε τριάντα πέντε (35) έτη ασφάλισης.

28. Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι, κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής και μέχρι τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, οι εντασσόμενοι στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας υφίστανται δραστική μείωση των αποδοχών τους, χωρίς όμως να υποχρεούνται να εργάζονται στον οικείο δημόσιο φορέα. Επιπλέον, η αποζημίωση απόλυσης την οποία θα δικαιούνταν τα πρόσωπα αυτά συμψηφίζεται με τις μειωμένες αποδοχές που λαμβάνουν κατά το διάστημα παραμονής τους στο καθεστώς αυτό. Η ένταξη των προσώπων αυτών στο εν λόγω καθεστώς λογίζεται ως προαναγγελία απόλυσης. Ως εκ τούτου, αντιλαμβάνομαι ότι, στο πλαίσιο του καθεστώτος εργασιακής εφεδρείας, ο εργαζόμενος απολύεται μεν, αλλά η απόλυσή του τίθεται σε ισχύ μόνον όταν θα μπορεί να λάβει πλήρη σύνταξη γήρατος. Έτσι εξηγείται το γεγονός ότι οι αποδοχές που καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής συμψηφίζονται με το ποσό της αποζημίωσης απόλυσης.

29. Προκειμένου να δοθεί απάντηση στα ερωτήματα που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο, επιβάλλεται να εξεταστεί εάν η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική ρύθμιση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78 και, σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, εάν εισάγει διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, η οποία μπορεί, ενδεχομένως, να δικαιολογηθεί υπό το πρίσμα του άρθρου 6 της οδηγίας αυτής.

30. Όσον αφορά, κατά πρώτον, το ζήτημα αν η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική ρύθμιση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78, όπως προκύπτει τόσο από τον τίτλο όσο και από το προοίμιο αλλά και το περιεχόμενο και τον σκοπό αυτής, η οδηγία 2000/78 επιδιώκει να θεσπίσει γενικό πλαίσιο προκειμένου να εξασφαλίσει σε όλους ίση μεταχείριση «στην απασχόληση και την εργασία», προσφέροντας επαρκή προστασία έναντι των διακρίσεων για έναν από τους απαριθμούμενους στο άρθρο 1 αυτής λόγους, μεταξύ των οποίων και η ηλικία [10].

10 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 2ας Απριλίου 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, σκέψη 20 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

31. Επιπλέον, η οδηγία 2000/78, όπως προκύπτει από το άρθρο της 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ′, εφαρμόζεται, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων που παρέχονται στην Ένωση, «σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων», όσον αφορά «τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών».

32. Πρέπει να γίνει δεκτό ότι η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική ρύθμιση, προβλέποντας ότι η σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των εργαζομένων στους οικείους φορείς λύεται αυτοδικαίως εκ του νόμου όταν συντρέξουν στο πρόσωπό τους οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για λήψη πλήρους σύνταξης και εντάσσοντας τους εν λόγω εργαζομένους σε εργασιακή εφεδρεία έως την εκπλήρωση των προϋποθέσεων αυτών, καθορίζει κανόνες σχετικά με «τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών», κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ′, της οδηγίας 2000/78.

33. Υπό τις συνθήκες αυτές, η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική ρύθμιση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας.

34. Όσον αφορά, κατά δεύτερον, το ζήτημα αν η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική ρύθμιση εισάγει διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, υπό την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, υπενθυμίζεται ότι, κατά την εν λόγω διάταξη, «η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1» της οδηγίας. Στο άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της οδηγίας διευκρινίζεται ότι, για την εφαρμογή της παραγράφου 1 του ίδιου άρθρου, άμεση διάκριση συντρέχει όταν, για έναν από τους λόγους που μνημονεύονται στο άρθρο 1 της οδηγίας, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο. Δυνάμει του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β′, σημείο i, της οδηγίας 2000/78, συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου ορισμένης ηλικίας σε σχέση με άλλα άτομα, εκτός εάν η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από θεμιτό σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

35. Εν προκειμένω, υπενθυμίζεται ότι το άρθρο 34, παράγραφος 3, πρώτο εδάφιο, του νόμου 4024/2011 προβλέπει ότι η σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των εργαζομένων στους οικείους φορείς λύεται όταν συντρέξουν στο πρόσωπό τους οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για λήψη πλήρους σύνταξης, παραπέμποντας συναφώς σε 35 έτη ασφάλισης, εφόσον το δικαίωμα αυτό αποκτάται σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου 2013. Παραπέμποντας σε αυτή την προϋπόθεση του χρόνου ασφάλισης, ο νόμος 4024/2011 στηρίζεται σε ένα εκ πρώτης όψεως ουδέτερο κριτήριο το οποίο μπορεί να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση των εργαζομένων που, λόγω της συμπλήρωσης 35 ετών ασφάλισης, ανήκουν σε κατηγορία εργαζομένων που πλησιάζουν στη συνταξιοδότηση και είναι, επομένως, μεγαλύτερης ηλικίας. Με την υποχρεωτική ένταξη αυτής της κατηγορίας εργαζομένων, βάσει του ως άνω κριτηρίου, σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας, ο νόμος 4024/2011 επιφυλάσσει σε αυτούς μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από εκείνη που επιφυλάσσει στο σύνολο των εργαζομένων που συνεχίζουν να ασκούν την επαγγελματική δραστηριότητά τους υπό κανονικές συνθήκες.

36. Ως εκ τούτου, στο μέτρο που βασίζεται έμμεσα σε κριτήριο συνδεόμενο με την ηλικία, θα μπορούσε να γίνει δεκτό ότι, εκ πρώτης όψεως, ο νόμος 4024/2011 εισάγει έμμεση διάκριση λόγω ηλικίας, κατά την έννοια του άρθρου 1 σε συνδυασμό με το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β′, της οδηγίας 2000/78.

