Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τρίτο τμήμα)

της 15ης Απριλίου 2021*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 2000/78/ΕΚ – Αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία – Απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας – Εργαζόμενοι που τέθηκαν σε εργασιακή εφεδρεία έως τη λύση της σύμβασης εργασίας τους – Μείωση των αποδοχών και μείωση ή απώλεια της αποζημίωσης απόλυσης – Καθεστώς που εφαρμόζεται στους εργαζομένους του δημόσιου τομέα που πλησιάζουν τη συνταξιοδότηση με πλήρη σύνταξη γήρατος – Μείωση των μισθολογικών δαπανών του δημόσιου τομέα – Άρθρο 6, παράγραφος 1 – Θεμιτός σκοπός της κοινωνικής πολιτικής – Κατάσταση οικονομικής κρίσης»

Στην υπόθεση C-511/19,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε ο Άρειος Πάγος (Ελλάδα) με απόφαση της 11ης Ιουνίου 2019, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 4 Ιουλίου 2019, στο πλαίσιο της δίκης

ΑΒ

κατά

Ολυμπιακού Αθλητικού Κέντρου Αθηνών – Σπύρος Λούης,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τρίτο τμήμα),

συγκείμενο από τους A. Prechal, πρόεδρο τμήματος, N. Wahl, F. Biltgen (εισηγητή), L. S. Rossi και J. Passer, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: J. Richard de la Tour

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– ο ΑΒ, εκπροσωπούμενος από τους Δ. Βερβεσό και Δ. Βασιλείου, δικηγόρους,

– το Ολυμπιακό Αθλητικό Κέντρο Αθηνών – Σπύρος Λούης, εκπροσωπούμενο από τον Β. Κουνέλη, δικηγόρο,

– η Ελληνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις Ε.-Μ. Μαμούνα, Γ. Παπαδάκη και Α. Δημητρακοπούλου και τον Κ. Γεωργιάδη,

* Γλώσσα διαδικασίας: η ελληνική.

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους D. Martin και Δ. Τριανταφύλλου,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 19ης Νοεμβρίου 2020,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η 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 (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του ΑΒ και του Ολυμπιακού Αθλητικού Κέντρου Αθηνών – Σπύρος Λούης (στο εξής: ΟΑΚΑ) σχετικά με την ένταξη του πρώτου, πριν από τη συνταξιοδότησή του, στο προβλεπόμενο από το εθνικό δίκαιο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Σκοπός της οδηγίας 2000/78, όπως ορίζει το άρθρο της 1, 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.

4 Το άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 2, της ως άνω οδηγίας προβλέπει τα εξής:

«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, [...]

[...]».

5 Το άρθρο 3, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας έχει ως εξής:

«Εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Κοινότητα, 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,

[...]».

6 Το άρθρο 6, παράγραφος 1, της ίδιας οδηγίας ορίζει τα εξής:

«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,

[...]».

Το ελληνικό δίκαιο

7 Το επιγραφόμενο «Κατάργηση κενών θέσεων ιδιωτικού δικαίου και εργασιακή εφεδρεία» άρθρο 34 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 (ΦΕΚ Α' 31) (στο εξής: νόμος 4024/2011), 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 [...]».

8 Κατά το άρθρο 8, δεύτερο εδάφιο, του νόμου 3198/1955, Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων, της 23ης Απριλίου 1955 (ΦΕΚ Α' 98), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης (στο εξής: νόμος 3198/1955):

«Μισθωτοί εν γένει υπαγόμενοι εις την ασφάλισιν οιουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού, διά την χορήγησιν συντάξεως συμπληρώσαντες ή συμπληρούντες τας προς λήψιν πλήρους συντάξεως γήρατος προϋποθέσεις, δύνανται εάν [...] έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου, είτε ν' αποχωρώσιν είτε ν' απομακρύνωνται της εργασίας των παρά του εργοδότου των, λαμβάνοντες εις απάσας τας περιπτώσεις ταύτας οι μεν επικουρικώς ησφαλισμένοι, τα 40 %, οι δε μη ησφαλισμένοι επικουρικώς τα 50 % της αποζημιώσεως της οποίας δικαιούνται κατά τας εκάστοτε ισχυούσας διατάξεις, δια την περίπτωσιν απροειδοποιήτου καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, εκ μέρους του εργοδότου.»

