Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

19 päivänä heinäkuuta 2017*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 2000/78/EY – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – 2 artiklan 1 kohta – 2 artiklan 2 kohdan a alakohta – 6 artiklan 1 kohta – Ikään perustuva syrjintä – Jaksoittaista työtä koskeva työsopimus, joka voidaan tehdä alle 25-vuotiaiden kanssa – Työsopimuksen automaattinen päättyminen työntekijän täytettyä 25 vuotta

Asiassa C-143/16,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Corte suprema di cassazione (kassaatiotuomioistuin, Italia) on esittänyt 15.12.2015 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 9.3.2016, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**Abercrombie & Fitch Italia Srl**

vastaan

**Antonino Bordonaro,**

UNIONIN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja R. Silva de Lapuerta sekä tuomarit J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (esittelevä tuomari), C. G. Fernlund ja S. Rodin,

julkisasiamies: M. Bobek,

kirjaaja: hallintovirkamies R. Schiano,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 12.1.2017 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Abercrombie & Fitch Italia Srl, edustajinaan G. Di Garbo, G. Brocchieri, G. Iorio Fiorelli ja E. Ceracchi, avvocati,

– Antonino Bordonaro, edustajanaan A. Guariso, avvocato,

– Italian hallitus, asiamiehenään G. Palmieri, avustajanaan G. De Socio, avvocato dello Stato,

– Euroopan komissio, asiamiehinään D. Martin ja G. Gattinara,

kuultuaan julkisasiamiehen 23.3.2017 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

* Oikeudenkäyntikieli: italia.

on antanut seuraavan

**tuomion**

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) 2 artiklan 1 kohdan, 2 artiklan 2 kohdan a alakohdan ja 6 artiklan 1 kohdan sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 21 artiklan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Abercrombie & Fitch Italia Srl (jäljempänä Abercrombie) ja Antonino Bordonaro ja jossa on kyse viimeksi mainitun jaksoittaista työtä koskevan työsopimuksen päättämisestä ainoastaan sillä perusteella, että hän oli täyttänyt 25 vuotta.

## Asiaa koskevat oikeussäännöt

### *Unionin oikeus*

3 Direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan direktiivin ”tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa”.

4 Direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä ’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

2. Sovellettaessa 1 kohtaa:

a) välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa;

_ _”

5 Kyseisen direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos sillä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti:

a) erityisten työhönpääsyä ja ammatillista koulutusta koskevien ehtojen sekä työehtojen, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottaminen nuorille ja ikääntyville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on huollettavia, heidän työelämään pääsynsä tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi,

b) ikään, ammatilliseen kokemukseen tai palveluajan pituuteen liittyvien vähimmäisehtojen asettaminen työhönpääsylle tai tiettyjen työhön liittyvien etujen saaminen,

– –”

### *Italian oikeus*

6 14.2.2003 annetussa laissa nro 30 tarkoitettujen työllisyyden ja työmarkkinoiden alalla vahvistetun sääntelyvaltuutuksen käyttämisestä 10.9.2003 annetun asetuksen nro 276 (Decreto Legislativo del 10 settembre 2003, n. 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30; GURI nro 235, 9.10.2003, s. 5, Supplemento ordinario n. 159; jäljempänä asetus nro 276/2003), sellaisena kuin se oli voimassa Abercrombien ja Bordonaron välistä sopimusta tehtäessä, 34 §:ssä säädettiin seuraavaa:

”1. Jaksoittaista työtä koskeva työsopimus voidaan tehdä tilapäisten tai jaksoittaisten tehtävien suorittamista varten, valtakunnallisesti tai alueellisesti työnantajia ja työntekijöitä suhteellisesti parhaiten edustavien ammattijärjestöjen välillä tehtyjen työehtosopimusten vaatimusten mukaisesti, viikon, kuukauden tai vuoden osalta ennalta määrättyjä ajanjaksoja varten 37 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

2. Jaksoittaista työtä koskeva työsopimus voidaan joka tapauksessa tehdä alle 25-vuotiaiden henkilöiden tai yli 45-vuotiaiden, myös eläkkeellä olevien, työntekijöiden kanssa.”