37. Τούτου λεχθέντος, η ύπαρξη έμμεσης διάκρισης προϋποθέτει, κατ' εμέ, ότι η προβαλλόμενη διαφορετική μεταχείριση στηρίζεται αποκλειστικά και μόνο σε εκ πρώτης όψεως ουδέτερο κριτήριο το οποίο ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση των προσώπων μιας ορισμένης ηλικίας και όχι επίσης και σε κριτήριο άμεσα συνδεόμενο με την ηλικία. Πλην όμως, τόσο από την απόφαση περί

παραπομπής όσο και από τις κατατεθείσες ενώπιον του Δικαστηρίου παρατηρήσεις προκύπτει ότι εργαζόμενος όπως ο αναιρεσείων της κύριας δίκης πρέπει να έχει συμπληρώσει το 58ο έτος της ηλικίας του, όπως συνάγεται από το άρθρο 10, παράγραφος 1, του νόμου 825/1978, για να μπορεί να συνταξιοδοτηθεί με πλήρη σύνταξη. Εξ αυτού συνάγεται ότι για την ένταξη εργαζομένου στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας απαιτείται επίσης αυτός να συμπληρώνει την ελάχιστη ηλικία των 58 ετών στο διάστημα από την 1η Ιανουαρίου 2012 έως την 31η Δεκεμβρίου 2013. Στο μέτρο που η μνεία των προϋποθέσεων για τη θεμελίωση δικαιώματος πλήρους σύνταξης γήρατος συνεπάγεται κατ' ανάγκην παραπομπή στο άρθρο 10, παράγραφος 1, του νόμου 825/1978, το οποίο προβλέπει προϋπόθεση ηλικίας, εκτιμώ ότι αποδεικνύεται ο άμεσος χαρακτήρας της διάκρισης λόγω ηλικίας. Το γεγονός ότι αυτή η ηλικιακή προϋπόθεση συνδυάζεται με την προϋπόθεση περί 35 ετών ασφάλισης ουδεμία ασκεί επιρροή, δεδομένου ότι το κρίσιμο στοιχείο για τον χαρακτηρισμό της διαφορετικής μεταχείρισης είναι ότι το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας δεν είναι δυνατόν, κατά τα φαινόμενα, να εφαρμοστεί σε υπαλλήλους οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει την ελάχιστη ηλικία των 58 ετών κατά τη διάρκεια της κρίσιμης περιόδου. Με άλλα λόγια, το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας μπορεί να εφαρμοστεί μόνο σε εργαζομένους οι οποίοι συμπλήρωσαν την ελάχιστη ηλικία των 58 ετών στο διάστημα από την 1η Ιανουαρίου 2012 έως την 31η Δεκεμβρίου 2013, εφόσον είχαν τουλάχιστον 35 έτη ασφάλισης.

38. Από τα προεκτεθέντα συνάγεται ότι οι εργαζόμενοι εντάσσονται στο καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας κατ' εφαρμογήν δύο σωρευτικών προϋποθέσεων, εκ των οποίων η μία συνδέεται άμεσα με την ηλικία.

39. Ως εκ τούτου, διαπιστώνεται ότι, καθόσον προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν συμπληρώσει όχι μόνον 35 έτη ασφάλισης αλλά επίσης και την ελάχιστη ηλικία των 58 ετών στο διάστημα από την 1η Ιανουαρίου 2012 έως την 31η Δεκεμβρίου 2013 τίθενται υπό το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας, η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική ρύθμιση βασίζεται σε κριτήριο το οποίο συνδέεται άρρηκτα με την ηλικία των εν λόγω υπαλλήλων. Στο μέτρο που το γεγονός ότι ο υπάλληλος συμπλήρωσε την ηλικία που καθορίζεται στη ρύθμιση αυτή για να συνταξιοδοτηθεί με πλήρη σύνταξη γήρατος συνεπάγεται, σε συνδυασμό με την προϋπόθεση περί 35 ετών ασφάλισης, την ένταξή του στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας, πρέπει να θεωρηθεί ότι η ρύθμιση αυτή επιβάλλει, άμεσα, λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων που συμπληρώνουν την ηλικία αυτή σε σύγκριση με το σύνολο των υπολοίπων εν ενεργεία εργαζομένων. Η ρύθμιση αυτή περιέχει, επομένως, άμεση διάκριση λόγω ηλικίας, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78[11].

40. Κατά την άποψή μου, το γεγονός ότι η προϋπόθεση περί συμπλήρωσης του 58ου έτους της ηλικίας δεν μνημονεύεται ρητώς στις διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας που θεσπίζουν το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας, αλλά μνημονεύεται στο άρθρο 10, παράγραφος 1, του νόμου 825/1978, δεν κλονίζει τη διαπίστωση ότι το καθεστώς αυτό εισάγει άμεση διάκριση λόγω ηλικίας. Καθοριστικό στοιχείο είναι ότι, μνημονεύοντας το κριτήριο της εγγύτητας προς θεμελίωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης για τη λήψη πλήρους σύνταξης, το άρθρο 34, παράγραφος 3, πρώτο εδάφιο, του νόμου 4024/2011 παραπέμπει κατ' ανάγκη στην εθνική νομοθεσία η οποία προβλέπει, ως προϋπόθεση για τη λήψη της πλήρους σύνταξης γήρατος, τη συμπλήρωση από τον εργαζόμενο του 58ου έτους της ηλικίας του. Επιπλέον, φρονώ ότι το γεγονός ότι η ένταξη στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας δεν αφορά όλους τους εργαζομένους που έχουν συμπληρώσει την ελάχιστη ηλικία των 58 ετών κατά τη διάρκεια της συγκεκριμένης περιόδου αλλά μόνο, εντός αυτής της κατηγορίας εργαζομένων, εκείνους που έχουν 35 έτη ασφάλισης δεν αναιρεί τη διαπίστωση ότι το καθεστώς αυτό συνεπάγεται άμεση διάκριση λόγω ηλικίας.

11 Βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 16ης Οκτωβρίου 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, σκέψεις 48 και 51), στην οποία το Δικαστήριο διαπίστωσε την ύπαρξη διαφορετικής μεταχείρισης *άμεσα* θεμελιωμένης στην ηλικία σε σχέση με εθνική ρύθμιση δυνάμει της οποίας θεωρούνται έγκυρες οι ρήτρες υποχρεωτικής συνταξιοδότησης που περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις και οι οποίες απαιτούν, ως μοναδικές προϋποθέσεις, ότι ο εργαζόμενος συμπληρώνει το όριο ηλικίας, που καθορίζεται στο 65ο έτος από την εθνική νομοθεσία για τη συνταξιοδότηση, *και πληροί τα λοιπά κριτήρια κοινωνικής ασφάλισης ώστε να θεμελιώνει δικαίωμα σύνταξης, στηριζομένης σε εισφορές*.

41. Κατόπιν των διευκρινίσεων αυτών, υπογραμμίζεται, εντούτοις, ότι δεν απόκειται στο Δικαστήριο να αποφαίνεται επί της ερμηνείας των διατάξεων του εθνικού δικαίου, καθόσον τούτο αποτελεί έργο των αρμόδιων εθνικών δικαστηρίων [12].

42. Ως εκ τούτου, απόκειται τελικώς στο αιτούν δικαστήριο, μόνο αρμόδιο για να εκτιμήσει τα επίμαχα στην υπόθεση της κύριας δίκης πραγματικά περιστατικά και να ερμηνεύσει την εφαρμοστέα εθνική νομοθεσία, να ελέγξει αν η ένταξη στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας πληροί όντως τις δύο προμνησθείσες σωρευτικές προϋποθέσεις και να κρίνει αν η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας έχει άμεσο ή έμμεσο χαρακτήρα.