9 Το άρθρο 10, παράγραφος 1 του νόμου 825/1978, Περί αντικαταστάσεως, τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων της διεπούσης το ΙΚΑ Νομοθεσίας και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων, της 13ης Νοεμβρίου 1978 (ΦΕΚ Α' 189), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης (στο εξής: νόμος 825/1978), προβλέπει ότι απαραίτητη προϋπόθεση για να θεμελιώσει μισθωτός που είναι ασφαλισμένος στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων – Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) (Ελλάδα) δικαίωμα συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη γήρατος είναι να έχει πραγματοποιήσει 10 500 ημέρες (35 έτη) μισθωτής εργασίας και να έχει συμπληρώσει το 58ο έτος της ηλικίας του κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης στον ασφαλιστικό φορέα.

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

10 Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι ο AB προσελήφθη το 1982 από το ΟΑΚΑ, νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου που ανήκει στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, δυνάμει σύμβασης αορίστου χρόνου, και ότι, από το 1998, τοποθετήθηκε στη θέση τεχνικού συμβούλου του ΟΑΚΑ.

11 Από την 1η Ιανουαρίου 2012, ο AB εντάχθηκε αυτοδικαίως 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.

12 Στις 30 Απριλίου 2013 το ΟΑΚΑ κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας του AB χωρίς να του καταβάλει την αποζημίωση απόλυσης που προβλέπει το άρθρο 8, δεύτερο εδάφιο, του νόμου 3198/1955 σε περίπτωση απόλυσης ή αποχώρησης μισθωτού που έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος. Η μη καταβολή της αποζημίωσης στηρίχθηκε στο άρθρο 34, παράγραφος 1, υποπαράγραφος ε', του νόμου 4024/2011, το οποίο προβλέπει συμψηφισμό της οφειλόμενης αποζημίωσης απόλυσης με τις αποδοχές που καταβάλλονται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της εργασιακής εφεδρείας.

13 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, υποστηρίζοντας ότι οι διατάξεις του άρθρου 34 του νόμου 4024/2011 εισάγουν διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας που αντιβαίνει στην οδηγία 2000/78, χωρίς η διαφορετική αυτή μεταχείριση να δικαιολογείται αντικειμενικά από κάποιον θεμιτό στόχο και χωρίς τα μέσα για την επίτευξη ενός τέτοιου στόχου να είναι πρόσφορα και αναγκαία. Για τον λόγο αυτό, ο AB ζήτησε να υποχρεωθεί το ΟΑΚΑ να του καταβάλει τις 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 από το ΟΑΚΑ να του καταβάλει νομιμοτόκως ορισμένο ποσό ως αποζημίωση απόλυσης.

14 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 την αγωγή του AB κατά το μέρος που είχε γίνει δεκτή πρωτοδίκως.

15 Ο AB άσκησε αναίρεση ενώπιον του Αρείου Πάγου (Ελλάδα). Ο Άρειος Πάγος εκτιμά ότι δεν συντρέχει άμεση διάκριση λόγω ηλικίας, καθόσον οι διατάξεις του άρθρου 34 του νόμου 4024/2011 δεν προβλέπουν συγκεκριμένο ηλικιακό όριο για το προσωπικό που εντάσσεται στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας. Εντούτοις, διερωτάται αν το καθεστώς αυτό ενέχει έμμεση διάκριση λόγω ηλικίας, καθόσον έχει εφαρμογή μόνο στους μισθωτούς που πλησιάζουν τη συνταξιοδότηση με πλήρη σύνταξη γήρατος, για την οποία απαιτούνται 35 έτη ασφάλισης, και συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης εντός της περιόδου από την 1η Ιανουαρίου 2012 έως την 31η Δεκεμβρίου 2013.

16 Ως προς το ζήτημα αυτό, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει κατ' αρχάς ότι για να θεμελιώσει μισθωτός, όπως ο AB, που είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ δικαίωμα συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη γήρατος έπρεπε να συντρέχουν στο πρόσωπό του δύο προϋποθέσεις, ήτοι η συμπλήρωση 35 ετών ασφάλισης και η συμπλήρωση του 58ου έτους της ηλικίας του, βάσει του άρθρου 10, παράγραφος 1, του νόμου 825/1978.

