



## Μη διάκριση λόγω ηλικίας στην Απασχόληση και την Εργασία

*...ένας σύντομος οδηγός*



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΠΡΟΛΟΓΟΣ</b>	<b>3</b>
<b>1. Η ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ</b>	<b>4</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Η ηλικία ως λόγος για διακριτική συμπεριφορά</li> <li>• Διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας - Συνιστά πάντοτε διάκριση;</li> </ul>	5 6
<b>2. ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ</b>	<b>10</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Διάκριση λόγω ηλικίας κατά την πρόσβαση σε απασχόληση</li> </ul>	10
<b>3. ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ</b>	<b>11</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Υπόθεση C-411/06 - Διάκριση λόγω ηλικίας/όριο ηλικίας συνταξιοδότησης</li> <li>• Υπόθεση C-88/08 - Διάκριση λόγω ηλικίας σε σχέση με τους όρους απασχόλησης, περιλαμβανομένων των αμοιβών</li> <li>• Υπόθεση C-144/04 - Διάκριση λόγω ηλικίας σε σχέση με τους όρους και συνθήκες απασχόλησης</li> <li>• Υπόθεση C-388/07 - Διάκριση λόγω ηλικίας στους όρους και συνθήκες απασχόλησης</li> </ul>	11 12 14 15
<b>4. ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ, ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ</b>	<b>16</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Διάκριση λόγω ηλικίας στην πρόσβαση σε επαγγελματική εκπαίδευση</li> <li>• Διάκριση λόγω ηλικίας στην χορήγηση αδειών της παράκτιας αλιείας</li> <li>• Διάκριση λόγω ηλικίας στη θέση αεροσυνοδών</li> </ul>	16 17 18

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ο παρών Οδηγός έχει σχεδιαστεί για να παρέχει ενημέρωση, συμβουλή και πρακτική καθοδήγηση προς όλους τους ενδιαφερόμενους για θέματα διάκρισης λόγω ηλικίας στην απασχόληση και την εργασία, ειδικότερα δε στους εργοδότες και εργαζομένους, τους οποίους το θέμα αφορά άμεσα.

Ο Οδηγός ενημερώνει για την σχετική με το θέμα νομοθεσία της Κυπριακής Δημοκρατίας, παρέχει κατευθυντήριες γραμμές προς αποφυγή περιστατικών διάκρισης λόγω ηλικίας στην εργασία και διευκρινίζει ποιες είναι εκείνες οι περιπτώσεις όπου η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας στην εργασία μπορεί να κριθεί ως μη εισάγουσα διάκριση και υπό ποιες προϋποθέσεις. Στον Οδηγό γίνεται, επίσης, καταγραφή περιπτώσεων διάκρισης λόγω ηλικίας οι οποίες έχουν καταχωρηθεί στα πλαίσια αγωγής στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών της Κυπριακής Δημοκρατίας, σε διαδικασίες προδικαστικών ερωτημάτων ενώπιον του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, καθώς και σε διαδικασίες διερεύνησης καταγγελιών ενώπιον της Αρχής Ισότητας της Επιτροπής Διοικήσεως, ως η αρμόδια Ανεξάρτητη Αρχή για χειρισμό των περιπτώσεων αυτών.

Επισημαίνεται ότι το κείμενο του Οδηγού δεν αποτελεί νομική συμβουλή. Με δεδομένο ότι μια περίπτωση εξετάζεται με βάση τα δικά της πραγματικά περιστατικά, οι εργοδότες θα πρέπει να ζητούν νομική συμβουλή από Δικηγόρο ή να προσφεύγουν στους αρμόδιους για την καταπολέμηση των διακρίσεων φορείς για περαιτέρω πληροφορίες και κατευθυντήριες γραμμές σε σχέση με την αντιμετώπιση μιας συγκεκριμένης περίπτωσης. Το ίδιο ισχύει και για τα πρόσωπα που επιθυμούν να καταγγείλουν ενδεχόμενη διάκριση λόγω ηλικίας στην εργασία, εις βάρος τους.

## 1. Η ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Το δικαίωμα στην ίση μεταχείριση στην εργασία ρυθμίζεται στη βάση του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμου του 2004 (Ν. 58(Ι)/2004), ο οποίος είναι εναρμονιστικός της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ (για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στην εργασία).

### Ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος (Ν.58(Ι)/2004)

Με τον εν λόγω Νόμο διασφαλίζεται η προστασία κατά των διακρίσεων λόγω φυλής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού και ηλικίας στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Σημειώνεται ότι η απαγόρευση των διακρίσεων πρέπει να εφαρμόζεται και σε υπηκόους τρίτων χωρών, ωστόσο δεν καλύπτει τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας και δεν θίγει τις διατάξεις που ρυθμίζουν την είσοδο και την παραμονή υπηκόων τρίτων χωρών και την πρόσβαση τους στην απασχόληση και την επαγγελματική δραστηριότητα.

Για τους σκοπούς του παρόντος Οδηγού θα επικεντρωθούμε μόνο στο χαρακτηριστικό της ηλικίας ως παράγοντα διάκρισης.

**ΤΟ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ** καλύπτει τη σχέση εργοδότη-εργαζομένου, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, και

**ΣΤΟΧΟΣ** του εν λόγω Νόμου είναι η καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω ηλικίας σε σχέση με:

- τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία,
- τα κριτήρια επιλογής και τους όρους πρόσληψης, σε όλους τους κλάδους δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα επαγγελματικής ιεραρχίας, περιλαμβανομένης της επαγγελματικής ανέλιξης
- την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, κατάρτισης, επιμόρφωσης και αναπροσανατολισμού, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής πείρας
- τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεων και των αμοιβών, και
- την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών.

### Με βάση τις πρόνοιες του Νόμου αυτού

«άμεση διάκριση λόγω ηλικίας» σημαίνει τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που υφίσταται ένα άτομο λόγω ηλικίας, από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο.

«έμμεση διάκριση λόγω ηλικίας» σημαίνει κάθε εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική που ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου λόγω της ηλικίας του σε σχέση με άλλα πρόσωπα διαφορετικής ηλικίας, εκτός εάν 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.

«παρενόχληση» σημαίνει την ανεπιθύμητη συμπεριφορά που εκφράζεται με λόγια ή με πράξεις και συνδέεται με την ηλικία ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

**ΓΕΝΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΑΣ** ορίζεται η μη διάκριση λόγω ηλικίας στην εργασία, είτε άμεσης είτε έμμεσης, και οι πρόνοιες του Νόμου στοχεύουν στην εφαρμογή του εν λόγω κανόνα, με στόχο την προώθηση και υλοποίηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

**ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΓΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ** και χρήση κάθε πρόσφορου μέσου για την απόδειξη της παράβασης και της οποιασδήποτε υλικής ή ηθικής ζημιάς που υπέστη λόγω αυτής έχει κάθε πρόσωπο το οποίο θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση των προνοιών του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμου.