43. Όσον αφορά, κατά τρίτον, το ζήτημα αν αυτή η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να δικαιολογηθεί, υπενθυμίζεται ότι το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 επιτρέπει στα κράτη μέλη να προβλέπουν, παρά το άρθρο 2, παράγραφος 2, ότι η λόγω ηλικίας διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά διάκριση «εφόσον δικαιολογείται στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό στόχο, ιδίως δε από θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και εφόσον τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία».

44. Το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 παρέχει στα κράτη μέλη την ευχέρεια να θεσπίζουν στο εθνικό τους δίκαιο διατάξεις που προβλέπουν διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, η οποία ενδέχεται μεταξύ άλλων να εμπίπτει στην κατηγορία των άμεσων διακρίσεων κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της οδηγίας. Η ευχέρεια αυτή, καθόσον συνιστά εξαίρεση από την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων, οριοθετείται πάντως αυστηρά από τις προϋποθέσεις που προβλέπει το ίδιο το άρθρο 6, παράγραφος 1 [13].

45. Υπενθυμίζεται επίσης ότι τα κράτη μέλη διαθέτουν ευρεία εξουσία εκτιμήσεως όχι μόνον όσον αφορά την επιλογή του συγκεκριμένου σκοπού που θα επιδιώξουν στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης, αλλά και όσον αφορά τον καθορισμό των κατάλληλων μέτρων για την επίτευξη του σκοπού αυτού [14].

46. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι από την αιτιολογική έκθεση του νόμου 4024/2011 προκύπτει ότι σκοπός του καθεστώτος εργασιακής εφεδρείας είναι να τηρηθούν οι δεσμεύσεις της Ελληνικής Δημοκρατίας έναντι των δανειστών της και ότι, προς τούτο, πρέπει να επιτευχθούν άμεσα οργανωτικά, λειτουργικά και δημοσιονομικά αποτελέσματα προς την κατεύθυνση του στρατηγικού στόχου του εξορθολογισμού των δημόσιων δαπανών. Κατά την αιτιολογική έκθεση, ο σκοπός αυτός πρέπει να επιδιωχθεί χωρίς παράλληλα ο μεγαλύτερος αριθμός των εργαζομένων, που υπάγεται υπό το καθεστώς αυτό, να οδηγείται στην ανεργία, αλλά στη σιγουριά της συνταξιοδότησης, και χωρίς επίσης να προκαλείται εκτεταμένη αναστάτωση του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης και του ευρύτερου δημόσιου τομέα και ούτε, για τη συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων, να επιβαρύνονται οι φορείς του δημόσιου τομέα με την καταβολή αποζημίωσης απόλυσης, που δημοσιονομικά θα ήταν ιδιαίτερα δυσμενής.

47. Όπως επισημαίνει το αιτούν δικαστήριο, σκοπός του καθεστώτος εργασιακής εφεδρείας είναι, επομένως, η εξυπηρέτηση της ανάγκης περιστολής της μισθολογικής δαπάνης που συμφωνήθηκε μεταξύ της χώρας και των εταίρων-δανειστών και ο εξορθολογισμός του δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, για την αντιμετώπιση της σφοδρής οικονομικής και χρηματοοικονομικής κρίσης που έπληξε το εν λόγω κράτος μέλος.

12 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 28ης Φεβρουαρίου 2018, John (C-46/17, EU:C:2018:131, σκέψη 50).

13 Βλ. απόφαση της 5ης Μαρτίου 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, σκέψη 62).

14 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 19ης Ιουλίου 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, σκέψη 31 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), καθώς και της 27ης Φεβρουαρίου 2020, Land Sachsen-Anhalt (Αποδοχές δημοσίων υπαλλήλων και δικαστών) (C-773/18 έως C-775/18, EU:C:2020:125, σκέψη 42 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

48. Κατά την Ελληνική Κυβέρνηση, το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας εξυπηρετεί την ανάγκη περιορισμού της μισθολογικής δαπάνης και εξορθολογισμού του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, παρέχοντας όμως στους εργαζομένους που εντάσσονται σε αυτό τη δυνατότητα να καλύπτουν τις βιοτικές ανάγκες τους, μέχρι την πλήρη συνταξιοδότησή τους. Με δεδομένη την άνευ προηγουμένου δημοσιονομική κρίση με την οποία βρέθηκε αντιμέτωπη η Ελληνική Δημοκρατία, το εν λόγω κράτος μέλος επισημαίνει ότι το καθεστώς αυτό εξυπηρετεί σκοπούς υπέρτερου δημοσίου συμφέροντος, όπως η εξυγίανση των δημόσιων οικονομικών καθώς και ο εξορθολογισμός και ο περιορισμός του δημόσιου τομέα, ενώ παράλληλα έχει ληφθεί ειδική πρόνοια, ώστε να μην πλήττεται ο πυρήνας ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων όσων τίθενται σε εργασιακή εφεδρεία.

49. Η Ελληνική Κυβέρνηση προσθέτει ότι από την αιτιολογική έκθεση του νόμου 4024/2011 προκύπτει ότι ο σκοπός του καθεστώτος εργασιακής εφεδρείας δεν είναι μόνο δημοσιονομικού χαρακτήρα, αλλά αφορά επίσης τον εξορθολογισμό και τη συρρίκνωση του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα καθώς και την αναδιάρθρωση των υπηρεσιών του, σκοποί οι οποίοι συνδέονται ευθέως με την πολιτική στον τομέα της απασχόλησης.

50. Η Ελληνική Κυβέρνηση διευκρινίζει επίσης ότι, στο μέτρο που από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι το προσωπικό που απασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου μπορεί να απολυθεί οποτεδήποτε από τον εργοδότη φορέα, η ένταξη μέρους του προσωπικού στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας κατέστησε δυνατή τη διατήρηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης, καθόσον αποφεύχθηκε η άμεση απόλυση των επηρεαζόμενων υπαλλήλων.

51. Επιπλέον, κατά την Ελληνική Κυβέρνηση, εξυπηρετήθηκε και ο σκοπός της ισόρροπης ηλικιακής διάρθρωσης μεταξύ νεαρής ηλικίας υπαλλήλων και μεγαλύτερης ηλικίας υπαλλήλων, καθόσον το επίδικο μέτρο αφορούσε το προσωπικό που πληρούσε την προϋπόθεση της εγγύτητας στη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος.

