



ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΟ ΓΡΑΦΕΙΟ  
**ΓΙΑΝΝΗΣ Κ. ΚΑΡΟΥΖΟΣ**  
& ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ

Ακαδημίας 35 Κολωνάκι, 10672 Αθήνα, τηλ. +302103838412, fax +302103634617

e-mail: [karouzos@otenet.gr](mailto:karouzos@otenet.gr), [www.karouzoslawoffice.com](http://www.karouzoslawoffice.com)

**ΠΡΟΣ: ΣΔΜ ΟΜΙΛΟΥ ΔΕΗ**

**ΥΠΟΨΗ:**

**κ. ΓΡ. ΜΠΑΡΜΠΑΓΙΑΝΝΗ, ΠΡΟΕΔΡΟΥ**

**κ. Π.ΣΥΓΓΕΛΑΚΗ, Γ.ΓΡΑΜΜΑΤΕΑ**

**Αθήνα, 12 Απριλίου 2017**

**ΓΝΩΜΟΔΟΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ**

Υπόψη μου τέθηκαν τα ακόλουθα ερωτήματα:

1) Στοιχειοθετεί απαγορευμένη διάκριση λόγω ηλικίας η απόφαση του ΔΣ ΔΕΗ να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου των εργαζομένων που έχουν θεμελιώσει δικαίωμα λήψης κύριας σύνταξης βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας, και ειδικότερα το 60<sup>ο</sup> έτος οι απασχολούμενοι σε καθήκοντα με ασφάλιση ΒΑΕ ή ΥΒΑΕ, το 62<sup>ο</sup> έτος το λοιπό προσωπικό (συμπεριλαμβανομένων των Διοικητικών Στελεχών του 3<sup>ου</sup> και 4<sup>ου</sup> ιεραρχικού επιπέδου και των Ειδικών Στελεχών όλων των ιεραρχικών επιπέδων) και το 65<sup>ο</sup> έτος τα Διοικητικά Στελέχη 1<sup>ου</sup> και 2<sup>ου</sup> επιπέδου και οι Ειδικοί Σύμβουλοι Διοίκησης της παρ. 4 του άρθρου 11 του Κανονισμού Λειτουργίας;

2) Διαφοροποιείται η απάντηση σε περίπτωση που εργαζόμενος, ο οποίος θεμελιώνει δικαίωμα σύνταξης κατά τα ανωτέρω, υποβάλλει αίτηση οικειοθελούς αποχώρησης στο πλαίσιο προγράμματος εθελουσίας εξόδου, λαμβάνοντας ως κίνητρο αποχώρησης το ποσό των 15.000,00 ευρώ;

Η απάντησή μου έχει ως εξής:

Η απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας προβλέπεται στο ν. 4443/2016, ο οποίος αντικατέστησε το ν. 3304/2005 και μεταφέρει στην ελληνική έννομη τάξη την οδηγία 2000/78/ΕΚ. Το άρθρο 3 παρ. 1 ν. 4443/2016 προβλέπει ότι (η έμφαση δική μου): «1. Με την επιφύλαξη των παραγράφων 3 και 4 του παρόντος άρθρου, καθώς και του άρθρου 4, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, **ηλικίας**, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά: α) ..... β) ..... γ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές, **την απόλυση**, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και σε περίπτωση ανεργίας την επανένταξη και την εκ νέου απασχόληση, δ) .....».

Η «απόλυση» στο ενωσιακό δίκαιο και στη νομολογία του ΔΕΕ έχει ευρύτερο περιεχόμενο από την έννοια της «καταγγελίας» από τν πλευρά του εργοδότη και καταλαμβάνει όλες τις περιπτώσεις κατά τις οποίες η λύση της εργασιακής σύμβασης δεν επέρχεται μεν τυπικά με μονομερή πράξη – δήλωση του εργοδότη, πλην όμως ο εργαζόμενος αποχωρεί από την επιχείρηση ουσιαστικά χωρίς τη θέλησή του (βλ. αναλυτικά Ν. Γαβαλά, *Η απόλυση των εργαζομένων λόγω ηλικίας υπό το φως της αρχής της προστασίας από τις ηλικιακές διακρίσεις* (ν. 3304/2005), *ΕΕργΔ 2009*, σελ. 1460). Αντίθετα, όταν η λύση της σύμβασης εργασίας οφείλεται σε πρωτοβουλία του εργαζομένου, ο οποίος υποβάλλει την παραίτησή του επειδή για δικούς του λόγους επιθυμεί να αποχωρήσει από την επιχείρηση ή ελεύθερα και με δική του πρωτοβουλία συμφωνεί με τον εργοδότη τη συμβατική λύση της εργασιακής σχέσεως, ή πράγματι επιθυμεί να αποχωρήσει με τη συμπλήρωση τυχόν προβλεπομένου ηλικιακού ορίου (π.χ. σε Κανονισμό Εργασίας) ή με τη λήξη της συμφωνημένης διάρκειας, τότε η λύση της σύμβασης δεν υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του ν. 4443/2016, αφού δε συνιστά «απόλυση» (βλ. Ν. Γαβαλά, *ο.π.*). Εν προκειμένω, η υποβολή αίτησης οικειοθελούς αποχώρησης από τον εργαζόμενο συνοδεύεται μεν από το κίνητρο καταβολής 15.000,00 ευρώ, **η σχετική απόφαση όμως δεν μπορεί να θεωρηθεί προϊόν ελεύθερης βούλησης του εργαζομένου, αφού η επιχείρηση έχει αποφασίσει να καταγγείλει ούτως ή άλλως τις συμβάσεις εργασίας όσων θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα**. Επομένως θεωρώ ότι οι συμβάσεις που θα λήξουν είτε με καταγγελία από την πλευρά της επιχείρησης, είτε κατόπιν υποβολής αίτησης για οικειοθελή αποχώρηση, υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του ν. 4443/2016 (από την άλλη πλευρά, υπάρχει η αρνητική απόφαση ΜονΕφ Αθ 472/2014, *ΕΕργΔ 2015*, σελ. 1020, με σχόλιο Ειρήνης Βλάχου, η οποία κρίνοντας επί του Κανονισμού της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος που προέβλεπε την αυτοδίκαιη λήξη της σύμβασης με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας, έκρινε παρεμπιπτόντως ότι «η λύση της σύμβασης που επέρχεται με κοινή συμφωνία εργαζομένου και εργοδότη ή με την πάροδο ορισμένης διάρκειας επί της σύμβασης ορισμένου χρόνου δεν αποτελεί απόλυση»).

