

Αθήνα, 11 Αυγούστου 2014
Αρ. Πρωτ.: Φ. 1400.2/41482/2014
Πληροφορίες:
Αναστασία Ματανά

Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης
Γενική Διεύθυνση Κατάστασης Προσωπικού
Υπόψη: κ. Γ. Σπηλιωτόπουλου
Βασιλίσσης Σοφίας 15
106 74 – ΑΘΗΝΑ

Ναυτικό Επιμελητήριο της Ελλάδος (ΝΕΕ)
Υπόψη: Διευθυντή, κ. Γ. Αρβανιτίδη
Ακτή Μιαούλη 65
185 36 - ΠΕΙΡΑΙΑΣ

Θέμα: Ανώτατο όριο ηλικίας σε πρόσκληση για μετάταξη υπαλλήλων στο ΝΕΕ

Αξιότιμες Κυρίες / Αξιότιμοι Κύριοι,

Ο Συνήγορος του Πολίτη έλαβε από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης το υπ' αριθμ. πρωτ. οικ. 17869/1031/30.05.14 έγγραφο, με το οποίο τέθηκε υπόψη του η υπ' αριθμ. πρωτ. 1053/21.05.13 ανακοίνωση – πρόσκληση του ΝΕΕ για μετάταξη διοικητικών υπαλλήλων. Η εν λόγω πρόσκληση θέτει μεταξύ των απαιτούμενων προσόντων για την κάλυψη των προκηρυσσόμενων θέσεων την μη υπέρβαση του ηλικιακού ορίου των σαράντα (40) ετών, καθώς απευθύνεται στους γεννηθέντες/-είς μετά το έτος 1974, θεσπίζοντας κατά τον τρόπο αυτόν **ανώτατο όριο ηλικίας**. Σε σχέση με το ανωτέρω ζήτημα, θα θέλαμε να επισημάνουμε τα εξής:

Όπως, ενδεχομένως, ήδη γνωρίζετε, δυνάμει των διατάξεων του ν. 3304/2005, με τον οποίο ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη το περιεχόμενο των Οδηγιών 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29^{ης} Ιουνίου 2000 καθώς και 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27^{ης} Νοεμβρίου 2000, απαγορεύτηκε η διακριτική μεταχείριση εις βάρος προσώπων, μεταξύ άλλων, λόγω ηλικίας, ως αντίθετη προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης υπό την έννοια του νόμου αυτού, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Σύμφωνα δε με το αρ. 4 του ίδιου νόμου, οι σχετικές διατάξεις εφαρμόζονται στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα και αφορούν τόσο τους όρους πρόσβασης στην εργασία και στην απασχόληση όσο και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης. Όπως προβλέπουν οι διατάξεις του αρ. 26 του ως άνω νόμου «...**καταργείται κάθε νομοθετική και κανονιστική διάταξη και καθίσταται άκυρη κάθε διάταξη ... η οποία είναι αντίθετη προς την, κατά τον παρόντα νόμο, αρχή της ίσης μεταχείρισης**» και υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του νόμου αυτού.

Ως γνωστόν, οι διατάξεις Οδηγίας υπερισχύουν κάθε άλλης νομοθετικής ή κανονιστικής διάταξης στην εθνική έννομη τάξη, στην οποία ενσωματώνονται. Ήδη, ο **Υπαλληλικός Κώδικας** (ν. 3528/07, ΦΕΚ Α' 26/09.02.07, όπως ισχύει) απαλείφει ρητώς το ανώτατο όριο ηλικίας διορισμού και ορίζει ότι τυχόν ανώτατα όρια ηλικίας διορισμού μπορούν να καθορίζονται με τις οικείες προκηρύξεις, ύστερα από γνώμη του οικείου φορέα και απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης, μόνον εφόσον αυτά απαιτούνται από τη φύση και τις ιδιαιτερότητες των προς πλήρωση θέσεων. Μάλιστα, στην αιτιολογική έκθεση του εν λόγω νόμου διαπιστώνεται η ανάγκη αναθεώρησης του προϊσχύοντος



υπαλληλικού κώδικα, μεταξύ άλλων, λόγω της υποχρέωσης «εναρμόνισης διατάξεων του Υπαλληλικού Κώδικα με το κοινοτικό δίκαιο (ιδίως σε ό,τι αφορά τα θέματα του ανώτατου ορίου ηλικίας διορισμού...)».