52. Λαμβανομένων υπόψη των στοιχείων αυτών και προκειμένου να εκτιμηθεί ο θεμιτός χαρακτήρας του σκοπού που επιδιώκεται με την επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική ρύθμιση, επισημαίνεται ότι το Δικαστήριο έχει ήδη αποφανθεί ότι η ταυτόχρονη επίκληση περισσότερων του ενός σκοπών, οι οποίοι είτε είναι αλληλένδετοι είτε κατατάσσονται με βάση τη βαρύτητα, δεν συνιστά εμπόδιο για την ύπαρξη θεμιτού σκοπού, κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78[15].

53. Επιπλέον, κατά πάγια νομολογία, το δίκαιο της Ένωσης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να λαμβάνουν υπόψη όχι μόνο λόγους πολιτικού, κοινωνικού ή δημογραφικού χαρακτήρα, αλλά και δημοσιονομικούς λόγους, εφόσον τηρούν συγχρόνως τη γενική αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας. Συναφώς, μολονότι οι δημοσιονομικοί λόγοι μπορούν να αποτελούν τη βάση των επιλογών του κράτους μέλους στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και να επηρεάζουν τη φύση ή την έκταση των μέτρων που προτίθεται να θεσπίσει το κράτος αυτό, εντούτοις οι λόγοι αυτοί δεν μπορούν, αυτοί και μόνοι, να αποτελούν θεμιτό σκοπό, κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78[16]. Εξάλλου, το γεγονός ότι σε εθνικό επίπεδο επικρατούν συνθήκες χαρακτηριζόμενες από οξεία οικονομική κρίση ουδόλως σημαίνει ότι επιτρέπεται στο κράτος μέλος να εξουδετερώσει την πρακτική αποτελεσματικότητα των διατάξεων της εν λόγω οδηγίας[17].

15 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 2ας Απριλίου 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, σκέψη 33 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

16 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 21ης Ιουλίου 2011, Fuchs και Köhler (C-159/10 και C-160/10, EU:C:2011:508, σκέψεις 73 και 74)· της 8ης Μαΐου 2019, Leitner, (C-396/17, EU:C:2019:375, σκέψη 43), καθώς και της 2ας Απριλίου 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, σκέψη 34).

17 Βλ. απόφαση της 21ης Δεκεμβρίου 2016, ΑΓΕΤ Ηρακλής (C-201/15, EU:C:2016:972, σκέψη 106).

54. Το Δικαστήριο έκρινε προσφάτως, σε σχέση με εθνική ρύθμιση η οποία περιλαμβανόταν, εντός γενικού οικονομικού πλαισίου, μεταξύ των αναγκαίων μέτρων για τη μείωση των υπερβολικών ελλειμμάτων της ιταλικής δημόσιας διοίκησης και αποσκοπούσε στην αποφυγή της σωρεύσεως μισθών και συντάξεων προερχομένων από δημόσιους πόρους, ότι ο σκοπός της αποτελεσματικής μείωσης των δημόσιων δαπανών μπορεί να επηρεάσει τη φύση ή την έκταση των μέτρων προστασίας της απασχόλησης, αλλά δεν μπορεί να συνιστά, αφ' εαυτού, θεμιτό σκοπό [18].

55. Γενικώς, επισημαίνεται ότι, στο πλαίσιο της υπό κρίση υπόθεσης, ο σκοπός που συνίσταται στη δημοσιονομική εξυγίανση του κράτους μέσω της μείωσης των δημόσιων δαπανών συνδέεται άρρηκτα με τους σκοπούς γενικού συμφέροντος που επιδιώκει η Ένωση, ήτοι τη διασφάλιση της δημοσιονομικής πειθαρχίας των κρατών μελών που έχουν ως νόμισμα το ευρώ και τη διασφάλιση της χρηματοπιστωτικής σταθερότητας της ζώνης του ευρώ [19].

56. Επιπλέον, η Ελληνική Δημοκρατία διέθετε σχετικά περιορισμένο περιθώριο εκτίμησης στο μέτρο που όφειλε να περιορίσει τις μισθολογικές δαπάνες του δημόσιου τομέα σύμφωνα με τις απαιτήσεις των δανειστών της προκειμένου να αντιμετωπίσει τη σφοδρή οικονομική και δημοσιονομική κρίση που υφίστατο και κατ' εφαρμογήν των συστάσεων και των αποφάσεων που εξέδωσε η Ένωση με σκοπό να ενισχυθεί και να εμβαθυνθεί η δημοσιονομική εποπτεία και να ειδοποιηθεί η Ελλάδα να λάβει τα μέτρα μείωσης του ελλείμματος που κρίνονταν αναγκαία για την αντιμετώπιση της κατάστασης υπερβολικού ελλείμματος [20].

57. Επομένως, οι ελληνικές αρχές όφειλαν να λάβουν μέτρα προκειμένου να εναρμονίσουν την οικονομική και δημοσιονομική πολιτική τους με τους γενικούς στόχους της οικονομικής και νομισματικής ένωσης, εξαλείφοντας κάθε κίνδυνο υπονόμευσης της λειτουργίας της [21]. Προς τούτο, η Ελληνική Δημοκρατία κλήθηκε, μεταξύ άλλων, να «μειώσει το μισθολογικό κόστος στον δημόσιο τομέα» [22].

58. Όσον αφορά τον σκοπό που συνίσταται στη μείωση, από το Δημόσιο ως εργοδότη, των μισθολογικών δαπανών του δημόσιου τομέα, υπενθυμίζεται ότι το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι οι σκοποί που μπορούν να θεωρηθούν ως «θεμιτοί» κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 και, κατά συνέπεια, ικανοί να δικαιολογήσουν την παρέκκλιση από την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας είναι σκοποί της κοινωνικής πολιτικής, όπως οι σκοποί που συνδέονται με την πολιτική της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας ή της επαγγελματικής κατάρτισης [23]. Οι θεμιτοί αυτοί σκοποί, δεδομένου ότι έχουν χαρακτήρα γενικού συμφέροντος, διακρίνονται από αμιγώς ατομικούς λόγους οι οποίοι αφορούν τον συγκεκριμένο εργοδότη, όπως η μείωση του κόστους ή η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, χωρίς ωστόσο να είναι δυνατό να αποκλείεται ένας εθνικός κανόνας να αναγνωρίζει, κατά την επιδίωξη των εν λόγω θεμιτών σκοπών, ορισμένο βαθμό ευελιξίας στους εργοδότες [24].

18 Βλ. απόφαση της 2ας Απριλίου 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, σκέψη 35).

19 Βλ. απόφαση της 3ης Μαΐου 2017, Σωτηροπούλου κ.λπ. κατά Συμβουλίου (T-531/14, μη δημοσιευθείσα, EU:T:2017:297, σκέψη 89).

