Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 19 juli 2017 *

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 2000/78/EG – Likabehandling i arbetslivet – Artikel 2.1 – Artikel 2.2 a – Artikel 6.1 – Diskriminering på grund av ålder – Avtal om intermittent anställning som kan ingås med personer som är under 25 år – Anställningsavtalet upphör automatiskt att gälla när arbetstagaren fyller 25 år”

I mål C-143/16,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Corte suprema di cassazione (Högsta domstolen, Italien) genom beslut av den 15 december 2015, som inkom till domstolen den 9 mars 2016, i målet

Abercrombie & Fitch Italia Srl

mot

Antonino Bordonaro,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden R. Silva de Lapuerta samt domarna J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (referent), C.G. Fernlund och S. Rodin,

generaladvokat: M. Bobek,

justitiesekreterare: handläggaren R. Schiano,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 12 januari 2017,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

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

– Antonino Bordonaro, genom A. Guariso, avvocato,

– Italiens regering, genom G. Palmieri, i egenskap av ombud, biträdd av G. De Socio, avvocato dello Stato,

– Europeiska kommissionen, genom D. Martin och G. Gattinara, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: italienska.

och efter att den 23 mars 2017 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 2.1, 2.2 a och 6.1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2000, s. 16; rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42), och artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Abercrombie & Fitch Italia Srl (nedan kallat Abercrombie) och Antonino Bordonaro. Målet avser den omständigheten att Antonino Bordonaros avtal om intermittent anställning upphörde att gälla, endast av det skälet att han hade fyllt 25 år.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 Enligt artikel 1 i direktiv 2000/78 är syftet med detta direktiv ”att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna”.

4 Artikel 2 i direktivet har följande lydelse:

”1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,

…”

5 Artikel 6.1 i nämnda direktiv har följande lydelse:

”1. Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte skall utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas:

a) Införande av särskilda villkor för tillträde till anställning och till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för avskedande och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem.

b) Fastställande av minimivillkor avseende ålder, yrkeserfarenhet eller anställningstid för tillträde till anställningen eller för vissa förmåner förknippade med anställningen.

…”

Italiensk rätt

6 Artikel 34 i lagstiftningsdekret nr 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (lagstiftningsdekret nr 276 om genomförande av bemyndiganden på sysselsättnings- och arbetsmarknadsområdet enligt lag nr 30 av den 14 februari 2003) av den 10 september 2003 (ordinarie tillägg till GURI nr 235 av den 9 oktober 2003, s. 5) (nedan kallat lagstiftningsdekret nr 276/2003), i den lydelse som var i kraft vid den tidpunkt då Abercrombie och Antonino Bordonaro ingick avtal, det vill säga den 14 december 2010:

”1. Ett avtal om intermittent anställning får ingås för icke-kontinuerligt eller intermittent utförande av arbetsuppgifter, i enlighet med de villkor som angetts i kollektivavtal som ingåtts av de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna på nationell och regional nivå, med avseende på förutbestämda tidsperioder inom ramen för en vecka, en månad eller ett år i den mening som avses i artikel 37.

2. Ett avtal om intermittent anställning får i samtliga fall ingås med avseende på arbetsuppgifter som ska utföras av personer som ännu inte har fyllt 25 år eller arbetstagare som har fyllt 45 år, även om de har gått i pension.

…”

7 I artikel 34.2 i lagstiftningsdekret nr 276/2003, i den lydelse som var i kraft vid tidpunkten för Antonino Bordonaros uppsägning, föreskrevs följande:

”Ett avtal om intermittent anställning kan i samtliga fall ingås med personer som är över 55 år och med personer som är under 24 år, förutsatt att arbetsuppgifterna enligt avtalet i det senare fallet ska utföras innan personen i fråga fyller 25 år.”

8 Artikel 34 i lagstiftningsdekret nr 276/2003 har upphört att gälla genom lagstiftningsdekret nr 81 (lagstiftningsdekret nr 81) av den 15 juni 2015 (ordinarie tillägg till GURI nr 144, av den 24 juni 2015). I huvudsak återfinns emellertid innehållet i den bestämmelsen i artikel 13 i sistnämnda lagstiftningsdekret. I den artikeln anges följande:

”1. Ett avtal om intermittent anställning, som även kan vara ett tidsbegränsat avtal, innebär att en arbetstagare ställer sig till en arbetsgivares förfogande för icke-kontinuerligt eller intermittent utförande av arbetsuppgifter, i enlighet med de villkor som angetts i kollektivavtal som ingåtts med avseende på förutbestämda tidsperioder inom ramen för en vecka, en månad eller ett år. I avsaknad av kollektivavtal, slår arbetsmarknads- och socialministern fast i vilka fall intermittent anställning kan komma i fråga.