17 Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται εν συνεχεία αν, στην περίπτωση που κριθεί ότι συντρέχει έμμεση διάκριση λόγω ηλικίας, οι λόγοι που εκτίθενται στην αιτιολογική έκθεση του νόμου 4024/2011 δύνανται να συνιστούν αντικειμενικά και λογικά θεμιτό στόχο που δικαιολογεί τη διαφορετική αυτή μεταχείριση. Στο πλαίσιο αυτό, 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 δανειστών της και η εξυγίανση των οικονομικών του Δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η οικονομική κρίση που έπληξε το εν λόγω κράτος μέλος.

18 Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται, τέλος, αν αποτελούν πρόσφορα και αναγκαία μέσα για την επίτευξη του προαναφερθέντος στόχου, αφενός, η μείωση των αποδοχών του προσωπικού που εντάσσεται στο καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας, λαμβανομένων υπόψη των προστατευτικών μέτρων που προβλέπει ο εν λόγω νόμος υπέρ του ως άνω προσωπικού, και, αφετέρου, η μερική ή ολική απώλεια της αποζημίωσης απόλυσης που προβλέπει το άρθρο 8, δεύτερο εδάφιο, του νόμου 3198/1955 για το ίδιο προσωπικό.

19 Υπό τις συνθήκες αυτές, ο Άρειος Πάγος αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα εξής 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 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 [Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων (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, 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 [4024/2011], 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, 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 [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 [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 – ΦΕΚ Α′ 14) προβλέφθηκε η κατ' απόλυτη προτεραιότητα έκδοση του κανονισμού της σύνταξης και της εντολής πληρωμής για το υπό στοιχείο β′ και γ′ 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;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

20 Με τα προδικαστικά ερωτήματα, τα οποία πρέπει να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 2 και το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική νομοθετική ρύθμιση δυνάμει της οποίας οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα οι οποίοι συμπληρώνουν, κατά τη διάρκεια συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος, τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη γήρατος τίθενται, έως τη λύση της σύμβασης εργασίας τους, υπό καθεστώς εργασιακής εφεδρείας το οποίο συνεπάγεται μείωση των αποδοχών τους, απώλεια της τυχόν δυνατότητας επαγγελματικής εξέλιξής τους και μείωση, ή ακόμη και απώλεια, της αποζημίωσης απόλυσης την οποία θα δικαιούνταν να λάβουν κατά τη λύση της σχέσης εργασίας.

21 Προκειμένου να δοθεί απάντηση στα προδικαστικά ερωτήματα, επιβάλλεται να ελεγχθεί εάν η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης ρύθμιση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78 και, σε περίπτωση καταφατικής απάντησης, εάν εισάγει διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας και εάν η διαφορετική αυτή μεταχείριση μπορεί να δικαιολογηθεί υπό το πρίσμα του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας.

22 Όσον αφορά, πρώτον, το ζήτημα αν η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης ρύθμιση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78, όπως προκύπτει τόσο από τον τίτλο και το προοίμιο όσο και από το περιεχόμενο και τον σκοπό της, η οδηγία αυτή επιδιώκει να θεσπίσει γενικό πλαίσιο προκειμένου να εξασφαλίσει σε όλους την ίση μεταχείριση «στην απασχόληση και την εργασία», προσφέροντάς τους αποτελεσματική προστασία από τις διακρίσεις που βασίζονται σε έναν από τους απαριθμούμενους στο άρθρο 1 της οδηγίας λόγους, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η ηλικία (απόφαση της 2ας Απριλίου 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, σκέψη 20 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

23 Επιπλέον, όπως προκύπτει από το άρθρο της 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', η οδηγία 2000/78 εφαρμόζεται, εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που απονέμονται στην Ευρωπαϊκή 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».