20 Βλ. απόφαση της 3ης Μαΐου 2017, Σωτηροπούλου κ.λπ. κατά Συμβουλίου (T-531/14, μη δημοσιευθείσα, EU:T:2017:297, σκέψη 73).

21 Βλ., μεταξύ άλλων, σύσταση του Συμβουλίου προς την Ελλάδα, της 16ης Φεβρουαρίου 2010, προκειμένου να τερματιστεί η ασυνέπεια με τους γενικούς προσανατολισμούς των οικονομικών πολιτικών στην Ελλάδα και να εξαλειφθεί ο κίνδυνος υπονόμευσης της εύρυθμης λειτουργίας της οικονομικής και νομισματικής ένωσης (ΕΕ 2010, L 83, σ. 65).

22 Βλ. σύσταση η οποία μνημονεύεται στην προηγούμενη υποσημείωση (σημείο 1, στοιχείο α'). Βλ. επίσης, επ' αυτού, απόφαση του Συμβουλίου, της 16ης Φεβρουαρίου 2010, με την οποία ειδοποιείται η Ελλάδα να λάβει τα μέτρα μείωσης του ελλείμματος που κρίνονται αναγκαία για την αντιμετώπιση της κατάστασης υπερβολικού ελλείμματος (ΕΕ 2010, L 83, σ. 13).

23 Πρβλ. απόφαση της 5ης Μαρτίου 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, σκέψη 49).

24 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 21ης Ιουλίου 2011, Fuchs και Köhler (C-159/10 και C-160/10, EU:C:2011:508, σκέψη 52 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

59. Εν αντιθέσει προς ό,τι υποστηρίζει ο ΑΒ, η περιστολή των μισθολογικών δαπανών νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου του δημόσιου τομέα, στο πλαίσιο της σφοδρής οικονομικής και δημοσιονομικής κρίσης που αντιμετώπιζε η Ελληνική Δημοκρατία, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστά αμιγώς ατομικό λόγο, ήτοι λόγο επωφελή μόνο για τον εργοδότη, όχι μόνο διότι η εφαρμογή μέτρων δημοσιονομικής εξυγίανσης ήταν, όπως προεκτέθηκε, αναγκαία για τη σταθερότητα της ζώνης του ευρώ, αλλά επίσης διότι από αυτήν εξηρτάτο η ίδια η βιωσιμότητα του δημόσιου τομέα και η διασφάλιση της συνέχειας της εκπλήρωσης των αποστολών γενικού συμφέροντος που επιτελούν οι φορείς του δημόσιου τομέα.

60. Ως εκ τούτου, ο σκοπός της περιστολής των δημόσιων δαπανών όπως επιδιώκεται από το Δημόσιο ως εργοδότη, ο οποίος μπορεί να προσλάβει τη μορφή μείωσης των μισθολογικών δαπανών στον δημόσιο τομέα, συνιστά σκοπό γενικού συμφέροντος στο μέτρο που παρέχει τη δυνατότητα συμβιβασμού της διατήρησης δημοσίων υπηρεσιών υψηλής ποιότητας και της τήρησης των δημοσιονομικών περιορισμών που βαρύνουν το Δημόσιο. Τούτου λεχθέντος, αυτός ο σκοπός γενικού συμφέροντος δεν αρκεί αφ' εαυτού για να δικαιολογήσει διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας βάσει του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 εάν δεν συνοδεύεται από εκτιμήσεις σχετικά με την πολιτική στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης [25].

61. Ως εκ τούτου, ο σκοπός μείωσης των δημόσιων δαπανών που συνεπάγεται την εκ μέρους του Δημοσίου ως εργοδότη μείωση των μισθολογικών δαπανών πρέπει να συνδυάζεται, στο πλαίσιο εκτιμήσεων που ανάγονται στην πολιτική στον τομέα της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας του οικείου κράτους μέλους, με άλλους σκοπούς, όπως η παροχή κινήτρων για την απασχόληση και η διασφάλιση ενδεδειγμένης ηλικιακής διάρθρωσης μεταξύ νεαρής ηλικίας υπαλλήλων και μεγαλύτερης ηλικίας υπαλλήλων [26].

62. Υπογραμμίζεται, συναφώς, ότι το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας εντάσσεται σε ένα σύνολο μέτρων με στόχο την αναδιοργάνωση του δημόσιου τομέα για την εξυγίανση των δημόσιων οικονομικών και τη μείωση των δαπανών. Σε αυτό το περιοριστικό δημοσιονομικό πλαίσιο, η Ελληνική Δημοκρατία έθεσε σε εφαρμογή πολιτική στον τομέα της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα με σκοπό να συμβιβάσει, αφενός, την ανάγκη περιστολής των μισθολογικών δαπανών του δημόσιου τομέα και, αφετέρου, την ανάγκη διατήρησης υψηλού επιπέδου απασχόλησης καθώς και ισόρροπη ηλικιακή διάρθρωση εντός του δημόσιου τομέα. Πλην όμως, η επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης αποτελεί έναν από τους σκοπούς που επιδιώκει η Ένωση [27]. Ως εκ τούτου, τα μέτρα που συμβάλλουν στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης [28] ή, τουλάχιστον, στη μη επιδείνωσή του επιδιώκουν «θεμιτό στόχο», κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78. Το ίδιο ισχύει για τα μέτρα που στοχεύουν στη δημιουργία ισόρροπης ηλικιακής διάρθρωσης μεταξύ νεαρής ηλικίας υπαλλήλων και μεγαλύτερης ηλικίας υπαλλήλων [29].

63. Επομένως, φρονώ ότι, εξεταζόμενο υπό το πρίσμα της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας επιδιώκει «θεμιτό στόχο», κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

25 Βλ., συναφώς, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα P. Mengozzi στην υπόθεση Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2109), κατά τον οποίο «είναι σαφές ότι, σε περιπτώσεις όπου ο εργοδότης είναι δημόσια αρχή, ο σκοπός μειώσεως του κόστους ανταποκρίνεται κατ' αρχήν σε στόχο γενικού συμφέροντος όπως οι στόχοι τους οποίους αφορά το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας [2000/78]. Παρά ταύτα, η εκτίμηση αυτή δεν αρκεί, κατά την άποψή μου, για να θεωρηθεί ότι ο σκοπός αυτός συγκαταλέγεται μεταξύ των θεμιτών στόχων που δέχεται η ανωτέρω διάταξη. Πράγματι, με τη λογική αυτή, κάθε διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας η οποία συμβάλλει στη μείωση των δημοσίων εξόδων θα μπορούσε να δικαιολογηθεί δυνάμει του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας» (σημείο 48).

26 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 21ης Ιουλίου 2011, Fuchs και Köhler (C-159/10 και C-160/10, EU:C:2011:508, σκέψεις 50 και 53).