Βάσει του άρθρου 19 παρ. 1 του ν. 3304/2005, «...φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στις περιπτώσεις που αυτή παραβιάζεται από δημόσιες υπηρεσίες είναι ο Συνήγορος του Πολίτη», ο οποίος διερευνά κατά πόσον οι διατάξεις, οι οποίες θέτουν όρια ηλικίας συνιστούν διάκριση υπό την έννοια του εν λόγω νόμου.

Οι προαναφερθείσες διατάξεις του ν. 3304/05 θεσπίζουν το γενικό πλαίσιο ρύθμισης για την καταπολέμηση των διακρίσεων, μεταξύ άλλων, λόγω ηλικίας και απαγορεύουν κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, δικαιολογώντας τυχόν διακριτική μεταχείριση λόγω ηλικίας, μόνον στις περιπτώσεις που «...προβλέπεται στον 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» (αρ. 11 παρ. 1 του ν. 3304/05).

Τυχόν διακριτική μεταχείριση λόγω ηλικίας δικαιολογείται μόνον όταν πληρούνται αθροιστικά τρεις προϋποθέσεις: α) εξυπηρετεί την επίτευξη **θεμιτού στόχου** β) είναι **εύλογη και αναγκαία** και γ) συνιστά **ουσιαστική και καθοριστική προϋπόθεση** λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή λόγω του πλαισίου εντός του οποίου αυτές ασκούνται. Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Δ.Ε.Ε) έχει ήδη υιοθετήσει μια αυστηρή προσέγγιση ως προς τη συνδρομή των ανωτέρω προϋποθέσεων, απαιτώντας, η τυχόν θέσπιση ορίου ηλικίας να είναι απολύτως αναγκαία για την σωστή εκτέλεση της εργασίας και να μην υπάρχει κανένα άλλο εναλλακτικό κριτήριο για την εκτέλεση της συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας. Για παράδειγμα, έχει κρίνει ότι οι σκοποί που μπορούν να θεωρηθούν θεμιτοί κατά την έννοια του αρ. 6 παρ. 1 της Οδηγίας 2000/78 και συνεπώς, ικανοί να δικαιολογήσουν την παρέκκλιση από την αρχή των απαγορεύσεων των διακρίσεων λόγω ηλικίας είναι στόχοι που εμπίπτουν στην κοινωνική πολιτική, όπως οι σκοποί που συνδέονται με την πολιτική της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας ή της επαγγελματικής κατάρτισης (ενδεικτικά, προδικαστική απόφαση 18.06.09/υπόθεση C-88/08 και προδικαστική απόφαση 13.09.11/υπόθεση C-447/09 του Δ.Ε.Κ.). Η απαίτηση της ηλικίας ως «ουσιαστικής και καθοριστικής επαγγελματικής προϋπόθεσης» μολονότι δυσχερώς διαγνώσιμη, (εκτός ίσως από τις περιπτώσεις πρόσβασης στις ένοπλες δυνάμεις και τα σώματα ασφαλείας), καταρχήν είναι επιτρεπτή, μόνον εάν συναρτάται άμεσα με τις ανάγκες της υπηρεσίας και τη φύση και τα καθήκοντα της συγκεκριμένης θέσης που καλούνται να ασκήσουν οι ενδιαφερόμενοι.

Σε κάθε περίπτωση, η απαίτηση της ηλικίας ως κριτήριο διαφορετικής μεταχείρισης πρέπει να είναι ανάλογη και αναγκαία. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, πρέπει να προκύπτει σαφέστατα και ειδικά ότι δεν υπάρχει εναλλακτικό, λιγότερο αυστηρό μέσο πέραν της χρήσης της ηλικίας για την επίτευξη του σχετικού επιδιωκόμενου θεμιτού στόχου, ενώ παράλληλα, πρέπει να προκύπτει σαφώς ότι το μέσον που χρησιμοποιείται πραγματικά εκπληρώνει τον επιδιωκόμενο σκοπό. Η διαφορετική μεταχείριση ή ο αποκλεισμός συγκεκριμένων υποψηφίων με βάση την ηλικία δεν πληροί την αρχή της αναλογικότητας, όταν δεν έχει επιχειρηθεί προηγουμένως η χρήση άλλων μεθόδων για τη διαπίστωση του κατά πόσον πληρούνται τα θεωρούμενα ως καθοριστικές και επαγγελματικές προϋποθέσεις χαρακτηριστικά από άτομα που τυχόν ανήκουν σε διαφορετικές ηλικιακές ομάδες. Προκειμένου επομένως να αποτελεί το προσόν της ηλικίας ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση για την προς πλήρωση θέση πρέπει να είναι αποδεδειγμένα **χαρακτηριστικό ουσιώδους σημασίας** σε σχέση με την ικανότητα εκτέλεσης συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας.