24 Εν προκειμένω, δυνάμει της επίμαχης στην κύρια δίκη ρύθμισης, οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου σε εργοδότη που ανήκει στον ευρύτερο δημόσιο τομέα οι οποίοι συμπλήρωναν, κατά τη διάρκεια συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος, τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη γήρατος τέθηκαν υπό καθεστώς εργασιακής εφεδρείας έως τη λύση της σύμβασης εργασίας τους. Η ένταξη στο ως άνω καθεστώς επηρέαζε τις αποδοχές τους και την αποζημίωση απόλυσης την οποία θα δικαιούνταν να λάβουν κατά τη λύση της σχέσης εργασίας.

25 Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη ρύθμιση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78.

26 Όσον αφορά, δεύτερον, το ζήτημα αν η ρύθμιση αυτή εισάγει διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, σε συνδυασμό με το άρθρο της 1, επισημαίνεται ότι, υπό την επιφύλαξη εξακριβώσεως εκ μέρους του αιτούντος δικαστηρίου, από το άρθρο 34, παράγραφοι 3 και 4, του νόμου 4024/2011 προκύπτει ότι προβλεπόταν η ένταξη στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας των εργαζομένων σε εργοδότες που ανήκουν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα οι οποίοι συμπλήρωναν, εντός του χρονικού διαστήματος που όριζε η διάταξη αυτή, τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη γήρατος. Μολονότι όμως το άρθρο 34, παράγραφος 3, αναφέρει ως προϋπόθεση της συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη γήρατος τη συμπλήρωση 35 ετών ασφάλισης, εντούτοις από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι, σύμφωνα με το άρθρο 10, παράγραφος 1, του νόμου 825/1978, για να θεμελιώσει εργαζόμενος, όπως ο AB, ο οποίος ήταν ασφαλισμένος στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ δικαίωμα συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη γήρατος έπρεπε να συντρέχουν στο πρόσωπό του δύο προϋποθέσεις, ήτοι η πραγματοποίηση 35 ετών ασφάλισης και η συμπλήρωση τουλάχιστον του 58ου έτους της ηλικίας του.

27 Δεδομένου ότι οι δύο αυτές προϋποθέσεις είναι σωρευτικές, η συμπλήρωση από τον εργαζόμενο της ελάχιστης ηλικίας των 58 ετών αποτελεί, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 37 των προτάσεων του, αναγκαία προϋπόθεση για τη θεμελίωση δικαιώματος σε πλήρη σύνταξη γήρατος και, κατά συνέπεια, για την ένταξη του εργαζομένου στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας κατά το κρίσιμο χρονικό διάστημα. Συνεπώς, η εφαρμογή του καθεστώτος εργασιακής εφεδρείας στηρίζεται σε κριτήριο άρρηκτα συνδεδεμένο με την ηλικία των εργαζομένων τους οποίους αφορά (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, σκέψη 23).

28 Κατά συνέπεια, μολονότι πρέπει να γίνει δεκτό ότι η έτερη σωρευτική προϋπόθεση για τη θεμελίωση δικαιώματος συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη γήρατος, ήτοι η πραγματοποίηση 35 ετών ασφάλισης, αποτελεί εκ πρώτης όψεως ουδέτερο κριτήριο κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78, εντούτοις η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική ρύθμιση ενέχει διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη άμεσα στο κριτήριο της ηλικίας κατά την έννοια των συνδυασμένων διατάξεων του άρθρου 1 και του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 16ης Οκτωβρίου 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, σκέψεις 48 και 51).

29 Όσον αφορά, τρίτον, το ζήτημα αν η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση μπορεί να δικαιολογηθεί υπό το πρίσμα του άρθρου 6 της οδηγίας 2000/78, επισημαίνεται ότι η παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, του άρθρου 6 ορίζει ότι η λόγω ηλικίας διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά διάκριση εφόσον δικαιολογείται στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό σκοπό, ιδίως δε από θεμιτούς σκοπούς της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και εφόσον τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

30 Το Δικαστήριο έχει επανειλημμένως κρίνει ότι τα κράτη μέλη έχουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως για την επιλογή όχι μόνον του συγκεκριμένου σκοπού που προτίθενται να επιδιώξουν, μεταξύ άλλων, στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης, αλλά και για τον καθορισμό των μέτρων επίτευξης του σκοπού αυτού (απόφαση της 8ης Μαΐου 2019, Leitner, C-396/17, EU:C:2019:375, σκέψη 41 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