Ο Νόμος προνοεί, επίσης, για την προστασία του προσώπου που υποβάλλει την καταγγελία ή εμπλέκεται σε διαδικασία που στοχεύει στην πραγμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, απαγορεύοντας την οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση ή επίπτωση εις βάρος του.

### 1.1. Η ηλικία ως λόγος για διακριτική συμπεριφορά

Η ηλικία ως λόγος διάκρισης διαφέρει σημαντικά από τους υπόλοιπους λόγους διάκρισης που ορίζονται στον Νόμο λόγω της συνεχώς μεταβαλλόμενης φύσης της. Η ηλικία ενός ατόμου δεν παραμένει ποτέ η ίδια αντίθετα με, για παράδειγμα, την φυλή ή εθνοτική καταγωγή του. Επιπρόσθετα, οι στερεότυπες αντιλήψεις που ορισμένοι μπορεί να έχουν για ένα άτομο δεν παραμένουν στατικές, αλλά μεταβάλλονται ανάλογα με την ηλικία του. Δεν συμβαίνει το ίδιο με τα άτομα διαφορετικής φυλής ή σεξουαλικού προσανατολισμού, για τα οποία συνήθως οι στερεότυπες αντιλήψεις εκφράζονται με τον ίδιο τρόπο καθ' όλη την ζωή τους.

Τις περισσότερες φορές, η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός ατόμου λόγω της ηλικίας του προκύπτει από στερεότυπα, προκαταλήψεις και παγιωμένες αντιλήψεις σε σχέση με τη συγκεκριμένη ομάδα. Για παράδειγμα, για τα άτομα νεαρής ηλικίας επικρατεί το στερεότυπο ότι δεν είναι αρκετά ώριμα, ενώ για τα άτομα μεγάλης ηλικίας επικρατεί το στερεότυπο ότι δεν είναι αρκετά ανοικτόμυαλα, ότι δεν έχουν την ικανότητα να αφομοιώνουν καινούριες ιδέες και ότι δεν έχουν κίνητρο για βελτίωση. Βασισμένοι

στις πιο πάνω εσφαλμένες και υπεραπλουστευμένες απόψεις, οι εργοδότες μπορεί να προχωρήσουν σε λήψη αποφάσεων που θέτουν τα άτομα συγκεκριμένης ηλικίας σε λιγότερο ευνοϊκή θέση σε σχέση με άλλα άτομα. Σε μια τέτοια περίπτωση, όπου δηλαδή υπάρχει άμεση και προφανής σχέση μεταξύ της ηλικίας του ατόμου και της λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης του, π.χ. της άρνησης για πρόσληψη, στοιχειοθετείται άμεση διάκριση λόγω ηλικίας.

## 1.2. Διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας - Συνιστά πάντοτε διάκριση;

Η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας δεν αποτελεί ασύνηθες φαινόμενο, αφού συχνά συναντούμε περιπτώσεις όπου η ηλικία χρησιμοποιείται ως κριτήριο ένταξης σε συγκεκριμένο επάγγελμα ή θέση, ή περιπτώσεις όπου απαιτείται ορισμένος αριθμός χρόνων πείρας για υποψηφιότητα σε θέση προαγωγής, προϋπόθεση που έμμεσα αποκλείει άτομα νεαρότερης ηλικίας. **Το κρίσιμο ερώτημα**, ωστόσο, είναι αν το κριτήριο της ηλικίας το οποίο χρησιμοποιείται σε μια δεδομένη περίπτωση κρίνεται αδικαιολόγητο ή δικαιολογημένο στη βάση των προνοιών του Νόμου και, κατ' επέκταση, ως εισάγον διάκριση λόγω ηλικίας ή όχι, αντίστοιχα.

### Οι ρητές εξαιρέσεις με βάση το Νόμο

Με βάση το άρθρο 5, η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας στις πάσης φύσεως παροχές που καταβάλλουν τα δημόσια σχέδια ή τα εξομοιούμενα προς τα δημόσια σχέδια, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων σχεδίων κοινωνικής ασφάλειας ή σχεδίων κοινωνικής προστασίας, εξαιρείται από το πεδίο εφαρμογής του Νόμου.

Επιπρόσθετα, με βάση το άρθρο 6(3), **δεν συνιστά διάκριση** λόγω ηλικίας ο καθορισμός ηλικίας για την ένταξη ή την αποδοχή σε παροχές συνταξιοδότησης ή αναπηρίας στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού διαφορετικού ορίου ηλικίας για εργαζόμενους ή για ομάδες ή κατηγορίες εργαζομένων και της χρήσης στο πλαίσιο των συστημάτων αυτών κριτηρίων ηλικίας στους αναλογιστικούς υπολογισμούς. Δεν πρέπει, ωστόσο, αυτό να καταλήγει σε διακρίσεις λόγω φύλου.

### Οι «πιθανές» εξαιρέσεις με βάση το Νόμο

Σύμφωνα με τις πρόνοιες του Νόμου 58(Ι)/2004, η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, είτε είναι άμεση είτε έμμεση, μπορεί να θεωρηθεί δικαιολογημένη, αφού ικανοποιηθούν συγκεκριμένες και αυστηρές προϋποθέσεις.

### Άμεση διάκριση:

Με βάση το άρθρο 8 του Νόμου, η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας **δεν συνιστά διάκριση**, εφόσον:

«(1) ...

(α) Δικαιολογείται αντικειμενικά και λογικά από ένα θεμιτό στόχο, ιδίως αναφορικά με την πολιτική στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης και

(β) τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.»

Συνεπώς, ο διαχωρισμός μεταξύ, αφενός, της διαφορετικής μεταχείρισης που δικαιολογείται με βάση θεμιτούς στόχους των πολιτικών απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης και, αφετέρου, των απαγορευμένων διακρίσεων είναι ουσιαστικής σημασίας.

Απαραίτητες προϋποθέσεις, δηλαδή, με βάση τα πιο πάνω, για την εφαρμογή ορίου ηλικίας χωρίς αυτό να στοιχειοθετεί διάκριση, είναι:

- η ύπαρξη **θεμιτού στόχου**,
- η **αντικειμενική αιτιολογία** του στόχου αυτού,
- η επιλογή **πρόσφορων και**
- **αναγκαίων μέσων** προς επίτευξη του θεμιτού στόχου.

Κατά την επιλογή των μέσων που πρόκειται να χρησιμοποιηθούν, ούτως ώστε αυτά να είναι πρόσφορα και αναγκαία, πρέπει να αποδεικνύεται επιπρόσθετα, σύμφωνα και με την αρχή της αναλογικότητας, ότι:

(α) Δεν υπήρχε εναλλακτικό κριτήριο, λιγότερο διακριτικό κατά την εφαρμογή του, προς επίτευξη του θεμιτού στόχου,

(β) Το συγκεκριμένο κριτήριο που χρησιμοποιήθηκε είναι αποτελεσματικό (δηλαδή, ο θεμιτός στόχος έχει επιτευχθεί στη βάση του κριτηρίου αυτού),

(γ) Τα πλεονεκτήματα της επίτευξης του στόχου είναι σημαντικά περισσότερα των μειονεκτημάτων που δημιουργούνται, λόγω της εφαρμογής του συγκεκριμένου κριτηρίου.