2. Ett avtal om intermittent anställning kan i samtliga fall ingås med personer som är under 24 år, förutsatt att arbetsuppgifterna ska utföras innan personen i fråga fyller 25 år, och med personer som är över 55 år.

3. Under alla omständigheter är, med undantag för turistsektorn, hotell- och restaurangbranschen samt underhållningsbranschen, avtal om intermittent anställning tillåten med avseende på alla arbetstagare om avtalet ingås med samma arbetsgivare för en total tidsperiod som inte överstiger 400 faktiska arbetsdagar inom tre kalenderår. Om nämnda tidsperiod överskrids omvandlas anställningsförhållandet till en fast heltidsanställning.

4. Under de tidsperioder som en arbetstagare som ingått avtal om intermittent anställning inte utför något arbete, har denne varken rätt till ersättning eller till någon annan rättighet som följer av anställningsförhållandet. Det gäller dock inte om arbetstagaren har åtagit sig att ställa sig till arbetsgivarens förfogande på dennes begäran, varvid arbetstagaren i så fall erhåller beredskapslön i enlighet med artikel 16.

5. Bestämmelserna i förevarande avsnitt är inte tillämpliga på anställningsförhållanden vid offentliga myndigheter.”

9 Artikel 38 i lagstiftningsdekret nr 276/2003 har följande lydelse:

”1. Utan hinder av de förbud mot direkt och indirekt diskriminering som föreskrivs i gällande lagstiftning, är det inte tillåtet att ekonomiskt och normativt behandla en arbetstagare som har ingått ett avtal om intermittent anställning, för de tidsperioder då vederbörande utfört arbete, på ett sätt vilket, som helhet betraktat, är mindre förmånligt än det sätt på vilket arbetstagare på jämförbar nivå och som utför motsvarande arbete behandlas.

2. Det ekonomiska och normativa system samt det system för social trygghet som de arbetstagare som har ingått avtal om intermittent anställning omfattas av är proportionerligt i förhållande till det arbete som faktiskt har utförts, bland annat med avseende på det totala ersättningsbeloppet och de olika delbelopp som det består av, samt med avseende på semester och frånvaro på grund av sjukdom, arbetsolycka och arbetsskada samt mamma- och föräldraledighet.

…”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

10 Antonino Bordonaro var anställd hos Abercrombie för att utföra lagerarbete nattetid enligt ett avtal om tidsbegränsad anställning som ingicks den 14 december 2010 och som omvandlades till en tillsvidareanställning den 1 januari 2012. Enligt avtalet skulle Antonino Bordonaro då och då, vid varje tillfälle som företaget begärde detta, ”bistå kunderna och arbeta i kassan”.

11 Inom ramen för sin anställning utförde Antonino Bordonaro under anställningens första månader mellan fyra och fem nattarbetspass per vecka. Från och med år 2011 utförde han mellan tre och fyra arbetspass per vecka. Arbetet fördelades mellan all personal enligt ett arbetsschema som sträckte sig över två månader. Antonino Bordonaro konstaterade att han inte längre var upptagen på det arbetsschema som följde efter det arbetsschema som upphörde att gälla den 16 juli 2012 och han fick inga fler kallelser om att utföra arbetspass. Han vände sig då till Abercrombies personalavdelning. Genom ett epost-meddelande av den 30 juli 2012 från personalchefen underrättades han om att hans anställning hade upphört den 26 juli 2012, det vill säga på hans 25-årsdag. Från den tidpunkten ”uppfyllde han nämligen inte åldersrekvisitet”.

12 Antonino Bordonaro väckte talan vid Tribunale di Milano (Domstolen i Milano, Italien) och anförde att avtalet om tidsbegränsad intermittent anställning och uppsägningen skulle förklaras vara rättsstridiga då det var fråga om diskriminering på grund av ålder. Tribunale di Milano (Domstolen i Milano) fastställde att talan inte kunde upptas till sakprövning. Beslutet överklagades till Corte d’appello di Milano (Appellationsdomstolen i Milano, Italien). Den 3 juli 2014 fann sistnämnda domstol att det förelåg en tillsvidareanställning och förelade Abercrombie att återuppta Antonino Bordonaro i tjänst och erlägga skadestånd till honom för den skada som han lidit.