27 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 16ης Οκτωβρίου 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, σκέψη 64).

28 Βλ. απόφαση της 19ης Ιουλίου 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, σκέψεις 32 και 33).

29 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 2ας Απριλίου 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, σκέψη 38 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

64. Επισημαίνεται, επιπλέον, ότι το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η αυτοδίκαιη λύση των συμβάσεων εργασίας όσων εργαζομένων πληρούν τις ηλικιακές και σχετικές με τις εισφορές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης προβλέπεται, από μακρού χρόνου, στο εργατικό δίκαιο πολλών κρατών μελών και χρησιμοποιείται ευρέως στις σχέσεις εργασίας. Ο μηχανισμός αυτός στηρίζεται στην εξισορρόπηση παραγόντων πολιτικής, οικονομικής, κοινωνικής, δημογραφικής ή/και δημοσιονομικής φύσεως και εξαρτάται από το αν θα επιλεγεί να παραταθεί η διάρκεια του ενεργού βίου των εργαζομένων ή αντιθέτως να προβλεφθεί πρόωρη συνταξιοδότησή τους [30].

65. Όπως έκρινε το Δικαστήριο σχετικά με τις ρήτρες περί αυτοδίκαιης λύσης των συμβάσεων εργασίας των μισθωτών που έχουν συμπληρώσει το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης [31], εκτιμώ ότι πρέπει, καταρχήν, να θεωρηθεί ότι σκοποί του είδους που επικαλέστηκε η Ελληνική Δημοκρατία δικαιολογούν «αντικειμενικά και λογικά», «στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου», όπως προβλέπεται στο άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, όπως η προβλεπόμενη στην επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική ρύθμιση.

66. Συγκεκριμένα, το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας είναι αποτέλεσμα επιλογής της Ελληνικής Δημοκρατίας, συνιστάμενης στην υπαγωγή σε διαδικασία λύσης της σύμβασης εργασίας τους των εργαζομένων που πρόκειται να λάβουν παροχή που αναπληρώνει την απώλεια εισοδήματος στο πέρας της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους. Στο πλαίσιο της σφοδρής οικονομικής και δημοσιονομικής κρίσης που έπληξε την Ελληνική Δημοκρατία, το εν λόγω κράτος μέλος θέλησε να αποφύγει να υποχρεώσει τους εργοδότες να απολύσουν εργαζομένους άλλων κατηγοριών, διασφαλίζοντας έτσι τη διατήρηση της απασχόλησης, ιδίως των νεαρότερων εργαζομένων. Επομένως, καίτοι εντάσσεται σε πολιτική περιστολής των δημόσιων δαπανών, το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας ανταποκρίνεται επίσης σε εκτιμήσεις της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης.

67. Εν συνεχεία, πρέπει να εξεταστεί αν, στο πλαίσιο του ευρέος περιθωρίου εκτίμησης που αναγνωρίζεται στα κράτη μέλη και υπενθυμίστηκε στο σημείο 43 των παρουσών προτάσεων, είναι πρόσφορα και αναγκαία τα μέσα που χρησιμοποιούνται προς επίτευξη του σκοπού της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, ο οποίος επιδιώκεται με την επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική ρύθμιση.

68. Πρώτον, εκτιμώ ότι το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας συνιστά πρόσφορο μέσο για την επίτευξη του σκοπού αυτού.

69. Συγκεκριμένα, δεδομένου ότι οι συμβάσεις εργασίας των επηρεαζόμενων εργαζομένων μπορούσαν να λυθούν οποτεδήποτε με καταγγελία από τον εργοδότη τους, η λήψη του μέτρου της εργασιακής εφεδρείας απέτρεψε το ενδεχόμενο να οδηγηθούν οι εργαζόμενοι αυτοί στην ανεργία. Επιπλέον, η επιλογή του Έλληνα νομοθέτη να υπαγάγει στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας κατηγορία προσωπικού που βρισκόταν εγγύτερα στη συνταξιοδότηση απέτρεψε ασφαλώς το ενδεχόμενο να οδηγηθούν στην ανεργία άλλες κατηγορίες προσωπικού.

70. Παράλληλα, μέσω της εφαρμογής του μέτρου στο μέρος του προσωπικού που πληρούσε την προϋπόθεση της εγγύτητας στη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος, το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας συνιστά πρόσφορο μέσο για την επίτευξη του σκοπού που συνίσταται στη δημιουργία πιο ισόρροπης ηλικιακής διάρθρωσης μεταξύ νεαρής ηλικίας υπαλλήλων και μεγαλύτερης ηλικίας υπαλλήλων, ευνοώντας τη διατήρηση της απασχόλησης των νεαρότερων υπαλλήλων, ιδίως υπό συνθήκες αναστολής νέων προσλήψεων. Φρονώ ότι, λαμβανομένης υπόψη της επιτακτικής ανάγκης μείωσης του μισθολογικού κόστους, πολιτική η οποία συνίσταται στη διατήρηση της

30 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 28ης Φεβρουαρίου 2018, John (C-46/17, EU:C:2018:131, σκέψη 24 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

31 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 16ης Οκτωβρίου 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, σκέψη 66).

απασχόλησης των νεαρής ηλικίας εργαζομένων με την υπαγωγή των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων στο καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας δεν διαφέρει θεμελιωδώς από πολιτική υποχρεωτικής συνταξιοδότησης σε ορισμένη ηλικία με σκοπό την παροχή κινήτρων για την πρόσληψη νέων.

71. Υπογραμμίζεται επίσης ότι το Δικαστήριο έχει δεχθεί τον πρόσφορο χαρακτήρα, προς επίτευξη σκοπού πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, μέτρου το οποίο συνίστατο στην καταβολή ειδικής αποζημίωσης απόλυσης μόνο σε όσους εργαζομένους δεν επρόκειτο να λάβουν, κατά τον χρόνο της απόλυσής τους, σύνταξη γήρατος βάσει του γενικού συστήματος [32].

72. Λαμβανομένων υπόψη των στοιχείων αυτών, κατ' εμέ, το επίμαχο στην κύρια δίκη μέτρο μπορεί να αποτελεί πρόσφορο μέτρο για τη βελτιστοποίηση της διαχείρισης του προσωπικού σε πλαίσιο στο οποίο οι φορείς του δημόσιου τομέα έπρεπε να αντιμετωπίσουν σοβαρή οικονομική και δημοσιονομική κρίση διατηρώντας παράλληλα υψηλό ποιοτικό επίπεδο των δημοσίων υπηρεσιών [33] και διαφυλάσσοντας κατά το δυνατόν το επίπεδο απασχόλησης στον δημόσιο τομέα.