31 Εν προκειμένω, από την αιτιολογική έκθεση του νόμου 4024/2011, αναφορά στην οποία γίνεται τόσο στην απόφαση περί παραπομπής όσο και στις παρατηρήσεις της Ελληνικής Κυβέρνησης, προκύπτει ότι, στο πλαίσιο της οξείας οικονομικής κρίσης που αντιμετώπιζε η Ελληνική Δημοκρατία, η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική ρύθμιση συνιστά εφαρμογή των δεσμεύσεων τις οποίες είχε αναλάβει το κράτος μέλος αυτό έναντι των δανειστών του και οι οποίες συνίσταντο στην άμεση περιστολή της μισθολογικής δημόσιας δαπάνης για την εξοικονόμηση 300 εκατομμυρίων ευρώ για το 2012, και ότι στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας έπρεπε να ενταχθούν 30 000 εργαζόμενοι του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

32 Η Ελληνική Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εκθέτουν ότι ο σκοπός αυτός δεν είναι μόνο δημοσιονομικού χαρακτήρα, αλλά αφορά επίσης τον εξορθολογισμό και τη συρρίκνωση του ευρύτερου δημόσιου τομέα καθώς και την αναδιάρθρωση των υπηρεσιών του. Η Επιτροπή τονίζει ότι τα μέτρα που ελήφθησαν στο πλαίσιο της οξείας οικονομικής κρίσης είχαν σκοπό να αποτρέψουν την πτώχευση της Ελληνικής Δημοκρατίας και, κατ' επέκταση, να εξασφαλίσουν τη σταθερότητα της ζώνης του ευρώ με διατήρηση των οικονομικών και άρα και κοινωνικών ισορροπιών.

33 Επιπλέον, η Ελληνική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας συμβάλλει, λαμβανομένων υπόψη των επιταγών περιστολής των δημόσιων δαπανών, στην επίτευξη σκοπών της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης. Ειδικότερα, κατά την Ελληνική Κυβέρνηση, αφενός, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι τους οποίους αφορά το εν λόγω καθεστώς μπορούσαν να απολυθούν οποτεδήποτε, με την εφαρμογή του καθεστώτος εργασιακής εφεδρείας διασφαλίστηκε η διατήρηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης. Αφετέρου, η ένταξη στο εν λόγω καθεστώς των εργαζομένων που πλησίαζαν τη συνταξιοδότηση εξυπηρέτησε τη δημιουργία ισόρροπης ηλικιακής διάρθρωσης μεταξύ νεαρής ηλικίας υπαλλήλων και μεγαλύτερης ηλικίας υπαλλήλων στο πλαίσιο του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

34 Ως προς το ζήτημα αυτό, οι δημοσιονομικής φύσης λόγοι, μολονότι μπορούν να αποτελούν το έρεισμα των επιλογών κοινωνικής πολιτικής ενός κράτους μέλους και να επηρεάζουν τη φύση ή την έκταση των μέτρων προστασίας της απασχόλησης τα οποία επιθυμεί να λάβει το κράτος αυτό, δεν μπορούν να συνιστούν εντούτοις, αφ' εαυτών, σκοπό επιδιωκόμενο με την πολιτική αυτή (πρβλ. απόφαση της 8ης Οκτωβρίου 2020, Universitatea «Lucian Blaga» Sibiu κ.λπ., C-644/19, EU:C:2020:810, σκέψη 53 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

35 Εν προκειμένω, επισημαίνεται ότι ο κίνδυνος σοβαρών επιπτώσεων, ήτοι, ιδίως, της πτώχευσης της Ελληνικής Δημοκρατίας και της διατάραξης της σταθερότητας της ζώνης του ευρώ τον οποίο ενείχε η οξεία οικονομική κρίση που αντιμετώπιζε το εν λόγω κράτος μέλος, δεν αίρει τον δημοσιονομικό χαρακτήρα του σκοπού των ληφθέντων μέτρων τα οποία αφορούσαν την εξοικονόμηση 300 εκατομμυρίων ευρώ για το 2012, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η εν λόγω κρίση (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 2ας Απριλίου 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, σκέψη 35).