13 Abercrombie överklagade den domen till Corte suprema di cassazione (Högsta domstolen i Italien). Antonino ingav ett anslutningsöverklagande.

14 Den hänskjutande domstolen anser att det är oklart om artikel 34.2 i lagstiftningsdekret nr 276/2003, i den lydelse som är tillämplig i förevarande mål, är förenlig med direktiv 2000/78 och med förbudet mot diskriminering på grund av ålder. Den har särskilt framhållit att den bestämmelsen inte förefaller innehålla någon uttrycklig relevant grund i enlighet med artikel 6.1 i det direktivet.

15 Mot denna bakgrund beslutade den hänskjutande domstolen att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till EU-domstolen:

”Strider en sådan nationell bestämmelse som artikel 34 i lagstiftningsdekret nr 276 av år 2003, enligt vilken ett avtal om intermittent anställning i samtliga fall får ingås med avseende på arbetsuppgifter som utförs av personer som ännu inte har fyllt 25 år, mot principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder i den mening som avses i direktiv 2000/78 och artikel 21.1 i stadgan?”

Prövning av tolkningsfrågan

16 Den hänskjutande domstolen har i huvudsak sökt klarhet i om artikel 21 i stadgan samt artiklarna 2.1, 2.2 a och 6.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas på så sätt att de utgör hinder för en sådan bestämmelse som den som är i fråga i det nationella målet enligt vilken arbetsgivare har rätt att ingå avtal om intermittent anställning med arbetstagare som ännu inte har fyllt 25 år, oavsett vilka arbetsuppgifter som ska utföras, och att säga upp arbetstagaren så snart som vederbörande har fyllt 25 år.

17 Det ska inledningsvis erinras om att medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter är skyldiga att iaktta direktiv 2000/78 när de vidtar åtgärder som omfattas av tillämpningsområdet för samma direktiv, vilket, i frågor som rör arbetslivet, utgör ett konkret uttryck för principen om icke-diskriminering på grund av ålder, som numera återfinns i artikel 21 i stadgan (dom av den 13 september 2011, Prigge m.fl., C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 48, dom av den 11 november 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punkt 23, och dom av den 21 december 2016, Bowman, C-539/15, EU:C:2016:977, punkt 19).

18 Det ska således för det första prövas huruvida en sådan bestämmelse som den i det nationella målet utgör särbehandling på grund av ålder i den mening som avses i artikel 2 i direktiv 2000/78. Enligt den bestämmelsen avses med ”principen om likabehandling” att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet. I artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 anges att enligt artikel 2.1 i samma direktiv ska direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet behandlas mindre förmånligt än en annan person som befinner sig i en jämförbar situation.

19 Vad för det första beträffar frågan, som Europeiska kommissionen har tagit upp, om Antonino Bordonaro kan anses vara en ”arbetstagare” i den mening som avses i artikel 45 FEUF, ska det erinras om att enligt fast praxis från EU-domstolen har det begreppet en självständig betydelse och ska inte tolkas restriktivt. Varje person som utför verkligt och faktiskt arbete, med undantag av arbete som utförs i så liten omfattning att det framstår som marginellt och accessoriskt, ska betraktas som en arbetstagare. Kännetecknet för ett anställningsförhållande är enligt denna rättspraxis att en person under en viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes ledning (dom av den 3 juli 1986, Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, punkterna 16 och 17, dom av den 23 mars 2004, Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, punkt 26, och dom av den 3 maj 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 23).

20 Vid helhetsbedömningen av Antonino Bordonaros anställningsförhållande ska även andra faktorer utöver arbetstiden och ersättningens storlek beaktas, såsom eventuell rätt till betald semester, bibehållande av lön vid sjukfrånvaro, den omständigheten att anställningsavtalet omfattas av gällande

kollektivavtal, att inbetalning av avgifter gjorts och i förekommande fall vilket slags avgifter det rör sig om (se, för ett liknande resonemang, dom av den 4 februari 2010, Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, punkt 27).