**Σε περίπτωση που οποιοδήποτε από τα πιο πάνω στοιχεία απουσιάζει, η διάκριση λόγω ηλικίας δεν κρίνεται δικαιολογημένη και συνεχίζει να υφίσταται.**

Το πιο πάνω λεγόμενο τεστ «αντικειμενικής αιτιολόγησης» («objective justification test») πρέπει να εφαρμόζεται αυστηρά, ώστε να αποφεύγεται η άδικη μεταχείριση των ατόμων συγκεκριμένης ηλικίας στη βάση στερεοτύπων και προκαταλήψεων.

Με βάση το ίδιο άρθρο, οι περιπτώσεις όπου η άμεσα διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας μπορεί να κριθεί ως δικαιολογημένη εξειδικεύονται περαιτέρω, ως εξής:

«(2) Η διαφορετική μεταχείριση που αναφέρεται στο εδάφιο (1), μπορεί να περιλαμβάνει μεταξύ άλλων -

- (α) Την καθιέρωση ειδικών συνθηκών για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, για την απασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των ορών 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 ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση,
- (γ) τον καθορισμό του 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.»

Η παράγραφος (2)(α) του άρθρου 8 αναφέρεται σε καθιέρωση ειδικών συνθηκών, οι οποίες, εφόσον τεθούν σε εφαρμογή από τον εργοδότη μπορεί να συνιστούν ευνοϊκότερη μεταχείριση στην απασχόληση, είτε νέων είτε ηλικιωμένων ατόμων, με στόχο την πρόληψη ή αντιστάθμιση μειονεκτημάτων που παρουσιάζονται σε σχέση με την ηλικία τους. Σημειώνεται ότι αυτή η πρόνοια του Νόμου δεν υποχρεώνει τον εργοδότη να προβεί σε τέτοια θετικά μέτρα, αλλά διασφαλίζει ότι, εφόσον αυτά ληφθούν, η διαφορετική (ευνοϊκότερη) μεταχείριση της οποίας θα τυγχάνουν οι ομάδες αυτές των εργαζομένων, δεν θα αποτελεί διάκριση.

Ο καθορισμός διαφορετικής ηλικίας στη βάση των προνοιών της παραγράφου 2 του άρθρου 8, μπορεί να γίνει δεκτός ως μη εισάγων διάκρισης μόνο εφόσον υπάρξει πλήρης συμμόρφωση προς τις πρόνοιες της παραγράφου (1) του ίδιου άρθρου. Εφόσον, δηλαδή, η προτεινόμενη διαφορετική μεταχείριση έχει υποβληθεί στο τεστ αντικειμενικής αιτιολόγησης και έχει κριθεί, στη βάση αυτού, ως μη εισάγουσα διάκριση.

#### Έμμεση διάκριση:

Με βάση τον ορισμό της έμμεσης διάκρισης, όπως αυτός καταγράφεται πιο πάνω στην Παράγραφο 1 του Οδηγού, η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας η οποία προκύπτει από την χρήση μιας εκ πρώτης όψεως ουδέτερης πρακτικής, διάταξης ή κριτηρίου, μπορεί να κριθεί δικαιολογημένη εφόσον η συγκεκριμένη πρακτική, διάταξη ή το κριτήριο το οποίο έχει χρησιμοποιηθεί δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία. Εφαρμόζεται, δηλαδή, και εδώ το τεστ αντικειμενικής αιτιολόγησης, όπως αυτό περιγράφεται πιο πάνω.

**Η ΔΙΑΦΟΡΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΗΣ ΑΜΕΣΗΣ ΚΑΙ ΕΜΜΕΣΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ** έγκειται στο ότι η άμεση διάκριση λόγω ηλικίας μπορεί να κριθεί δικαιολογημένη μόνο στις συγκεκριμένες περιπτώσεις οι οποίες αναφέρονται ρητά στη νομοθεσία και όχι σε γενικότερο πλαίσιο, όπως στην περίπτωση της έμμεσης διάκρισης. Πρέπει, δηλαδή, σε σχέση με την άμεση διάκριση, η διαφορετική μεταχείριση να αφορά σε θεμιτούς στόχους της αγοράς εργασίας, της επαγγελματικής κατάρτισης και της πολιτικής απασχόλησης **μόνο**. Αντίθετα, στην περίπτωση της έμμεσης διάκρισης, αυτή αφορά ευρύτερο πλαίσιο δραστηριοτήτων και αρκεί η αντικειμενική δικαιολόγηση της πρακτικής ή του μέτρου που χρησιμοποιείται και το οποίο προκαλεί έμμεσα διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, ώστε να κριθεί ότι δεν εισάγει διάκριση λόγω ηλικίας κατά παράβαση των προνοιών του Νόμου.

#### Γενική εξαίρεση - «Η ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση»

Με βάση το άρθρο 5 του Νόμου, η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας επιτρέπεται στις περιπτώσεις όπου λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, ένα χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη. Παρόμοια με την γενικότερη αυτή αρχή επαναλαμβάνεται στο άρθρο 6 του Νόμου, σε σχέση με την εργασία στις ένοπλες δυνάμεις. Συγκεκριμένα, το εν λόγω άρθρο ορίζει ότι η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας επιτρέπεται σε σχέση με την απασχόληση στις ένοπλες δυνάμεις, στο βαθμό που ο καθορισμός ορίου ηλικίας δικαιολογείται από τη φύση και καθήκοντα της θέσης. Ακόμη, δηλαδή, και εδώ, η οποιαδήποτε διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας δεν είναι απόλυτη, αλλά πρέπει να κρίνεται ως δικαιολογημένη.

Για σκοπούς πληρέστερης κατανόησης των πιο πάνω κατά την πρακτική εφαρμογή τους, κρίνω σκόπιμο να παραθέσω πιο κάτω, σχετικές με το θέμα Αποφάσεις του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και της Αρχής Ισότητας του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως, ως παραδείγματα.