36 Κατά συνέπεια, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 60 των προτάσεών του, ο σκοπός της περιστολής των δημόσιων δαπανών σύμφωνα με τις δεσμεύσεις που ανέλαβε η Ελληνική Δημοκρατία έναντι των δανειστών της, κατά το μέτρο που η επίμαχη στην κύρια δίκη ρύθμιση προβλέπει, μέσω της θέσπισης του καθεστώτος εργασιακής εφεδρείας, μείωση των αποδοχών των εντασσόμενων σε αυτό εργαζομένων καθώς και μείωση, ή ακόμη και απώλεια, της αποζημίωσης απόλυσης που αυτοί θα δικαιούνταν σε διαφορετική περίπτωση, μπορεί να επηρεάσει τη φύση ή την έκταση των μέτρων προστασίας της απασχόλησης, αλλά δεν μπορεί να αποτελέσει αφ' εαυτού θεμιτό σκοπό, δυνάμει του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, ο οποίος να δικαιολογεί διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας.

37 Πράγματι, το γεγονός ότι σε εθνικό επίπεδο επικρατούν συνθήκες χαρακτηριζόμενες από οξεία οικονομική κρίση ουδόλως σημαίνει ότι το κράτος μέλος επιτρέπεται να εξουδετερώσει την πρακτική αποτελεσματικότητα της εν λόγω διάταξης, στηριζόμενο, για να δικαιολογήσει μια τέτοια διαφορετική μεταχείριση, αποκλειστικά σε άλλο σκοπό και όχι σε σκοπούς του τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης κατά τη διάταξη αυτή (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 21ης Δεκεμβρίου 2016, ΑΓΕΤ Ηρακλής, C-201/15, EU:C:2016:972, σκέψη 106).

38 Πάντως, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 62 των προτάσεών του, διαπιστώνεται ότι η θέσπιση με τον νόμο 4024/2011 του καθεστώτος εργασιακής εφεδρείας, που τέθηκε σε εφαρμογή στο πλαίσιο των δημοσιονομικών περιορισμών στους οποίους υπέκειτο η Ελληνική Δημοκρατία, υπηρετούσε θεμιτούς σκοπούς της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

39 Ειδικότερα, αφενός, η επιλογή της ένταξης των οικείων εργαζομένων στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας, αντί της απόλυσής τους, μπορεί να συμβάλει στη προαγωγή υψηλού επιπέδου απασχόλησης, η οποία, σύμφωνα με το άρθρο 3, παράγραφος 3, πρώτο εδάφιο, ΣΕΕ και το άρθρο 9 ΣΛΕΕ αποτελεί έναν από τους σκοπούς που επιδιώκει η Ένωση (πρβλ. αποφάσεις της 16ης Οκτωβρίου 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, σκέψη 64, και της 2ας Απριλίου 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, σκέψη 36).

40 Αφετέρου, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι ο σκοπός που συνίσταται στη δημιουργία μιας ισόρροπης ηλικιακής διάρθρωσης μεταξύ νεαρής ηλικίας δημόσιων υπαλλήλων και μεγαλύτερης ηλικίας δημόσιων υπαλλήλων, με σκοπό, μεταξύ άλλων, την παροχή κινήτρων για την πρόσληψη και επαγγελματική προώθηση των νέων, μπορεί να αποτελεί θεμιτό σκοπό της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας (πρβλ. αποφάσεις της 21ης Ιουλίου 2011, Fuchs και Köhler, C-159/10 και C-160/10, EU:C:2011:508, σκέψη 50, και της 2ας Απριλίου 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, σκέψη 38).

41 Ως προς το ζήτημα αυτό, μολονότι όντως το πρόγραμμα περιστολής των δημοσίων δαπανών δεν έχει σκοπό να προωθήσει τις προσλήψεις στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, εντούτοις το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας για τους εργαζομένους που πλησίαζαν τη συνταξιοδότηση είχε, στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού, ως αποτέλεσμα, μεταξύ άλλων, την αποτροπή ενδεχόμενων απολύσεων νεότερων εργαζομένων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

42 Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι, μολονότι το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας εντάσσεται στο πλαίσιο δημοσιονομικής πολιτικής, επιδιώκει επίσης σκοπούς που εμπίπτουν στην πολιτική στον τομέα της απασχόλησης κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, οι οποίοι μπορούν κατ' αρχήν να δικαιολογήσουν αντικειμενικά και λογικά μια διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας.