73. Δεύτερον, φρονώ ότι το καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας δεν βαίνει πέραν του αναγκαίου μέτρου για την επίτευξη του θεμιτού σκοπού της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης τον οποίο επιδιώκει η Ελληνική Δημοκρατία.

74. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει να εξεταστεί αν το επίμαχο μέτρο καθιστά δυνατή την επίτευξη του σκοπού αυτού χωρίς να θίγει υπέρμετρα τα θεμιτά συμφέροντα των επηρεαζόμενων εργαζομένων [34].

75. Στις αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους απόκειται να εξισορροπήσουν τα διάφορα εμπλεκόμενα συμφέροντα [35]. Επομένως, προκειμένου να διαπιστωθεί αν μέτρο όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη βαίνει πέραν του αναγκαίου για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και αν προκαλεί υπέρμετρη βλάβη στα συμφέροντα των εργαζομένων που αφορά, πρέπει να ενταχθεί στο νομικό πλαίσιο στο οποίο ανήκει και να ληφθεί υπόψη τόσο η βλάβη που μπορεί να προκαλέσει στους ενδιαφερόμενους εργαζομένους όσο και τα πλεονεκτήματα που συνεπάγεται γενικώς για το κοινωνικό σύνολο και για τα άτομα που το συνθέτουν [36].

76. Εξάλλου, η απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων λόγω ηλικίας πρέπει να ερμηνεύεται υπό το πρίσμα του δικαιώματος προς εργασία που αναγνωρίζεται στο άρθρο 15, παράγραφος 1, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εντεύθεν προκύπτει ότι πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στη συμμετοχή των ηλικιωμένων εργαζομένων στην επαγγελματική ζωή και, επομένως, και στην οικονομική, πολιτιστική και κοινωνική ζωή. Η παραμονή των ατόμων αυτών στον ενεργό βίο ευνοεί, μεταξύ άλλων, την ποικιλομορφία στην απασχόληση. Το συμφέρον για την παραμονή των ατόμων αυτών στον ενεργό βίο πρέπει πάντως να σταθμίζεται προς άλλα, ενδεχομένως αντίθετα, συμφέροντα [37].

32 Βλ. απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 2015, Ingeniørforeningen i Danmark (C-515/13, EU:C:2015:115, σκέψη 27).

33 Βλ. απόφαση της 21ης Ιουλίου 2011, Fuchs και Köhler (C-159/10 και C-160/10, EU:C:2011:508, σκέψη 50). Από την άποψη αυτή, το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας συνιστά εργαλείο διαχείρισης του προσωπικού το οποίο χρησιμοποιείται στον δημόσιο τομέα προκειμένου να διασφαλιστούν, εντός περιορισμένου δημοσιονομικού πλαισίου, η βιωσιμότητα του τομέα αυτού και η συνέχεια των αποστολών γενικού συμφέροντος που επιτελούν οι φορείς που τον απαρτίζουν.

34 Πρβλ. απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, σκέψη 32).

35 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 16ης Οκτωβρίου 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, σκέψη 71), και της 2ας Απριλίου 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, σκέψη 43).

36 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 5ης Ιουλίου 2017, Fries (C-190/16, EU:C:2017:513, σκέψη 53 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

37 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 2ας Απριλίου 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, σκέψη 44 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

77. Επομένως, πρέπει να εξεταστεί αν ο Έλληνας νομοθέτης, κατά την άσκηση της ευρείας εξουσίας εκτιμήσεως που διαθέτει στο πλαίσιο της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, επέτυχε ισορροπία, στο πλαίσιο της πρόθεσής του να εξορθολογίσει τον δημόσιο τομέα, μεταξύ των διάφορων συμφερόντων.

78. Όσον αφορά τα οφέλη που συνεπάγεται το καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας, αυτά μπορούν να συνίστανται στην παροχή στους φορείς του δημόσιου τομέα της δυνατότητας να συνεχίσουν να επιτελούν την αποστολή τους και να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητά τους σε πλαίσιο δημοσιονομικής λιτότητας και μείωσης των μισθολογικών δαπανών [38].

79. Επιπλέον, όπως προεκτέθηκε, το καθεστώς αυτό συνιστά εργαλείο διαχείρισης του προσωπικού το οποίο τίθεται στη διάθεση των φορέων του δημόσιου τομέα προκειμένου να μην προβούν, στο πλαίσιο της δημοσιονομικής λιτότητας και της μείωσης των μισθολογικών δαπανών, σε απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους. Κατά την εξέταση του αναγκαίου χαρακτήρα του επίμαχου στην υπόθεση της κύριας δίκης μέτρου υπό το πρίσμα των επιδιωκόμενων σκοπών, είναι πρόδηλο ότι πρέπει να ληφθεί υπόψη το πλαίσιο σφοδρής οικονομικής και δημοσιονομικής κρίσης εντός του οποίου λήφθηκε το μέτρο αυτό [39]. Εξάλλου, με τον αναγκαίο χαρακτήρα του μέτρου σχετίζεται το αν, στο πλαίσιο αυτό, το εν λόγω μέτρο είναι προτιμότερο από τις εναλλακτικές δυνατότητες [40]. Λαμβανομένου υπόψη του ειδικού αυτού πλαισίου, εκτιμώ ότι, ως προς τον στόχο της διατήρησης της απασχόλησης, μέτρο όπως το επίμαχο στην υπόθεση της κύριας δίκης συνιστούσε προτιμότερη εναλλακτική δυνατότητα σε σχέση με τη λήψη μέτρων που θα οδηγούσαν στην ανεργία όχι μόνο τους εργαζομένους που πλησίαζαν στη συνταξιοδότηση, αλλά και άλλες κατηγορίες του προσωπικού.

80. Όσον αφορά τη βλάβη που προκαλεί το μέτρο στους εργαζομένους, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι η ένταξη μέρους του προσωπικού στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας έχει για αυτό δυσμενείς συνέπειες όσον αφορά τις αποδοχές και την αποζημίωση απόλυσης. Συγκεκριμένα, δυνάμει του άρθρου 34, παράγραφος 1, υποπαράγραφος γ′, του νόμου 4024/2011, οι αποδοχές του προσωπικού που εντάσσεται στο καθεστώς αυτό μειώνονται στο 60 % του καταβαλλόμενου βασικού μισθού, με απώλεια της τυχόν μισθολογικής ή βαθμολογικής του εξέλιξης κατά το διάστημα της θέσης υπό εργασιακή εφεδρεία, διευκρινίζεται δε ότι το εν λόγω προσωπικό δεν υποχρεούται πλέον να εργάζεται στον οικείο φορέα.