Στην υπό εξέταση περίπτωση, το ΝΕΕ όρισε ανώτατο όριο ηλικίας για συμμετοχή υποψηφίων στη διαδικασία μετατάξεων, λαμβανομένων υπόψη των διατάξεων των αρ. 71, 73



και 74 του ν. 3528/07. Ειδικότερα, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του αρ. 71 του ν. 3528/07, ορίζεται ότι κατά τη διαδικασία μετατάξεων, «με την ανακοίνωση καθορίζονται τα τυπικά προσόντα που απαιτούνται για τον οικείο κλάδο και **μπορεί, ύστερα από αιτιολογημένη απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, να καθορίζονται πρόσθετα προσόντα**». Το ΝΕΕ, προφανώς κατ' εφαρμογή της εν λόγω διάταξης, όρισε στη συγκεκριμένη πρόσκληση, μεταξύ άλλων, ως πρόσθετο προσόν και το ανώτατο όριο ηλικίας των σαράντα (40) ετών. Πρέπει, ωστόσο, να τονίσουμε, ότι, κατ' εφαρμογή της κοινοτικής οδηγίας περί της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των διατάξεων του ν. 3304/05, η προαναφερόμενη αιτιολογημένη απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, στην περίπτωση που θέτει ανώτατο όριο ηλικίας για συμμετοχή στη διαδικασία, είναι απαραίτητο, για να μπορεί να θεωρηθεί πράγματι επαρκώς αιτιολογημένη, να περιέχει την ειδική αιτιολογία που προαναφέρθηκε. Θα πρέπει, δηλαδή, στην προκειμένη περίπτωση να καθιστά σαφή τον λόγο για τον οποίον το μέτρο αυτό (ανώτατο όριο ηλικίας) είναι εύλογο και αναγκαίο, υπαγορεύεται από συγκεκριμένο θεμιτό σκοπό και συνιστά ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων.

Με το υπ' αριθμ. πρωτ. 1140/05.06.14 έγγραφό του προς το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, το ΝΕΕ αιτιολογεί τη θέσπιση ανωτάτου ορίου ηλικίας στην ανωτέρω διαδικασία μετατάξεων λαμβάνοντας υπόψη τη χρονική περίοδο που απαιτείται, προκειμένου ο μετατασσόμενος υπάλληλος να εξοικειωθεί και να εκπαιδευτεί στο αντικείμενο αρμοδιότητας του φορέα (που μπορεί να ξεπερνάει την τριετία) και την χρονική περίοδο που θα εργασθεί ο υπάλληλος στο ΝΕΕ πριν από τη συνταξιοδότησή του (προσδιορίζοντάς την τουλάχιστον σε μια 15ετία). Επιπλέον, επικαλείται τα ταξίδια που θα χρειαστεί να πραγματοποιήσει ο εν λόγω υπάλληλος στο εξωτερικό, τα οποία σε πολλές περιπτώσεις μπορεί να ξεπερνούν και τις δώδεκα (12) ώρες, θεωρώντας, ενδεχομένως, ότι άτομα που ανήκουν σε ηλικιακές ομάδες μεγαλύτερες των σαράντα (40) ετών, ενδεχομένως δεν έχουν τον ίδιο βαθμό διαθεσιμότητας ή προσαρμοστικότητας.