43 Πρέπει ακόμη να εξεταστεί, σύμφωνα με το γράμμα της ανωτέρω διάταξης, αν τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη των σκοπών αυτών είναι «πρόσφορα και αναγκαία».

44 Ως προς το ζήτημα αυτό, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας πρέπει να θεωρηθεί πρόσφορο μέσο για την επίτευξη των ως άνω σκοπών της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης. Πράγματι, αφενός, η επιλογή να μην απολυθούν οι εργαζόμενοι που πλησιάζουν τη συνταξιοδότηση αλλά να παραμείνουν στον ανήκοντα στον ευρύτερο δημόσιο τομέα εργοδότη τους συμβάλλει προδήλως στην προαγωγή υψηλού επιπέδου απασχόλησης. Αφετέρου, η θέσπιση του καθεστώτος αυτού, κατά το μέτρο που κατέστησε, μεταξύ άλλων, δυνατή την αποτροπή της απόλυσης όχι μόνο εργαζομένων που πλησίαζαν τη συνταξιοδότηση, αλλά επίσης και νεότερων εργαζομένων, συνέβαλε στη διασφάλιση συνολικά ισόρροπης ηλικιακής διάρθρωσης στο πλαίσιο του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

45 Όσον αφορά τον αναγκαίο χαρακτήρα του ληφθέντος μέτρου για την επίτευξη των επιδιωκόμενων σκοπών της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, υπενθυμίζεται ότι εναπόκειται στις αρμόδιες αρχές των κρατών μελών να εξισορροπήσουν τα διάφορα εμπλεκόμενα συμφέροντα (απόφαση της 2ας Απριλίου 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, σκέψη 43 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Αυτό συνεπάγεται ιδίως ότι το εν λόγω μέτρο πρέπει να καθιστά δυνατή την επίτευξη των ως άνω σκοπών χωρίς να θίγει υπέρμετρα τα θεμιτά συμφέροντα των εργαζομένων οι οποίοι πλήττονται (πρβλ. απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, σκέψη 32).

46 Επιπλέον, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 76 των προτάσεών του, 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, άρα 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 (απόφαση της 2ας Απριλίου 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, σκέψη 44 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

47 Ως εκ τούτου, πρέπει να εξεταστεί αν ο εθνικός νομοθέτης, κατά την άσκηση της ευρείας εξουσίας εκτίμησης που διαθέτει στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης, επιχείρησε να επιτύχει τους επιδιωκόμενους σκοπούς, επ' ωφελεία ιδίως των νεότερων εργαζομένων και, μέσω της διατήρησης υψηλού επιπέδου απασχόλησης, των φορέων του δημόσιου τομέα οι οποίοι, σε πλαίσιο δημοσιονομικών περιορισμών, έχουν τη δυνατότητα να εξακολουθήσουν να εκπληρώνουν την αποστολή τους και να διασφαλίζουν την αποτελεσματική λειτουργία τους, χωρίς να θίξει υπέρμετρα τα συμφέροντα των εργαζομένων που εντάχθηκαν στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας.

48 Επ' αυτού, επισημαίνεται, πρώτον, ότι, μολονότι οι θιγόμενοι εργαζόμενοι υφίστανται λόγω της ένταξης στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας σημαντική μείωση των αποδοχών και απώλεια της ευκαιρίας επαγγελματικής εξέλιξης, εντούτοις εντάσσονται σε αυτό για σχετικώς σύντομο χρονικό διάστημα, ήτοι κατ' ανώτατο όριο για 24 μήνες, και κατά το πέρας του ως άνω διαστήματος λαμβάνουν πλήρη σύνταξη γήρατος, όπερ αποτελεί θεμελιώδη προϋπόθεση για τη δυνατότητα υπαγωγής τους στο εν λόγω καθεστώς.