– –”

7 Asetuksen nro 276/2003, sellaisena kuin se oli voimassa Bordonaron irtisanomishetkellä, 34 §:n 2 momentissa säädettiin seuraavaa:

”Jaksoittaista työtä koskeva työsopimus voidaan joka tapauksessa tehdä yli 55-vuotiaiden ja alle 24-vuotiaiden henkilöiden kanssa; jälkimmäisessä tapauksessa sopimuksen mukaiset tehtävät on suoritettava ennen kuin henkilö täyttää 25 vuotta”.

8 Asetuksen nro 276/2003 34 § on kumottu 15.6.2015 annetulla asetuksella nro 81 (decreto legislativo n. 81; GURI nro 144, 24.6.2015, Supplemento ordinario n. 34). Sen säännökset on kuitenkin sisällytetty pääasiallisesti viimeksi mainitun asetuksen 13 §:ään, jossa säädetään seuraavaa:

”1. Jaksoittaista työtä koskeva työsopimus on sopimus – myös määräaikainen –, jolla työntekijä asettaa itsensä työnantajan käytettäväksi tilapäisen tai jaksoittaisen työn suorittamista varten työehtosopimusten vaatimusten mukaisesti viikon, kuukauden tai vuoden aikana, myös ennalta määriteltyjä ajanjaksoja varten. Jollei työehtosopimusta ole, työ- ja sosiaaliministerin asetuksella määritetään tapaukset, joissa jaksoittaista työtä voidaan käyttää.

2. Jaksoittaista työtä koskeva työsopimus voidaan joka tapauksessa tehdä alle 24-vuotiaiden henkilöiden kanssa edellyttäen, että sopimuksen mukaiset tehtävät suoritetaan ennen kuin henkilö täyttää 25 vuotta, tai yli 55-vuotiaiden henkilöiden kanssa.

3. Matkailualaa, yleisötiloja ja esittävän taiteen tiloja lukuun ottamatta jaksoittaista työtä koskevat työsopimukset sallitaan joka tapauksessa kaikille työntekijöille saman työnantajan palveluksessa yhteensä enintään 400 tosiasialliselle työpäivälle kolmen kalenterivuoden ajaksi. Kyseisen ajanjakson ylityttyä työsuhde muuttuu kokoaikaiseksi ja toistaiseksi voimassa olevaksi.

4. Ajanjaksoina, jolloin ei työskennellä, jaksoittaisella työntekijällä ei ole oikeutta korvaukseen tai mihinkään muuhun työsuhteesta johtuvaan oikeuteen, paitsi jos hän on varmistanut työnantajalle olevansa pyydettäessä käytettävissä, jolloin hän saa 16 §:ssä säädettyä varallaolokorvausta.

5. Tämän jakson säännöksiä ei sovelleta julkishallinnon työsuhteisiin.”

9 Asetuksen nro 276/2003 38 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Jaksoittaiseen työntekijään ei saa työskentelykausien osalta kohdistaa kokonaisuutena tarkasteltuna epäsuotuisampaa taloudellista ja normatiivista kohtelua kuin vastaavan tason vastaavassa tehtävässä olevaan työntekijään, sanotun kuitenkaan rajoittamatta voimassa olevalla lainsäädännöllä säädettyä välittömän ja välillisen syrjinnän kieltoa.

2. Jaksoittaisen työntekijän taloudellinen, normatiivinen ja sosiaaliturvaan liittyvä kohtelu suhteutetaan tosiasiallisten työsuoritusten määrään, muun muassa kokonaispalkan ja sen osatekijöiden osalta sekä lomien ja sairaudesta, työtapaturmasta, ammattitaudista ja äitiydestä johtuvien vapaiden ja vanhempainvapaiden osalta.