## 2. ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

### Διάκριση λόγω ηλικίας κατά την πρόσβαση σε απασχόληση

Στην υπόθεση με αρ. αίτησης 258/05 (*Αυγουστίνα Χατζηαβραάμ ν. Συνεργατική Πιστωτική Εταιρεία Μόρφου*), η Αιτήτρια αποκλείστηκε, λόγω ηλικίας, από διαδικασία πρόσληψης γραφέων στην υπηρεσία των Καθ' ων η αίτηση κατά παράβαση του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και στην Εργασία Νόμου. Στην εν λόγω διαδικασία για πρόσληψη στη θέση βοηθού γραφέα - χειριστή ηλεκτρονικού υπολογιστή τέθηκε ως όριο ηλικίας για τους απόφοιτους λυκείου το 26ο έτος και για τους απόφοιτους Πανεπιστημίου το 31ο έτος. Η Αιτήτρια υποστήριξε ότι ενώ πληρούσε όλα τα απαιτούμενα προσόντα για την εν λόγω θέση, οι Καθ' ων απέρριψαν την αίτηση της με την αιτιολογία ότι η Αιτήτρια υπερέβαινε το όριο ηλικίας το οποίο αποτελούσε προϋπόθεση για την πρόσληψη.

Απορρίπτοντας την εναντίον τους αξίωση οι Καθ' ων προέβαλαν τις εξής θέσεις:

- η ηλικία της Αίτητριας δε λήφθηκε υπόψη κατά τη λήψη της απόφασης για την πρόσληψη των ατόμων για τις εν λόγω θέσεις
- η Αιτήτρια ήταν υποδεέστεροι από πλευράς ακαδημαϊκών προσόντων από τους άλλους υποψηφίους που προσελήφθηκαν

Το Δ.Ε.Δ., εξετάζοντας την αίτηση επί της ουσίας της, βρήκε ότι η Αιτήτρια απέδειξε γεγονότα επαρκής σημασίας πάνω στα οποία μπορούσε να βασιστεί και πιθανολογήσει ότι ο λόγος για τον οποίο η Αιτήτρια δεν κλήθηκε σε συνέντευξη (υπέστη, δηλαδή, λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση) και αποκλείστηκε από την διαδικασία πρόσληψης είναι η ηλικία της. Συγκεκριμένα, από τη μαρτυρία που τέθηκε ενώπιον του Δικαστηρίου διαφάνηκε ότι:

- Κατά την υποβολή της αίτησης της τής αναφέρθηκε από τους Καθ' ων ότι υπήρχε πρόβλημα με την ηλικία της
- Το αρμόδιο όργανο των Καθ' ων για τις προσλήψεις με πρακτικό παρέπεμψε όλες τις αιτήσεις σε δύο πρόσωπα και τους έδωσε εντολή να παρουσιάσουν κατάλογο των υποψηφίων που πληρούσαν τους όρους σύμφωνα με την προκήρυξη των θέσεων
- Κατά τη διαδικασία πρόσληψης οι Καθ' ων η αίτηση προς τον Επίτροπο Διοίκησης, ο οποίος ερευνούσε καταγγελία της Αιτήτριας για δυσμενή μεταχείριση λόγω της ηλικίας της, υπερασπίζονταν το όριο ηλικίας που έθεσαν στην προκήρυξη της θέσης λέγοντας ότι δεν θέλουν να έχουν «γέροντες» στις εν λόγω θέσεις
- Αποκλείστηκαν από τη διαδικασία πρόσληψης 2 υποψήφιοι άνω των 30 ετών στο στάδιο της αξιολόγησης, οι οποίοι είχαν ισότιμα ή επιπρόσθετα προσόντα από άλλους νεότερους τους σε ηλικία υποψήφιους οι οποίοι κρίθηκαν κατάλληλοι να κληθούν σε συνέντευξη

Τα πιο πάνω γεγονότα κρίθηκαν ότι καταδείκνυαν ότι το όριο ηλικίας τηρήθηκε και ότι οι Καθ' ων έδειξαν σαφή προτίμηση προς τους νεότερους υποψηφίους. Συνακόλουθα, το βάρος της απόδειξης μετατέθηκε στους Καθ' ων η αίτηση για να αποδείξουν ότι δεν υπήρξε δυσμενής μεταχείριση της Αιτήτριας λόγω της ηλικίας της, κάτι που δεν έγινε κατορθωτό αφού δεν έδωσαν πειστικές εξηγήσεις και λεπτομέρειες για τα πιο πάνω γεγονότα και για το πώς αξιολογήθηκε η Αιτήτρια ώστε να καταλήξουν στο συμπέρασμα ότι η Αιτήτρια δεν ήταν κατάλληλη να κληθεί σε συνέντευξη.

Κατά συνέπεια, το Δικαστήριο έκρινε ότι η Αιτήτρια υπέστη άμεση διάκριση λόγω της ηλικίας της κατά παράβαση του Ν.58(Ι)/2004.

## 3. ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

### Διάκριση λόγω ηλικίας - όριο ηλικίας συνταξιοδότησης

Η υπόθεση C-411/06 (*Felix Palacios de la Villa*) αφορούσε σε ρύθμιση σε συλλογική σύμβαση η οποία προέβλεπε την αυτοδίκαια λύση της συμβάσεως εργασίας όταν ο εργαζόμενος συμπληρώσει το 65ο έτος της ηλικίας του, την ηλικία, δηλαδή, συνταξιοδότησης. Το ΔΕΚ επισήμανε ότι εθνική νομοθεσία κατά την οποία το γεγονός ότι ο εργαζόμενος συμπληρώνει την ηλικία που καθορίζει η νομοθεσία για συνταξιοδότηση συνεπάγεται αυτοδίκαια λύση της συμβάσεως εργασίας, επηρεάζει τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας που συνδέει τα μέρη καθώς και γενικότερα την άσκηση από τον εργαζόμενο της επαγγελματικής δραστηριότητάς του, εμποδίζοντας τη συμμετοχή του στην ενεργό ζωή στο μέλλον. Κατά συνέπεια, μια νομοθεσία τέτοιας φύσεως πρέπει να θεωρηθεί ως θεσπίζουσα κανόνες που αφορούν τις εργασιακές συνθήκες και όρους απασχόλησης και ως επιβάλλουσα άμεσα λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση στους εργαζόμενους που συμπληρώνουν την ηλικία αυτή σε σύγκριση με άλλα πρόσωπα που εξακολουθούν να εργάζονται.

Το ΔΕΚ αποφάνθηκε ότι **δεν απαγορεύεται** εθνική νομοθεσία 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 ασφαλίσεως, ώστε να θεμελιώνει δικαίωμα συντάξεως, εφόσον:

- το μέτρο είναι αντικειμενικό και λογικά δικαιολογημένο στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου, από θεμιτό στόχο αναγόμενο στην πολιτική απασχολήσεως και στην αγορά εργασίας και
- τα μέσα που εφαρμόζονται για την επίτευξη αυτού του γενικού συμφέροντος στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία προς τούτο.