Συμπερασματικά, έχω την άποψη ότι η λύση της σύμβασης εργασίας, είτε κατόπιν καταγγελίας, είτε (στη συγκεκριμένη περίπτωση) κατόπιν υποβολής αιτήματος οικειοθελούς αποχώρησης, εμπίπτει στην έννοια της «απόλυσης» και, άρα, στο πεδίο εφαρμογής του ν. 4443/2016, μολονότι ασφαλέστερη παραμένει (με βάση την πρόσφατη νομολογία) η μη συμμετοχή στο πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου, προκειμένου για τη

**μεταγενέστερη αμφισβήτηση του κύρους της απόλυσης με μεγαλύτερες πιθανότητες επιτυχίας.**

Περαιτέρω, η καταγγελία της σύμβασης **αποκλειστικά και μόνο** λόγω συμπλήρωσης της ηλικίας συνταξιοδότησης **συνιστά άμεση διάκριση λόγω ηλικίας** και είναι εξεταστέο αν η διάκριση αυτή δικαιολογείται με βάση το άρθρο 11 ν. 4443/2016, σύμφωνα με το οποίο (η έμφαση δική μου): **«1. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 7 παρ. 1 δεν συνιστά διάκριση η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, εφόσον η μεταχείριση αυτή προβλέπεται στο νόμο προς εξυπηρέτηση σκοπών της πολιτικής της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, τα δε μέσα επίτευξης των σκοπών αυτών είναι πρόσφορα και αναγκαία. Αυτή η διαφορετική μεταχείριση μπορεί ιδίως να περιλαμβάνει: α) την καθιέρωση ειδικών συνθηκών τόσο για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, όσο για την απασχόληση και 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 ορίων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση για την πρόσβαση σε αυτήν ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση, γ) τον καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη, με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση».**

Εν προκειμένω, **δεν υφίσταται κανονιστικού χαρακτήρα ρύθμιση, η οποία να παρέχει στη ΔΕΗ το δικαίωμα να προβεί σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας εργαζομένου ο οποίος έχει θεμελιώσει δικαίωμα συνταξιοδότησης και ως εκ τούτου η ΔΕΗ δεν μπορεί να επικαλεστεί τη σχετική παρέκκλιση** (το σχετικό άρθρο του ΚΚΠ ΔΕΗ καταργήθηκε από την ΠΥΣ 6/2012 και έκτοτε η καταγγελία των συμβάσεων διέπεται από το ν. 2112/20 και το ν. 3198/55). Επιπρόσθετα αναφέρω ότι σε όλες τις υποθέσεις οι οποίες έχουν μέχρι σήμερα τεθεί ενώπιον του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αφορούν στην **αυτοδίκαιη λήξη** συμβάσεων εργασίας λόγω συμπλήρωσης ηλικιακού ορίου, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η υποχρεωτική συνταξιοδότηση σε ηλικία κάτω των 65 ετών συνιστά υπέρμετρο βάρος για τον εργαζόμενο και δεν αντέχει στον έλεγχο αναλογικότητας που επιτάσσει το άρθρο 6 της Οδηγίας και το άρθρο 11 του ν. 4443/2016 (βλ. αναλυτικά Ειρήνη Βλάχου, «Διακρίσεις λόγω ηλικίας: Ο ν. 3304/2005 για την απαγόρευση των διακρίσεων στην εργασία και οι κανονισμοί με όριο ηλικίας (σχόλιο στη ΜονΕφΑθ 472/2014)», ΕΕργΔ 2015, σελ. 1017).

Συμπερασματικά, θεωρώ ότι μια αγωγή αναγνώρισης ακυρότητας της απόλυσης η οποία λαμβάνει χώρα λόγω θεμελίωσης δικαιώματος συνταξιοδότησης έχει πολύ μεγάλες πιθανότητες επιτυχίας.

Ο Γνωμοδοτών Δικηγόρος

Γιάννης Καρούζος

Εργατολόγος