81. Εξάλλου, η ένταξη στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας συνεπάγεται, δυνάμει του άρθρου 34, παράγραφος 1, υποπαράγραφος ε′, του νόμου 4024/2011, την απώλεια του συνόλου ή μέρους της προβλεπόμενης από το άρθρο 8, δεύτερο εδάφιο, του νόμου 3198/1955 αποζημίωσης κατά την απόλυση ή αποχώρηση του μισθωτού από την εργασία του, λόγω συμπλήρωσης των προϋποθέσεων για τη λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος.

82. Τούτου λεχθέντος, επισημαίνεται ότι το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας περιλαμβάνει μέτρα τα οποία μπορούν να μετριάσουν τις δυσμενείς συνέπειες για τους επηρεαζόμενους υπαλλήλους παρέχοντας σε αυτούς τη δυνατότητα να καλύπτουν τις βασικές ανάγκες τους, μέχρι τη συνταξιοδότησή τους. Επομένως, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι η εθνική νομοθεσία προβλέπει μέτρα προστασίας του προσωπικού που εντάσσεται στο καθεστώς αυτό. Συναφώς επισημαίνονται η δυνατότητα ανεύρεσης άλλης εργασίας ή αυτοαπασχόλησης, χωρίς απώλεια του δικαιώματος είσπραξης του ως άνω ποσοστού επί του βασικού μισθού, η ανάληψη της υποχρέωσης από τον φορέα, άλλως από τον ΟΑΕΔ, καταβολής στον οικείο ασφαλιστικό φορέα μέχρι τη συνταξιοδότηση των ασφαλιστικών εισφορών εργοδότη και εργαζομένου με βάση τις προηγούμενες

38 Βλ., κατ’ αναλογίαν, όσον αφορά την ευρωπαϊκή δημόσια διοίκηση, απόφαση της 14ης Δεκεμβρίου 2018, FV κατά Συμβουλίου (T-750/16, EU:T:2018:972, σκέψη 120).

39 Βλ., μεταξύ άλλων, για συνεκτίμηση του πλαισίου χρόνιας οικονομικής κρίσης και χαμηλής ανάπτυξης, απόφαση της 19ης Ιουλίου 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, σκέψη 42).

40 Ομοίως.

αποδοχές του τελευταίου, η εξαίρεση από το καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας ευαίσθητων κοινωνικών ομάδων που χρήζουν προστασίας, η δυνατότητα μεταφοράς του προσωπικού αυτού κατά προτίμηση σε άλλες κενές θέσεις φορέων του δημόσιου τομέα, καθώς και η μέριμνα για τη λήψη μέτρων για την αποπληρωμή των στεγαστικών δανείων που είχε λάβει το προσωπικό αυτό.

83. Προς στήριξη της θέσης της ότι το επίμαχο στην υπόθεση της κύριας δίκης μέτρο δεν επιβαρύνει υπέρμετρα το προσωπικό που τίθεται σε εργασιακή εφεδρεία, η Ελληνική Κυβέρνηση μνημονεύει, πέραν των μέτρων προστασίας που απαρίθμησε το αιτούν δικαστήριο, το γεγονός ότι, στις περισσότερες περιπτώσεις, λόγω της μακράς παραμονής του στον δημόσιο φορέα, ο υπάλληλος έχει εξαντλήσει τη μισθολογική και βαθμολογική κλίμακα και ότι, ως εκ τούτου, δεν πλήττεται η μισθολογική και βαθμολογική εξέλιξή του.

84. Εκτιμώ ότι τα μέτρα προστασίας που εκτέθηκαν από το αιτούν δικαστήριο και την Ελληνική Κυβέρνηση καθιστούν δυνατό τον μετριασμό των δυσμενών συνεπειών του καθεστώτος εργασιακής εφεδρείας για τους εργαζομένους.

85. Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων μέτρων προστασίας, του προσωρινού χαρακτήρα του καθεστώτος αυτού και του γεγονότος ότι αφορά εργαζομένους οι οποίοι βρίσκονται κοντά στη λήξη του εργασιακού βίου τους και έχουν εξασφαλίσει τη λήψη, εντός συντόμου χρονικού διαστήματος, πλήρους σύνταξης γήρατος, ήτοι σταθερού και μόνιμου εναλλακτικού εισοδήματος[41], κατά το πέρας της περιόδου υπαγωγής τους στο εν λόγω καθεστώς, εκτιμώ ότι το επίμαχο στην υπόθεση της κύριας δίκης μέτρο δεν θίγει υπέρμετρα τις θεμιτές προσδοκίες των επηρεαζόμενων υπαλλήλων[42] και ότι, επομένως, σε πλαίσιο το οποίο χαρακτηρίζεται από σφοδρή οικονομική και δημοσιονομική κρίση, δεν βαίνει πέραν του αναγκαίου για την επίτευξη του στόχου πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης που επιδιώκει ο εθνικός νομοθέτης.

86. Ως εκ τούτου, το άρθρο 2, παράγραφος 1 και παράγραφος 2, στοιχείο α', καθώς και το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 έχουν, κατ' εμέ, την έννοια ότι δεν αντιβαίνει σε αυτά εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, δυνάμει της οποίας οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα οι οποίοι συμπληρώνουν, κατά τη διάρκεια ορισμένης περιόδου, τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για λήψη πλήρους σύνταξης εντάσσονται έως τη λύση της σύμβασης εργασίας τους σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας, στο μέτρο που, αφενός, η ρύθμιση αυτή επιδιώκει θεμιτό σκοπό της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης και, αφετέρου, τα μέσα που χρησιμοποιούνται προς επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

V. Πρόταση

87. Υπό το πρίσμα του συνόλου των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα του Αρείου Πάγου (Ελλάδα) ως εξής:

Το άρθρο 2, παράγραφος 1 και παράγραφος 2, στοιχείο α', καθώς και το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, έχουν την έννοια ότι δεν αντιβαίνει σε αυτά εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, δυνάμει της οποίας οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα οι οποίοι συμπληρώνουν, κατά τη διάρκεια ορισμένης περιόδου, τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για λήψη πλήρους σύνταξης εντάσσονται έως τη λύση της σύμβασης εργασίας τους σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας, στο μέτρο που, αφενός, η ρύθμιση αυτή επιδιώκει θεμιτό σκοπό της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης και, αφετέρου, τα μέσα που χρησιμοποιούνται προς επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

41 Βλ. απόφαση της 26ης Σεπτεμβρίου 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, σκέψεις 55 και 62).

42 Βλ., κατ' αναλογίαν, σχετικά με τις ρήτρες περί αυτοδίκαιης λύσης των συμβάσεων εργασίας λόγω συμπλήρωσης ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης του μισθωτού, απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2010, Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, σκέψεις 47 και 48).