Στη συγκεκριμένη περίπτωση, ως θεμιτός στόχος προβλήθηκε η διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση με την καλύτερη κατανομή της μεταξύ των γενεών, με σκοπό ιδίως της μείωσης της ανεργίας και την επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης, στόχος, δηλαδή, ο οποίος αφορά στην πολιτική απασχόλησης κι την αγορά εργασίας. Το ΔΕΚ αποφάνθηκε ότι δεν είναι παράλογο να θεωρούν οι αρχές ενός κράτους μέλους ότι η υποχρεωτική συνταξιοδότηση, λόγω του ότι ο εργαζόμενος συμπληρώνει το προβλεπόμενο όριο ηλικίας, μπορεί να είναι πρόσφορο και αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη του θεμιτού στόχου της εθνικής πολιτικής απασχολήσεως που είναι η προώθηση της πλήρους απασχόλησης με τη διευκόλυνση της στην αγορά εργασίας.

Η προώθηση των προσλήψεων συνιστά αναμφισβήτητο στόχο κοινωνικής πολιτικής απασχολήσεως των κρατών μελών και η εκτίμηση αυτή εφαρμόζεται σε εργαλεία της εθνικής πολιτικής περί της αγοράς εργασίας που σκοπούν τη βελτίωση των ευκαιριών εντάξεως ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων στην ενεργό βίο.

Επιπλέον, το Δικαστήριο τόνισε ότι το μέτρο δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστά υπέρμετρη προσβολή των θεμιτών προσδοκιών των εργαζομένων που συνταξιοδοτούνται υποχρεωτικά, εφόσον η σχετική νομοθεσία δεν στηρίζεται μόνο σε συγκεκριμένη ηλικία, αλλά λαμβάνει επίσης υπόψη το γεγονός ότι οι ενδιαφερόμενοι λαμβάνουν μετά τη λήξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους σημαντικό αντιστάθμισμα υπό τη μορφή συντάξεως, το επίπεδο της οποίας είναι εύλογο.

Το ΔΕΚ διευκρίνισε ότι εναπόκειται στις αρμόδιες αρχές του κάθε κράτους μέλους να εξισορροπήσουν τα διάφορα εμπλεκόμενα συμφέροντα, μεριμνώντας με τρόπο ώστε τα εθνικά μέτρα που προβλέπονται στο πλαίσιο αυτό να μην υπερβαίνουν το πρόσφορο και αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη του στόχου που επιδιώκει το κράτος μέλος.

### Διάκριση λόγω ηλικίας σε σχέση με τους όρους απασχόλησης, περιλαμβανομένων των αμοιβών

Στην υπόθεση C-88/08, το ΔΕΚ κλήθηκε να εξετάσει εθνική νομοθετική ρύθμιση η οποία δεν επέτρεπε να λαμβάνεται υπόψη περίοδος απασχολήσεως διανυθείσα πριν από την συμπλήρωση του 18ου έτους ηλικίας για τον καθορισμό του ύψους του μισθού, αλλά να λαμβάνεται υπόψη μόνο η πείρα που αποκτήθηκε μετά τα 18 έτη. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, ο παραπονούμενος και μια συνάδελφος του προσλήφθηκαν την ίδια χρονική στιγμή στην ίδια θέση στο δημόσιο τομέα και τοποθετήθηκαν, στη βάση της πιο πάνω νομοθετικής ρύθμισης, σε διαφορετικά κλιμάκια μισθού. Ο παραπονούμενος και η συνάδελφος του είχαν την ίδια επαγγελματική πείρα, αφού συμμετείχαν στο ίδιο πρόγραμμα μαθητείας, για το ίδιο χρονικό διάστημα. Ωστόσο, επειδή η συνάδελφος του παραπονούμενου ήταν κατά 22 μήνες μεγαλύτερη του, η περίοδος μαθητείας την οποία

διένυσε η ίδια αφότου ενηλικιώθηκε ανερχόταν σε 28,5 μηνών έναντι 6,5 περίπου μηνών του παραπονούμενου, με αποτέλεσμα η πρώτη να τοποθετηθεί σε ψηλότερη μισθολογική κλίμακα από τον ίδιο.

Οι ισχυριζόμενοι θεμιτοί στόχοι οι οποίοι τέθηκαν ενώπιον του Δικαστηρίου από τους εναγομένους ήταν οι εξής:

- το εν λόγω σύστημα επιτρέπει στις δημόσιες υπηρεσίες τη δυνατότητα να κάνουν χρήση σαφούς και ενιαίας δομής για τον καθορισμό των αμοιβών των συμβασιούχων υπαλλήλων
- η βούληση του νομοθέτη ήταν να μην καταστήσει υψηλότερο για τον δημόσιο τομέα το κόστος της επαγγελματικής μαθητείας και να ευνοήσει με τον τρόπο αυτό την ένταξη των νέων που ακολούθησαν τη μορφή αυτή καταρτίσεων στην αγορά εργασίας
- να μην συνυπολογίζονται οι περίοδοι απασχολήσεως που πραγματοποιήθηκαν πριν από τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας, προκειμένου να μην τίθενται σε δυσμενέστερη θέση τα πρόσωπα που φοίτησαν στη δευτεροβάθμια γενική εκπαίδευση σε σχέση με τους προερχόμενους από την επαγγελματική εκπαίδευση και να ενθαρρύνονται για συνέχιση των σπουδών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση

Το Δικαστήριο τόνισε ότι ο πρώτος στόχος που τέθηκε είναι σαφώς θεμιτός, ωστόσο, το μέσο που χρησιμοποιήθηκε για την επίτευξη του δεν είναι ούτε κατάλληλο ούτε αναγκαίο, αφού συνεπάγεται διαφορετική μεταχείριση δύο προσώπων τα οποία ακολούθησαν τις ίδιες σπουδές και απέκτησαν την ίδια επαγγελματική πείρα αποκλειστικά με γνώμονα την αντίστοιχη ηλικία τους. Σε σχέση με τους δύο επόμενους στόχους όπως καταγράφονται πιο πάνω, αυτοί κρίθηκαν αντιφατικοί αφού ο ένας στοχεύει στο να ενθαρρύνονται οι μαθητές να ακολουθούν δευτεροβάθμια γενική παιδεία αντί της επαγγελματικής, ενώ ο άλλος στοχεύει στο να ευνοείται η πρόσληψη των προσώπων που ακολούθησαν επαγγελματική παιδεία έναντι εκείνων που προέρχονται από τη γενική. Εν πάση, όμως, περιπτώσει, το Δικαστήριο έκρινε ότι με δεδομένο ότι το κριτήριο της ηλικίας κατά την οποία είχε κτηθεί η προγενέστερη πείρα εφαρμόζεται ανεξαρτήτως της μορφής εκπαίδευσής, δεν είναι κατάλληλο ούτε στη μια περίπτωση ούτε στην άλλη.