49 Επιπλέον, λαμβανομένης υπόψη της άμεσης συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη γήρατος, η μείωση, ή ακόμη και η απώλεια, της αποζημίωσης απόλυσης την οποία θα δικαιούνταν οι εν λόγω εργαζόμενοι κατά τη λύση της σχέσης εργασίας τους δεν στερείται λογικής υπό το πρίσμα του οικονομικού πλαισίου εντός του οποίου θεσπίστηκε η επίμαχη στην κύρια δίκη ρύθμιση (πρβλ. απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 2015, Ingeniørforeningen i Danmark, C-515/13, EU:C:2015:115, σκέψη 27).

50 Δεύτερον, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι η ένταξη των οικείων εργαζομένων στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας συνοδεύεται από προστατευτικά μέτρα υπέρ αυτών με αποτέλεσμα την άμβλυνση των επιπτώσεων του ως άνω καθεστώτος. Τα ως άνω μέτρα απαριθμούνται στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα, υπό α', και περιλαμβάνουν τη 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, την υποχρέωση του εργοδότη δημόσιου φορέα ή, σε περίπτωση κατάργησής του, του εθνικού οργανισμού απασχόλησης να καταβάλλει στον οικείο ασφαλιστικό φορέα μέχρι τη συνταξιοδότηση τις ασφαλιστικές εισφορές τόσο του εργοδότη όσο και του εργαζομένου με βάση τις προηγούμενες αποδοχές που λάμβανε ο τελευταίος, την εξαίρεση από το καθεστώς εργασιακής εφεδρείας για ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες που χρήζουν προστασίας, τη δυνατότητα μεταφοράς του προσωπικού αυτού σε άλλες κενές θέσεις φορέων του δημόσιου τομέα, καθώς και τη λήψη μέτρων για την αποπληρωμή των στεγαστικών δανείων που είχε λάβει το εν λόγω προσωπικό.

51 Ως εκ τούτου, δεν προκύπτει ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη ρύθμιση θίγει υπέρμετρα τα θεμιτά συμφέροντα των εργαζομένων οι οποίοι πλήττονται. Κατά συνέπεια, δεν υπερβαίνει, σε συνθήκες οξείας οικονομικής κρίσης, το αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη των σκοπών της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης τους οποίους επιδιώκει ο εθνικός νομοθέτης.

52 Λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των ανωτέρω εκτιμήσεων, στα υποβληθέντα προδικαστικά ερωτήματα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 2 και το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 έχουν την έννοια ότι δεν αντιτίθενται σε εθνική νομοθετική ρύθμιση δυνάμει της οποίας οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα οι οποίοι συμπληρώνουν, κατά τη διάρκεια συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος, τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη γήρατος τίθενται, έως τη λύση της σύμβασης εργασίας τους, υπό καθεστώς εργασιακής εφεδρείας το οποίο συνεπάγεται μείωση των αποδοχών τους, απώλεια της τυχόν δυνατότητας επαγγελματικής εξέλιξής τους και μείωση, ή ακόμη

και απώλεια, της αποζημίωσης απόλυσης την οποία θα δικαιούνταν να λάβουν κατά τη λύση της σχέσης εργασίας, εφόσον η ρύθμιση αυτή επιδιώκει θεμιτό σκοπό της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Επί των δικαστικών εξόδων

53 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τρίτο τμήμα) αποφαίνεται:

Το άρθρο 2 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 αντιτίθενται σε εθνική νομοθετική ρύθμιση δυνάμει της οποίας οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα οι οποίοι συμπληρώνουν, κατά τη διάρκεια συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος, τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη γήρατος τίθενται, έως τη λύση της σύμβασης εργασίας τους, υπό καθεστώς εργασιακής εφεδρείας το οποίο συνεπάγεται μείωση των αποδοχών τους, απώλεια της τυχόν δυνατότητας επαγγελματικής εξέλιξής τους και μείωση, ή ακόμη και απώλεια, της αποζημίωσης απόλυσης την οποία θα δικαιούνταν να λάβουν κατά τη λύση της σχέσης εργασίας, εφόσον η ρύθμιση αυτή επιδιώκει θεμιτό σκοπό της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

(υπογραφές)