Ωστόσο, η θέσπιση ηλικιακού ορίου για την μετάταξη υπαλλήλων και μάλιστα διοικητικών, όπως εν προκειμένω, δεν μπορεί νομίμως να αιτιολογηθεί με μόνη την επίκληση εξυπηρέτησης των αναγκών μιας υπηρεσίας ή του αορίστως εκτιμώμενου οφέλους για την αποδοτικότητα και την προσαρμοστικότητα των προς μετάταξη υπαλλήλων. Στο πλαίσιο αυτό, η απαιτούμενη ειδική αιτιολόγηση, δεν μπορεί να εμφανίζει χαρακτηριστικά, όπως, η διαθεσιμότητα ή η προσαρμοστικότητα, αυτοδικαίως συνδεδεμένα με συγκεκριμένες ηλικιακές ομάδες, καθώς η προσέγγιση αυτή επιτείνει στερεοτυπικές αντιλήψεις και προκαταλήψεις, τις οποίες ακριβώς επιχειρεί να καταπολεμήσει η συγκεκριμένη νομοθεσία. Τέλος, σύμφωνα με όσα ήδη προαναφέρθηκαν και λαμβανομένης υπόψη της εν γένει επιμήκυνσης του ηλικιακού ορίου συνταξιοδότησης υπαλλήλων του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα, αλλά και το γεγονός ότι οι μετατασσόμενοι έχουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και αθροίζουν τον χρόνο προϋπηρεσίας τους στον χρόνο για τη συνταξιοδότησή τους, ο προβαλλόμενος λόγος που αφορά την απαίτηση παρόδου δεκαπενταετίας για την συνταξιοδότησή τους δεν κρίνεται επαρκής για να αιτιολογήσει διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας.

Για τους παραπάνω λόγους και επειδή, όπως προαναφέραμε, βάσει του άρθρου 19 παρ. 1 του ν. 3304/2005, «...φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στις περιπτώσεις που αυτή παραβιάζεται από δημόσιες υπηρεσίες είναι ο Συνήγορος του Πολίτη», ο οποίος διερευνά κατά πόσον οι διατάξεις, οι οποίες θέτουν όρια ηλικίας συνιστούν διάκριση υπό την έννοια του εν λόγω νόμου, παρακαλούμε για τα εξής:

- 1) **Από το Ναυτικό Επιμελητήριο Ελλάδος**, να μας κοινοποιήσει αντίγραφο της απόφασης του αρμοδίου υπηρεσιακού συμβουλίου και της σχετικής εισήγησης επί του ζητήματος θέσπισης ανωτάτου ορίου ηλικίας, και να μας γνωρίσει τις απόψεις του σε σχέση με όσα προεκτέθηκαν στο παρόν



- έγγραφο, περί της θέσπισης ανωτάτου ηλικιακού ορίου σε προκηρύξεις διοικητικού προσωπικού
- 2) **Από το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης**, λαμβανομένων υπόψη των διαλαμβανόμενων στο παρόν έγγραφο, να μεριμνήσει προκειμένου όλοι οι φορείς του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα να ενημερωθούν για την κατάργηση του ανωτάτου ορίου ηλικίας τόσο κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και την εργασία όσο και κατά την επαγγελματική και υπηρεσιακή εξέλιξη και να πληροφορηθούν ότι, η τυχόν θέσπιση ανωτάτου ορίου ηλικίας επιτρέπεται μόνον υπό τις προϋποθέσεις που προαναφέρθηκαν και μόνον εφόσον υφίσταται ειδική αιτιολογία. Τέλος, παρακαλούμε το Υπουργείο να μεριμνήσει προκειμένου να εφαρμοστεί σε όλους τους φορείς του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα η σχετική κοινοτική Οδηγία και οι διατάξεις του ν. 3304/05, κατά το μέρος που αφορά την κατάργηση ανωτάτου ορίου ηλικίας και να μην επιτρέπει τη θέσπιση ανωτάτου ορίου ηλικίας σε διαδικασίες πρόσληψης ή σε διαδικασίες υπηρεσιακής εξέλιξης ή υπηρεσιακών μετακινήσεων, παρά μόνον στις περιπτώσεις που τούτο καθίσταται απολύτως αναγκαίο, πάντοτε βάσει ειδικής αιτιολογίας, για την εκτέλεση των εκάστοτε επαγγελματικών καθηκόντων.

Αναμένοντας τις απόνειες σας επί των ανωτέρω, σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συνεργασία. Οι συνεργάτες μου βρίσκονται στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε περαιτέρω πληροφορία η διευκρίνιση.

Με τιμή,

Μαίρη Κοτρωιά
Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη

Κοινοποίηση:

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
Γενική Διεύθυνση Εργασίας
Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας και Κοινωνικής Συνοχής/ Τμήμα III
Σταδίου 29
101 10 – ΑΘΗΝΑ

Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας
Διεύθυνση Πολιτικού Προσωπικού/Τμήμα 1^ο
Ακτή Βασιλειάδη, Πύλη Ε1-Ε2
185 10 – ΠΕΙΡΑΙΑΣ

Υπουργείο Δικαιοσύνης
Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης
Μεσογείων 96
115 27 – ΑΘΗΝΑ