– –”

**Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys**

10 Abercrombie otti Bordonaron palvelukseensa 14.12.2010 alkaen ”jaksoittaista työtä koskevan määräaikaisen työsopimuksen” nojalla, joka muutettiin 1.1.2012 jaksoittaista työtä koskevaksi toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi, yövuorossa työskentelevän varastonhoitajan tehtävien suorittamiseksi. Sopimuksessa määrättiin, että asianomaisen oli jaksoittaisesti yrityksen jokaisesta pyynnöstä ”avustettava asiakkaita ja hoidettava kassaa.”

11 Työnsä puitteissa Bordonaro teki hänen palveluksessaolonsa ensimmäisinä kuukausina 4–5 yötyövuoroa viikossa ja vuodesta 2011 lähtien 3–4 työvuoroa viikossa. Vuorot jaettiin koko henkilökunnan kesken kaksiviikkoisen työvuorosuunnitelman mukaan. Todettuaan, ettei hänen nimeään ollut seuraavassa 16.7.2012 asti tehdyssä suunnitelmassa eikä häntä ollut enää kutsuttu uudestaan töihin, Bordonaro tiedusteli asiaa Abercrombien henkilöstöosastolta. Kyseisen henkilöstöosaston vastaava ilmoitti hänelle 30.7.2012 päivätyllä sähköpostilla, että hänen työsuhteensa Abercrombien kanssa päättyi 26.7.2012, joka vastaa hänen 25-vuotissyntymäpäiväänsä, koska kyseisenä ajankohtana ”ikää koskeva edellytys ei enää täyttynyt”.

12 Bordonaro nosti Tribunale di Milanossa (Milanon tuomioistuin, Italia) kanteen, jossa hän vaati hänen jaksoittaista työtä koskevan määräaikaisen työsopimuksensa ja hänen irtisanomisensa lainvastaisuuden toteamista ikään kohdistuvan syrjinnän perusteella. Tribunale di Milanon jätettyä kanteen tutkimatta asianomainen haki muutosta Corte d’appello di Milanossa (Milanon muutoksenhakutuomioistuin, Italia), joka 3.7.2014 antamassaan tuomiossa katsoi, että kyseessä oli jaksottaista työtä koskeva toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ja velvoitti Abercrombien ottamaan asianomaisen takaisin töihin sekä maksamaan hänelle vahingonkorvausta.

13 Abercrombie teki kyseisestä tuomiosta kassaatiovalituksen Corte suprema di cassazioneen (kassaatiotuomioistuin, Italia). Bordonaro puolestaan teki vastavalituksen.

14 Ennakkoratkaisupyynnön esittäneellä tuomioistuimella on epäilyksiä asetuksen nro 276/2003, sellaisena kuin se on niissä versioissa, joita sovelletaan pääasiassa, 34 §:n 2 momentin yhteensopivuudesta direktiivin 2000/78 sekä ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevan periaatteen kanssa. Se toteaa erityisesti, että kyseiseen säännökseen ei näyttäisi sisältyvän mitään nimenomaista kyseisen direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kannalta merkityksellistä perustetta.

15 Tässä tilanteessa ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko asetuksen nro 276/2003 34 §:n kaltainen kansallinen säännöstö, jonka mukaan jaksoittaista työtä koskeva työsopimus voidaan joka tapauksessa tehdä alle 25-vuotiaiden henkilöiden kanssa, direktiivissä 2000/78 ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohdassa vahvistetun ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevan periaatteen vastainen?”

**Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu**

16 Kysymyksellään ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin tiedustelee pääasiallisesti, onko perusoikeuskirjan 21 artiklaa sekä direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohtaa, 2 artiklan 2 kohdan a alakohtaa ja 6 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle säännökselle, jossa annetaan työnantajalle mahdollisuus tehdä palvelujen suorittamista koskeva jaksottaista työtä koskeva työsopimus alle 25-vuotiaan työntekijän kanssa työtehtävien luonteesta riippumatta ja irtisanoa kyseinen työntekijä tämän täyttäessä 25 vuotta.