21 Det ska härvidlag erinras om att Antonino Bordonaro anställdes den 14 december 2010 för att på Abercrombies begäran utföra lagerarbete nattetid enligt ett avtal om tidsbegränsad intermittent anställning. Såsom följer av de handlingar som EU-domstolen har tillgång till, utförde Antonino Bordonaro under anställningens första månader mellan fyra och fem nattarbetspass per vecka. Från och med år 2011 utförde han mellan tre och fyra arbetspass per vecka. Under förhandlingen vid EU-domstolen preciserade Antonino Bordonaro dessutom att han befann sig i samma situation som 400 andra anställda hos Abercrombie, vilkas anställningsavtal omfattades av kollektivavtal.

22 EU-domstolen konstaterar därför att med beaktande av på vilka villkor Antonino Bordonaro utförde arbetet, vilkas riktighet det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva, kan dennes arbete inte anses ha utförts i så liten omfattning att det framstår som marginellt och accessoriskt i den mening som avses i den rättspraxis som det erinrats om i punkt 19 i förevarande dom.

23 Det är således sannolikt att Antonino Bordonaros anställningsavtal är sådant att han med framgång kan göra gällande att han är en ”arbetstagare” i den mening som avses i artikel 45 FEUF. Det ankommer på den hänskjutande domstolen, som ensam har fördjupad och direkt kännedom om den tvist som är i fråga i det nationella målet, att pröva huruvida så är fallet.

24 Det ska vidare prövas om det finns grund för Antonino Bordonaros påstående att han utsatts för särbehandling på grund av ålder.

25 Vad beträffar kravet att det ska vara fråga om jämförbara situationer, ska det understrykas att det inte krävs att situationerna är identiska, utan endast att de är jämförbara. Vidare ska bedömningen av om situationerna är jämförbara inte ske på ett allmänt och abstrakt sätt utan specifikt och konkret med avseende på den berörda förmånen (dom av den 12 december 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punkt 33 och där angiven rättspraxis).

26 Det ska beträffande förevarande fall framhållas att det inrättats två olika regelsystem genom artikel 34 i lagstiftningsdekret nr 276/2003. Systemen avser inte endast tillgång till anställning och anställningsvillkor för dem som har intermittent anställning, utan även uppsägning av dem, beroende på vilken ålderskategori de anställda tillhör. Det är nämligen med arbetstagare som är mellan 25 och 45 år endast möjligt att ingå avtal om intermittent anställning för icke-kontinuerligt eller intermittent utförande av arbetsuppgifter i enlighet med bestämmelser i kollektivavtal och för förutbestämda tidsperioder. Vad beträffar arbetstagare som ännu inte har fyllt 25 år eller som är över 45 år är ingåendet av ett sådant avtal om intermittent anställning inte underkastat några av dessa villkor och kan komma i fråga ”i samtliga fall”. Det ska härvidlag dock, såsom den italienska regeringen gjorde under förhandlingen, preciseras att avtal som ingås med arbetstagare som är under 25 år automatiskt upphör att gälla när de arbetstagarna fyller 25 år.

27 Vid tillämpningen av sådana bestämmelser som de som är i fråga i det nationella målet är situationen för en arbetstagare som har sagts upp endast av det skälet att denne fyllt 25 år objektivt jämförbar med situationen för arbetstagare som ingår i en annan ålderskategori.

28 EU-domstolen konstaterar följaktligen att den bestämmelse som är i fråga i det nationella målet, i den del som det däri anges att ett avtal om intermittent anställning ”i samtliga fall” kan ingås med en arbetstagare som är under 25 år och automatiskt upphör när arbetstagaren fyller 25 år, innebär att det föreligger särbehandling på grund av ålder i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78.

29 EU-domstolen ska för det andra pröva huruvida denna särbehandling kan anses vara motiverad.

30 I artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78 anges att medlemsstaterna får föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte ska utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

31 Det ska erinras om att medlemsstaterna har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning, inte bara vid valet av vilket konkret mål, bland flera social- och arbetsmarknadspolitiska mål, som ska eftersträvas, utan även vid fastställandet av vilka åtgärder som är lämpliga för att uppnå detta mål (dom av den 11 november 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punkt 38 och där angiven rättspraxis).

32 Vad beträffar frågan om den bestämmelse som är i fråga i det nationella målet kan motiveras av ett berättigat mål i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78, följer det av den italienska regeringens yttrande att den aktuella bestämmelsen utgör en del av ett regelsystem som syftar till att arbetsmarknaden ska bli mera flexibel så att sysselsättningsgraden ökar.