Το Δικαστήριο επισήμανε ότι η επιβράβευση της κτηθείσας επαγγελματικής πείρας, η οποία παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να εκπληρώνει καλύτερα τα καθήκοντα του, αναγνωρίζεται κατά κανόνα ως θεμιτός στόχος. Ωστόσο, όπως διευκρίνισε, στη συγκεκριμένη περίπτωση, η υπό εξέταση εθνική ρύθμιση δεν περιορίζεται στο να ανταμείβει την πείρα αλλά εγκαθιδρύει διαφορετική μεταχείριση σε περίπτωση ισότιμης πείρας, με μόνο γνώμονα την ηλικία κατά την οποία η εν λόγω πείρα έχει κτηθεί, γεγονός που δεν δικαιολογείται αντικειμενικά και, ως εκ τούτου, αντιτίθεται στις διατάξεις της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

### Διάκριση λόγω ηλικίας σε σχέση με τους όρους και συνθήκες απασχόλησης

Στην υπόθεση C-144/04 (*Mangold*), το ΔΕΚ εξέτασε εθνική ρύθμιση με βάση την οποία οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου οι οποίες συνάπτονταν με κατηγορίες εργαζομένων άνω των 52 και 58 ετών θα μπορούσαν να ανανεώνονται χωρίς περιορισμό και χωρίς να μετατρέπονται σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, όπως γινόταν με τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Η σκέψη πίσω από το μέτρο αυτό ήταν ότι, εφόσον οι εργοδότες δεν θα είχαν αυξημένη ευθύνη έναντι της συγκεκριμένης κατηγορία εργαζομένων, λόγω της μη μετατροπής της σύμβασης ορισμένου χρόνου σε αορίστου, θα ήταν πιο πρόθυμοι να προσλαμβάνουν μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους. Ως εκ τούτου, ο θεμιτός στόχος της ενθάρρυνσης της μερικής απασχόλησης και της εξεύρεση εργασίας και επαγγελματικής επανένταξης των ατόμων μεγάλης ηλικίας οι οποίοι τελούν σε ανεργία και αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες για την εκ νέου εύρεση απασχόλησης, θα επιτυγχάνετο.

Το Δικαστήριο δεν διαφώνησε ότι η νομιμότητα του στόχου αυτού δεν μπορεί ευλόγως να τεθεί εν αμφιβόλω. Ωστόσο, πέραν του θεμιτού στόχου, το κράτος μέλος πρέπει να αποδείξει περαιτέρω ότι τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν προς επίτευξη του στόχου αυτού είναι «πρόσφορα και αναγκαία».

Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η κατάσταση που δημιουργείται λόγω της εθνικής ρύθμισης είναι οι συμβάσεις όλων των εργαζομένων των συγκεκριμένων ηλικιακών ομάδων αδιακρίτως, είτε αυτοί τελούσαν είτε όχι σε ανεργία πριν από τη σύναψη της συμβάσεως και όποια κι αν ήταν η διάρκεια της περιόδου της ενδεχόμενης ανεργίας τους, να μπορούν να ανανεώνονται συνεχώς, χωρίς να επωφελούνται της μετατροπής της σύμβασης τους σε σύμβαση αορίστου διάρκειας και της προστασίας που προκύπτει από αυτήν. Με άλλα λόγια, η σημαντική αυτή κατηγορία εργαζομένων που προσδιορίζεται αποκλειστικά με βάση την ηλικία, διατρέχει έτσι τον κίνδυνο, κατά τη διάρκεια ενός σημαντικού τμήματος της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, να αποκλεισθεί από το ευεργέτημα της σταθερότητας της απασχόλησης, η οποία συνιστά μείζον στοιχείο της προστασίας των εργαζομένων.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η ηλικία ως μόνο κριτήριο, καθόσον δεν έχει αποδειχθεί ότι ο καθορισμός ενός ανώτατου ορίου ηλικίας, αυτό καθ' εαυτό, είναι αντικειμενικά αναγκαίο για την υλοποίηση του σκοπού της επαγγελματικής ένταξης των ηλικιωμένων εργαζομένων που τελούν σε ανεργία, πρέπει να θεωρηθεί ότι βαίνει πέραν αυτού που είναι πρόσφορο και αναγκαίο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού.

### Διάκριση λόγω ηλικίας στους όρους και συνθήκες απασχόλησης

Στην υπόθεση C-388/07, το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ερμήνευσε την Οδηγία 200/78/ΕΚ και έδωσε κατευθυντήριες γραμμές για την εφαρμογή των προνοιών της, σε σχέση με την αρχή της μη διάκρισης λόγω ηλικίας. Στην εν λόγω υπόθεση τέθηκε ως ερώτημα στο ΔΕΚ κατά πόσο εθνική ρύθμιση του Ηνωμένου Βασιλείου η οποία επιτρέπει στον εργοδότη να παρεκκλίνει από την αρχή απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας και να ασκήσει διάκριση κατά την πρόσληψη ή να απολύσει εργαζόμενο επειδή αυτός έχει συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησης είναι νόμιμη ή στοιχειοθετεί παράβαση των προνοιών της σχετικής Οδηγίας. Η εν λόγω εθνική ρύθμιση στερούσε, συγκεκριμένα, στους εργαζομένους οι οποίοι συμπλήρωσαν ή επρόκειτο να συμπληρώσουν το 65ο έτος της ηλικίας τους κάθε προστασία έναντι των διακρίσεων κατά την πρόσληψη και απόλυση, περιορίζοντας έτσι τη μελλοντική συμμετοχή αυτής της κατηγορίας εργαζομένων στην ενεργό ζωή.

*(Σημειώνεται ότι η συγκεκριμένη υπόθεση, αντίθετα με την πιο πάνω αναφερόμενη υπόθεση Felix Palacios de la Villa, δεν αφορά σε συνταξιοδότηση των εργαζομένων. Δεν ρυθμίζει, δηλαδή το όριο της ηλικίας συνταξιοδότησης, αλλά αφορά σε ωφελήματα και προστασία των εργαζομένων που έχουν ξεπεράσει την οριζόμενη με εθνική νομοθεσία ηλικία συνταξιοδότησης)*

Το Δ.Ε.Κ. τόνισε ότι η διάκριση λόγω ηλικίας ως γενικός κανόνας δεν επιτρέπεται, ωστόσο μπορεί να υπάρξουν εξαιρέσεις, νοουμένου ότι επιδιώκεται συγκεκριμένος θεμιτός στόχος και τα μέσα προς επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία. Επισήμανε περαιτέρω ότι θεμιτοί είναι οι στόχοι που εμπίπτουν στην κοινωνική πολιτική ενός κράτους, όπως για παράδειγμα οι στόχοι που συνδέονται με την πολιτική της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας ή της επαγγελματικής κατάρτισης. Οι στόχοι αυτοί έχουν χαρακτήρα γενικού συμφέροντος και διακρίνονται από αμιγώς ατομικούς λόγους οι οποίοι χαρακτηρίζουν την κατάσταση του εργοδότη, όπως η μείωση του κόστους ή τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας.