17 Aluksi on muistutettava, että kun jäsenvaltiot ja työmarkkinaosapuolet toteuttavat toimenpiteitä, joihin sovelletaan direktiiviä 2000/78, jolla konkretisoidaan työssä ja ammatissa esiintyvän ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaate, niiden on noudatettava tätä direktiiviä (ks. tuomio 13.9.2011, Prigge ym., C-447/09, EU:C:2011:573, 48 kohta; tuomio 11.11.2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, 23 kohta ja tuomio 21.12.2016, Bowman, C-539/15, EU:C:2016:977, 19 kohta).

18 Täten ensiksi on selvitettävä, sisältyykö pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen säännökseen direktiivin 2000/78 2 artiklassa tarkoitettua ikään perustuvaa erilaista kohtelua. Tässä yhteydessä on muistutettava, että kyseisen säännöksen mukaan ”yhdenvertaisen kohtelun periaatteella” tarkoitetaan, ettei minkäänlaista kyseisen direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa täsmennetään, että 2 artiklan 1 kohtaa sovellettaessa välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin saman direktiivin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta vertailukelpoisessa tilanteessa olevaa henkilöä.

19 Ensinnäkin Euroopan komission esittämästä kysymyksestä, voidaanko Bordonaro katsoa SEUT 45 artiklassa tarkoitetuksi ”työntekijäksi”, on muistutettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kyseisellä käsitteellä on itsenäinen merkityksensä, eikä tätä käsitettä pidä tulkita suppeasti. ”Työntekijänä” on siten pidettävä jokaista, joka tekee aitoa ja todellista työtä, eikä tällöin oteta huomioon sellaista työtä, joka on niin vähäistä, että sitä on pidettävä pelkästään toisarvoisena ja liitännäisenä. Kyseisen oikeuskäytännön mukaan työsuhteelle on ominaista se, että henkilö tekee tietyn ajanjakson ajan toiselle tämän johdon alaisena suorituksia vastiketta vastaan (ks. tuomio 3.7.1986, Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, 16 ja 17 kohta; tuomio 23.3.2004, Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, 26 kohta ja tuomio 3.5.2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, 23 kohta).

20 Bordonaron työsuhteen kokonaisarviointi tarkoittaa, että huomioon otetaan seikat, jotka koskevat työajan ja vastikkeen määrän lisäksi oikeutta palkalliseen lomaan, palkan säilymistä sairaustapauksessa, kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuksen soveltamista työsopimukseen, sosiaaliturvamaksujen suorittamista ja tarvittaessa viimeksi mainittujen luonnetta (ks. vastaavasti tuomio 4.2.2010, Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, 27 kohta).

21 Tältä osin on muistutettava, että Bordonaro otettiin palvelukseen 14.12.2010 jaksoittaista työtä koskevan määräaikaisen työsopimuksen nojalla suorittamaan Abercombien kunkin pyynnön mukaisia yövuorossa työskentelevän varastonhoitajan tehtäviä. Kuten unionin tuomioistuimelle toimitetuista asiakirjoista käy ilmi, hän teki palveluksessaolonsa ensimmäisinä kuukausina 4–5 yötyövuoroa viikossa

ja vuodesta 2011 lähtien 3–4 työvuoroa viikossa. Bordonaro on lisäksi täsmentänyt unionin tuomioistuimessa pidetyssä istunnossa, että hän oli samassa tilanteessa kuin Abercombien 400 muuta työntekijää, joiden sopimuksiin sovellettiin työehtosopimuksia.

22 On todettava myös, että kun otetaan huomioon olosuhteet, joissa hän on työskennellyt, minkä paikkansapitävyys ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen on tarkastettava, Bordonaron toimintaa ei voida pitää pelkästään toisarvoisena ja liitännäisenä tämän tuomion 19 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitetulla tavalla.

23 Näin ollen on todennäköistä, että Bordonaron työsopimus on omiaan mahdollistamaan sen, että hän voi vedota SEUT 45 artiklassa tarkoitettuun ”työntekijän” asemaan. Tämän arvioiminen kuuluu kuitenkin ennakkoratkaisupyynnön esittäneelle tuomioistuimelle, jolla yksin on perusteellinen ja välitön tuntemus pääasiassa kyseessä olevasta oikeusriidasta.

24 Tämän jälkeen on tutkittava, voiko Bordonaro väittää perustellusti, että häneen on kohdistunut ikään perustuvaa erilaista kohtelua.

25 Edellytyksen, joka koskee tilanteiden vertailukelpoisuuden määrittämistä, osalta on täsmennettävä, että yhtäältä vaatimuksena ei ole tilanteiden identtisyys vaan ainoastaan niiden vertailukelpoisuus ja toisaalta tällaista vertailukelpoisuutta ei ole tutkittava kokonaisuutena ja abstraktisti vaan tapauskohtaisesti ja konkreettisesti kyseessä olevan etuuden kannalta (tuomio 12.12.2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

26 Käsiteltävässä asiassa on todettava, että asetuksen nro 276/2003 34 §:llä perustettiin kaksi eri järjestelmää, jotka eivät koske ainoastaan työhönottoa ja työsuhteen ehtoja, vaan myös jaksoittaisten työntekijöiden irtisanomista sen ikäryhmän mukaan, johon kyseiset työntekijät kuuluvat. Jaksoittaista työtä koskeva työsopimus voidaan tehdä 25–45-vuotiaiden työntekijöiden osalta vain tilapäisten tai jaksoittaisten tehtävien suorittamista varten työehtosopimusten vaatimusten mukaisesti ja ennalta määritettyinä ajanjaksoina, kun taas alle 25-vuotiaiden ja yli 45-vuotiaiden työntekijöiden osalta tällaiselle jaksoittaista työtä koskevalle työsopimukselle ei ole asetettu kyseisiä edellytyksiä ja sellainen voidaan tehdä ”joka tapauksessa”, sillä täsmennyksellä, kuten Italian hallitus on todennut istunnossa, että alle 25-vuotiaiden työntekijöiden kanssa tehdyt sopimukset päättyvät automaattisesti, kun nämä täyttävät 25 vuotta.

27 Näin ollen pääasiassa kyseessä olevien kaltaisten säännösten soveltaminen tilanteessa, jossa työntekijä, joka on irtisanottu ainoastaan sillä perusteella, että hän on täyttänyt 25 vuotta, on objektiivisesti verrattavissa niiden työntekijöiden, jotka kuuluvat muuhun ikäryhmään, tilanteeseen.

28 Näin ollen on todettava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen säännös, jossa säädetään, että jaksoittaista työtä koskeva työsopimus voidaan tehdä ”joka tapauksessa” alle 25-vuotiaan työntekijän kanssa ja se päätetään automaattisesti, kun kyseinen työntekijä täyttää 25 vuotta, johtaa direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettuun ikään perustuvaan erilaiseen kohteluun.

29 Toiseksi on tutkittava, voiko tällainen erilainen kohtelu olla oikeutettua.

30 Tältä osin direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos se on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittisella, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskevalla oikeutetulla tavoitteella, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

31 On muistutettava, että jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta päätettäessä pyrkimisestä johonkin tiettyyn sosiaali- ja työllisyyspolitiikan alan tavoitteista ja tämän lisäksi myös määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa (tuomio 11.11.2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

32 Sen kysymyksen osalta, onko pääasiassa kyseessä oleva säännös perusteltu oikeutetulla tavoitteella direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla, Italian hallituksen huomautuksista käy ilmi, että kyseinen säännös on osa oikeudellista kehystä, jonka avulla pyritään tekemään työmarkkinoista joustavampia työllisyysasteen kasvattamiseksi.