Το ΔΕΚ διευκρίνισε ότι εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει αν η επίδικη στην κύρια δίκη κανονιστική ρύθμιση ανταποκρίνεται σε θεμιτό στόχο και αν τα επιλεχθέντα μέσα ήταν κατάλληλα και αναγκαία για την επίτευξη του στόχου αυτού. Το ΔΕΚ τόνισε, επίσης, ότι το εθνικό δικαστήριο δεν πρέπει να αρκεστεί σε απλές γενικεύσεις ως προς το θεμιτό του στόχου που επιδιώκεται, αφού το βάρος απόδειξης που επιβάλλεται στα κράτη μέλη προϋποθέτει την απόδειξη, με πειστήρια, του νόμιμου χαρακτήρα του στόχου του οποίου γίνεται επίκληση ως δικαιολόγηση, καθώς επίσης και της καταλληλότητας των μέσων που έχουν επιλεγεί προς επίτευξη του στόχου αυτού.

Το ΔΕΚ τόνισε, τέλος, ότι η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας αποτελεί στόχο και καθήκον της Κοινότητας, καθώς και ουσιώδες στοιχείο για την πραγματοποίηση των στόχων που καθορίζονται στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και την ενθάρρυνση της ποικιλομορφίας στην απασχόληση.



#### 4. ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ, ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ

Οι περιπτώσεις διάκρισης λόγω ηλικίας απασχόλησαν και την αρμόδια ανεξάρτητη αρχή της Κυπριακής Δημοκρατίας, την Αρχή Ισότητας του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως, στην οποία υποβλήθηκαν σχετικές καταγγελίες. Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελίες για θέματα διάκρισης λόγω ηλικίας στην απασχόληση και την εργασία και προχώρησε στην έκδοση σχετικών Αποφάσεων. Πιο κάτω παραθέτω τις αποφάσεις αυτές, οι οποίες έχουν δημοσιευθεί στην Ετήσια Έκθεση της Αρχής Ισότητας για το έτος 2006 και στον έντυπο τύπο.

##### Διάκριση λόγω ηλικίας στην πρόσβαση σε επαγγελματική εκπαίδευση

Ομάδα γυναικών νοσηλευτικών λειτουργιών υπέβαλε καταγγελία εναντίον του Υπουργείου Υγείας, αναφορικά με διάκριση σε βάρος τους, λόγω ηλικίας, στην πρόσβαση σε επαγγελματική εκπαίδευση. Οι καταγγέλλουσες ανέφεραν ότι η αίτηση τους για φοίτηση στο Πρόγραμμα Σπουδών για τον κλάδο Μαιευτικών, το οποίο είναι μετεκπαιδευτικό πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης, απορρίφθηκε, επειδή δεν πληρούσαν το ανώτατο όριο ηλικίας των 32 ετών, που είχε τεθεί ως απαραίτητος όρος για ένταξη στο συγκεκριμένο πρόγραμμα.

Το Υπουργείο Υγείας δικαιολόγησε την αναγκαιότητα του ανώτατου ορίου ηλικίας για το πρόγραμμα της Μαιευτικής υποστηρίζοντας ότι, εάν τίθετο, ως απαιτούμενο προσόν η σειρά αρχαιότητας μόνο, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το όριο ηλικίας, θα συμμετείχαν κυρίως άτομα άνω των 40 ετών. Υποστηρίχθηκε, επίσης, ότι σύμφωνα με την εμπειρία των προηγούμενων ετών, αναμενόταν ότι σημαντικός αριθμός των μεγαλύτερων σε ηλικία νοσηλευτριών, που θα παρακολουθούσαν το συγκεκριμένο μετεκπαιδευτικό πρόγραμμα, μετά την αποπεράτωση του, δεν θα αποδέχονταν να εργαστούν στα μαιευτικά τμήματα επικαλούμενες είτε την ηλικία τους είτε το ότι θα είχαν, λόγω της απόκτησης του σχετικού μετεκπαιδευτικού προσόντος, προαχθεί σε ανώτερη θέση. Στη βάση αυτής της πιθανολογίας, το Υπουργείο υποστήριξε, τέλος, ότι το κριτήριο του ανώτατου ορίου ηλικίας είχε σκοπό να διασφαλίσει την επαρκή στελέχωση των μαιευτικών τμημάτων και να αποτρέψει την επανάληψη γεγονότων προηγούμενων ετών.

Από την έρευνα προέκυψε ότι τα μετεκπαιδευτικά προγράμματα που προσφέρονται από το Υπουργείο Υγείας, σε συνεργασία με την Νοσηλευτική Σχολή, στοχεύουν αφενός στο να δοθεί η δυνατότητα απόκτησης από τους νοσηλευτικούς λειτουργούς των αναγκαίων για προαγωγή προσόντων και αφετέρου στη στελέχωση των διαφόρων ιατρικών υπηρεσιών με εξειδικευμένο προσωπικό. Η απόκτηση του εν λόγω μετεκπαιδευτικού προσόντος είναι απαραίτητη για την προαγωγή ενός νοσηλευτικού λειτουργού στη θέση του Ανώτερου Νοσηλευτικού Λειτουργού, σύμφωνα με το οικείο Σχέδιο Υπηρεσίας.

Η Επίτροπος Διοικήσεως έκρινε ότι η θέσπιση του ανώτατου ορίου ηλικίας των 32 ετών ως κριτηρίου εισδοχής στο μετεκπαιδευτικό πρόγραμμα μαιευτικής δεν μπορούσε να δικαιολογηθεί αντικειμενικά στη βάση των όσων υποστήριξε το Υπουργείο, ούτε και εξυπηρετούσε ως μέσον επίτευξης είτε του ενός είτε του άλλου από τους δύο πιο πάνω αναφερόμενους στόχους και, ως εκ τούτου, δεν μπορούσε να χαρακτηριστεί ως «πρόσφορο και αναγκαίο» μέσο. Αντίθετα, έθετε σε δυσμενέστερη θέση τις παραπονούμενες τόσο στην άσκηση του δικαιώματός τους για μετεκπαίδευση όσο και σε σχέση με την επαγγελματική τους ανέλιξη, λόγω της ηλικίας τους.

##### Διάκριση λόγω ηλικίας στην χορήγηση αδειών της παράκτιας αλιείας

Κατά τη διερεύνηση καταγγελίας για απόρριψη από το Τμήμα Αλιείας και Θαλάσσιων Ερευνών αίτησης για άδεια παράκτιας αλιείας για το 2005, διαπιστώθηκε ότι εφαρμόσθηκε ως κριτήριο κατά την εξέταση αυτών των αιτήσεων η ηλικία, με αποτέλεσμα να δίδεται προτεραιότητα στους νεαρότερης ηλικίας αιτητές. Διαπιστώθηκε επίσης, ότι με βάση τη διάταξη του Κανονισμού 6(4)(β) της Κ.Δ.Π.354/2005, αποκλείονται οι άνω των 40 ετών αιτητές από του να αποκτήσουν άδεια κατηγορίας Β'.

Στην Έκθεση της Αρχής Ισότητας σημειώνεται ότι η Κοινή Αλιευτική Πολιτική (ΚΑΠ) στοχεύει, ως προς την περιβαλλοντική της διάσταση, στη διατήρηση των πόρων ως βασική προϋπόθεση για την εγγύηση της φυσιολογικής και αειφόρου ανάπτυξης των αλιευτικών δραστηριοτήτων. Ένα από τα βασικά προβλήματα της ΚΑΠ είναι η χρόνια πλεονάζουσα ικανότητα του αλιευτικού στόλου που επηρεάζει αρνητικά τις αλιευτικές δραστηριότητες και τη διατήρηση των αποθεμάτων. Στα πλαίσια αυτά η λήψη μέτρων με χρονικές και τοπικές απαγορεύσεις, σε συνδυασμό με ένα σύστημα ελεγχόμενης εισόδου ατόμων στην αλιεία, όχι μόνο δικαιολογείται αλλά και επιβάλλεται. Εντούτοις, παρά το θεμιτό του στόχου ο οποίος τέθηκε, η Αρχή Ισότητας επισήμανε ότι το κριτήριο της ηλικίας δεν είναι ούτε το καταλληλότερο ούτε το προσφορότερο μέσο για την επίτευξη του. Υπάρχει πληθώρα άλλων αντικειμενικών κριτηρίων που μπορούν να εφαρμοσθούν, όπως κριτήρια που αφορούν την καταλληλότητα του σκάφους, την καταλληλότητα του αλιευτικού εξοπλισμού ή την ποσότητα παραγωγής του σκάφους. Εξάλλου, οι άδειες που εκδίδονται συνδέονται με το σκάφος (άρθρο 3 του περί Αλιείας Νόμου) και όχι με το πρόσωπο του ιδιοκτήτη/αιτητή. Με βάση το σύνολο των στοιχείων της έρευνας, στην Έκθεση της η Επίτροπος Διοικήσεως κατέληξε ότι η χρήση του κριτηρίου ηλικίας στη συγκεκριμένη περίπτωση γίνεται κατά παράβαση των προνοιών του Ν.58(Ι)/2004 και στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω ηλικίας.

## Διάκριση λόγω ηλικίας στη θέση αεροσυνοδών

Άνδρας ηλικίας 38 ετών, με πολυετή προηγούμενη πείρα εργασίας στη θέση αεροσυνοδού, υπέβαλε καταγγελία κατά των Κυπριακών Αερογραμμών. Ο παραπονούμενος κατάγγειλε, συγκεκριμένα, ότι είχε υποβάλει αίτηση για πρόσληψη σε θέση εποχιακού αεροσυνοδού, η οποία, όμως, δεν έγινε δεκτή επειδή ξεπερνούσε το όριο ηλικίας των 30 ετών που είχε τεθεί ως απαιτούμενο προσόν για την πλήρωση της θέσης.

Οι Κυπριακές Αερογραμμές δεν αρνήθηκαν ότι το κριτήριο ηλικίας αποτελεί απαιτούμενο προσόν για πρόσληψη στις εν λόγω θέσεις και υποστήριξαν ότι αυτό κρίθηκε αναγκαίο κυρίως λόγω της φύσεως της εργασίας η οποία είναι ιδιαίτερα απαιτητική και ο εργαζόμενος πρέπει να έχει ψηλό επίπεδο υγείας για να αντεπεξέλθει, χαρακτηριστικό των νεαρότερων σε ηλικία ατόμων. Η Επίτροπος επισήμανε ότι, προς επίτευξη του στόχου αυτού ορθότερο θα ήταν οι εργαζόμενοι να υπόκεινται σε ιατρικούς ελέγχους, οι οποίοι θα γίνονται σε καθορισμένα χρονικά διαστήματα και στόχο θα έχουν την εξακρίβωση της καλής τους υγείας· υποχρέωση που θέτουν και οι Ευρωπαϊκοί Κανονισμοί. Εφόσον ο εργαζόμενος, ανεξαρτήτως ηλικίας, ικανοποιεί τον όρο για «ψηλό επίπεδο υγείας», τότε θα πρέπει να του επιτραπεί να εργαστεί, ή να συνεχίσει να εργάζεται, στη συγκεκριμένη θέση. Σημειώνεται, επίσης, ότι στους Ευρωπαϊκούς Κανονισμούς (Joint Aviation Regulations) δεν τίθεται ανώτατο ηλικιακό όριο στα ελάχιστα προσόντα που απαιτούνται για τους αεροσυνοδούς, όπως ούτε και από τις άλλες αεροπορικές εταιρείες στην Κύπρο απαιτείται τέτοιος όρος για την πρόσληψη αεροσυνοδών.

Το επιχείρημα που τέθηκε από τις Κυπριακές Αερογραμμές βασιζόταν σε γενίκευση υποθετικών αντιλήψεων και στερεότυπων, τα οποία είναι ιδιαίτερα ανακριβή και επιζήμια για εκείνα τα άτομα των επηρεαζόμενων ηλικιακών ομάδων που έχουν τόσο τη θέληση όσο και την ικανότητα, τόσο από πλευράς υγείας όσο και από πλευράς προσόντων, δυνατοτήτων ή/και πείρας, να εξασκήσουν το επάγγελμα αυτό. Η Επίτροπος επισήμανε, τέλος, ότι τα κριτήρια που τίθενται πρέπει να είναι αντικειμενικά και όχι υποκειμενικά, να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της συγκεκριμένης θέσης εργασίας και να αφορούν τα προσόντα, την πείρα, τις δυνατότητες και ικανότητες του κάθε υποψηφίου.

Η καταγγελία κρίθηκε βάσιμη και το ανώτατο ηλικιακό όριο των 30 ετών για την κατάληψη της θέσης του αεροσυνοδού κρίθηκε ότι στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω ηλικίας στον τομέα της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας, κατά παράβαση του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμου.

Για περισσότερες πληροφορίες αναφορικά με θέματα διακρίσεων λόγω ηλικίας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, φυλής ή εθνοτικής καταγωγής και σεξουαλικού προσανατολισμού στην απασχόληση και την εργασία, επικοινωνήστε με τους πιο κάτω:

### Τμήμα Εργασίας

1480 Λευκωσία  
Τηλ.: 22 400847  
Φαξ.: 22 400809  
e-mail: director@dl.mlsi.gov.cy

### Αρχή Ισότητας, Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως

1470 Λευκωσία  
Τηλ.: 22 405507  
Φαξ.: 22 672881  
e-mail: ombudsman@ombudsman.gov.cy

## Τμήμα Εργασίας

1480 Λευκωσία  
Τηλ.: 22 400847  
Φαξ.: 22 400809  
e-mail: director@dl.mlsi.gov.cy

## Αρχή Ισότητας, Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως

1470 Λευκωσία  
Τηλ.: 22 405507  
Φαξ.: 22 672881  
e-mail: ombudsman@ombudsman.gov.cy