33 Alle 25-vuotiaiden työntekijöiden ryhmän osalta Italian hallituksen huomautuksista käy ilmi, että työnantajille suodun mahdollisuuden tehdä jaksoittaista työtä koskeva työsopimus ”joka tapauksessa” ja päättää kyseinen sopimus, kun asianomainen työntekijä täyttää 25 vuotta, tarkoituksena on tukea nuorten pääsyä työmarkkinoille. Kyseinen hallitus on korostanut, että vaikeuksissa olevilla työmarkkinoilla, kuten Italian työmarkkinoilla, ammatillisen kokemuksen puute on seikka, joka koituu nuorten vahingoksi. Mahdollisuus päästä työelämään ja hankkia kokemusta, vaikkakin joustavasti ja ajallisesti rajatusti, voisi lisäksi olla ponnahduslauta uusiin työmahdollisuuksiin.

34 Italian hallitus selvensi istunnossa, ettei pääasiassa kyseessä olevan säännöksen tärkein ja nimenomainen tavoite ole taata nuorille pysyvää pääsyä työmarkkinoille, vaan ainoastaan antaa heille mahdollisuus päästä ensimmäistä kertaa työmarkkinoille. Tällä säännöksellä pyritään tarjoamaan heille ensimmäinen kokemus, jotta heillä on myöhemmin paremmat mahdollisuudet kilpailla työmarkkinoilla. Kyseinen säännös koskisi siis ensimmäistä askelta kohti täysimääräistä pääsyä työmarkkinoille.

35 On todettava, että työmarkkinoille pääsyyn ja liikkuvuuteen liittyviä näkökohtia sovelletaan nuoriin, jotka etsivät ensimmäistä työpaikkaansa eli väestöryhmään, jolla on erityinen sosiaalisen syrjäytymisen riski. Bordonaro on huomauttanut istunnossa myös itse, että nuorten, jotka kuuluvat 15–25-vuotiaiden ikäryhmään, työllisyysaste on laskenut 51 prosentista 39 prosenttiin vuosien 2004 ja 2016 välisenä aikana.

36 On muistutettava, että direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan a alakohdan mukaan erilaista kohtelua voi sisältyä ”erityisten työhönpääsyä ja ammatillista koulutusta koskevien ehtojen sekä työehtojen, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottami[seen] nuorille ja ikääntyville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on huollettavia, heidän työelämään pääsynsä tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi”.

37 On lisäksi muistutettava, että uusien työpaikkojen luomisen edistäminen on kiistatta jäsenvaltioiden sosiaali- tai työllisyyspoliittinen oikeutettu tavoite etenkin silloin, kun kyse on sen edistämisestä, että nuoret pääsevät harjoittamaan jotakin ammattia (tuomio 21.7.2011, Fuchs ja Köhler, C-159/10 ja C-160/10, EU:C:2011:508, 49 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

38 Unionin tuomioistuin on todennut myös, että tavoite tukea nuorten tilannetta työmarkkinoilla heidän työelämään pääsynsä edistämiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi voidaan katsoa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla oikeutetuksi (tuomio 10.11.2016, de Lange, C-548/15, EU:C:2016:850, 27 kohta). Unionin tuomioistuin on myös todennut, että erityisesti nuorten työhönoton helpottaminen parantamalla henkilöstöhallinnon joustavuutta on oikeutettu tavoite (ks. vastaavasti tuomio 19.1.2010, Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, 35 ja 36 kohta).

39 Tässä tilanteessa on todettava, että siltä osin kuin tarkoitus on edistää nuorten pääsyä työmarkkinoille, kyseessä olevalla kansallisella säännöksellä on oikeutettu tavoite direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan mukaisesti.

40 Näin ollen on tarkasteltava, ovatko tällaisen tavoitteen toteuttamiskeinot asianmukaiset ja tarpeen.

41 Pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen säännöksen asianmukaisuudesta on todettava, että toimenpidettä, joka sallii työnantajien tehdä vähemmän jäykkiä työsopimuksia, voidaan pitää, kun otetaan huomioon asiassa jäsenvaltioille annettu laaja harkintavalta, asianmukaisena joustavuuden saavuttamiseksi työmarkkinoilla. Näin ollen voidaan katsoa, että tavallista sopimusta vähemmän rajoittavien ja edullisempien instrumenttien olemassaolo voi piristää yrityksiä ja täten kannustaa niitä vastaamaan enemmän nuorten työntekijöiden työhakemuksiin.

42 Pääasiassa kyseessä olevan säännöksen tarpeellisuudesta on todettava, kuten Abercrombie huomauttaa, että tilanteessa, jossa talouskriisi on jatkunut pitkään ja kasvu on vähäistä ja jossa alle 25-vuotias työntekijä, joka joustavan ja väliaikaisen työsopimuksen, kuten jaksoittaista työtä koskevan työsopimuksen, ansiosta voi päästä työmarkkinoille, on parempi kuin tilanne, jossa ei ole tällaista mahdollisuutta ja jossa työntekijä jää täten ilman työpaikkaa.

43 Italian hallitus on lisäksi todennut istunnossa, että kyseiset joustavat työnteon muodot ovat tarpeellisia työntekijöiden liikkuvuuden edistämiseksi, työntekijöiden sopeutumiskyvyn työmarkkinoille parantamiseksi ja henkilöiden, joita uhkaa sosiaalinen syrjäytyminen, kyseisille markkinoille pääsyn helpottamiseksi poistamalla samalla laittoman työn muotoja.

44 Kyseinen hallitus on istunnossa korostanut myös, että pääasiassa kyseessä olevan kansallisen säännöksen tavoitteen saavuttamiseksi on tarpeellista, että mahdollisimman suuri määrä nuoria voisi turvautua tällaiseen sopimukseen. Jos asetuksen nro 276/2003 34 §:n 2 momentin mukaisesti tehdyt työsopimukset olisivat pysyviä, yritykset eivät pystyisi tarjoamaan työtä kaikille nuorille, jolloin huomattavalla määrällä nuoria ei olisi mahdollisuutta kyseiseen työmuotoon.

45 Italian hallitus on lisäksi huomauttanut, että pääasiassa kyseessä olevaan toimenpiteeseen liittyy useita takeita. Asetuksen nro 276/2003 38 §:ssä säädetään täten, ettei ”jaksoittaiseen työntekijään ei saa työskentelykausien osalta kohdistaa kokonaisuutena tarkasteltuna epäsuotuisampaa taloudellista ja normatiivista kohtelua kuin vastaavan tason vastaavassa tehtävässä olevaan työntekijään.”

46 Tässä tilanteessa on todettava, kun otetaan huomioon jäsenvaltioille tunnustettu laaja harkintavalta päätettäessä pyrkimisestä johonkin tiettyyn sosiaali- ja työllisyyspoliittiseen tavoitteeseen ja myös määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa, että kansallinen lainsäätäjä on kohtuudella voinut katsoa, että asetuksen nro 276/2003 34 §:n 2 momentin kaltaisen säännöksen antaminen on tarpeellista.

47 Edellä esitetyn perusteella esitettyyn kysymykseen on vastattava, että perusoikeuskirjan 21 artiklaa sekä direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohtaa, 2 artiklan 2 kohdan a alakohtaa ja 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle säännökselle, jossa annetaan työnantajalle mahdollisuus tehdä palvelujen suorittamista koskeva jaksottaista työtä koskeva työsopimus alle 25-vuotiaan työntekijän kanssa työtehtävien luonteesta riippumatta ja irtisanoa kyseinen työntekijä tämän täyttäessä 25 vuotta, jos kyseisellä säännöksellä on oikeutettu työllisyyspoliittinen ja työmarkkinoita koskeva tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi säädetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

## Oikeudenkäyntikulut

48 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

**Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklaa sekä yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan 1 kohtaa, 2 artiklan 2 kohdan a alakohtaa ja 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle säännökselle, jossa annetaan työnantajalle mahdollisuus tehdä palvelujen suorittamista koskeva jaksottaista työtä koskeva työsopimus alle 25-vuotiaan työntekijän kanssa työtehtävien luonteesta riippumatta ja irtisanoa kyseinen työntekijä tämän täyttäessä 25 vuotta, jos kyseisellä säännöksellä on oikeutettu työllisyyspoliittinen ja työmarkkinoita koskeva tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi säädetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.**

Allekirjoitukset