33 Vad närmare bestämt beträffar kategorin arbetstagare som ännu inte har fyllt 25 år, följer det nämligen av den italienska regeringens yttrande att den möjlighet som arbetsgivarna har att ingå ett avtal om intermittent anställning ”i samtliga fall” och att säga upp avtalet när den berörda arbetstagaren fyller 25 år, har till syfte att främja ungdomars inträde på arbetsmarknaden. Samma regering har framhållit att på en problemtyngd arbetsmarknad, såsom den italienska arbetsmarknaden, är bristen på arbetslivserfarenhet något som är till ungdomars nackdel. Dessutom kan möjligheten att komma in i arbetslivet och få erfarenhet, även om den är flexibel och begränsad i tiden, utgöra en språngbräda mot nya möjligheter till anställning.

34 Den italienska regeringen har under förhandlingen preciserat att det huvudsakliga och särskilda syftet med den bestämmelse som är i fråga i det nationella målet inte är att permanent ge ungdomar tillträde till arbetsmarknaden. Syftet är endast att ge dem en första möjlighet att få tillträde till den. Genom den aktuella bestämmelsen ges dem en första erfarenhet som kan ge dem en fördelaktig konkurrensmässig ställning på arbetsmarknaden i ett senare skede. Den aktuella bestämmelsen avser således det stadium som föregår full tillgång till arbetsmarknaden.

35 Det kan konstateras att dessa överväganden rörande tillträde till arbetsmarknaden och rörligheten på densamma avser ungdomar som söker sin första anställning, det vill säga en del av befolkningen som är utsatt för en särskilt stor risk för socialt utanförskap. Under förhandlingen har Antonino Bordonaro själv påpekat att sysselsättningsgraden hos ungdomar, det vill säga ålderskategorin 15–25 år, har sjunkit från 51 procent år 2004 till 39 procent år 2016.

36 EU-domstolen erinrar om att det i artikel 6.1 andra stycket a i direktiv 2000/78 anges att särbehandling kan inbegripa ”[i]nförande av särskilda villkor för tillträde till anställning och till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för avskedande och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem”.

37 Det ska dessutom erinras om att främjande av sysselsättning otvivelaktigt utgör ett berättigat mål för medlemsstaternas social- eller sysselsättningspolitik, i synnerhet när det gäller att främja ungdomars tillträde till utövandet av ett yrke (dom av den 21 juli 2011, Fuchs och Köhler, C-159/10 och C-160/10, EU:C:2011:508, punkt 49 och där angiven rättspraxis).

38 Likaså har EU-domstolen slagit fast att syftet att stödja ungdomars situation på arbetsmarknaden för att främja deras anställbarhet eller att skydda dem kan anses vara befogat, i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78 (dom av den 10 november 2016, de Lange, C-548/15, EU:C:2016:850,

punkt 27). Det har även slagits fast att det utgör ett berättigat mål att underlätta anställning av unga arbetstagare genom att öka personalförvaltningens flexibilitet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 19 januari 2010, Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punkterna 35 och 36).

39 Under dessa omständigheter konstaterar EU-domstolen att i den mån som den nationella bestämmelse som är i fråga i det nationella målet har till syfte att främja ungdomars inträde på arbetsmarknaden eftersträvar den ett berättigat mål i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78.

40 EU-domstolen ska således pröva om de sätt som används för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

41 Vad beträffar frågan om en sådan bestämmelse som den som är i fråga i det nationella målet är lämplig, ska det framhållas att en bestämmelse som tillåter arbetsgivarna att ingå mindre rigida anställningsavtal kan, med beaktande av det omfattande utrymme för skönsmässig bedömning som medlemsstaterna har på detta område, anses vara lämplig för att uppnå flexibilitet på arbetsmarknaden. Det kan nämligen antas att företag kan stimuleras av ett mindre betungande och mindre kostsamt instrument än det avtal som normalt ingås och att företagen därigenom ges incitament att i högre grad ge ett positivt svar på arbetsansökningar från unga arbetstagare.

42 Vad beträffar frågan om en sådan bestämmelse som den som är i fråga i det nationella målet är nödvändig, påpekar EU-domstolen, i likhet med Abercrombie, att i tider av ihållande ekonomisk kris och svag tillväxt är det förhållandet att arbetstagare som är under 25 år tack vare ett flexibelt och tillfälligt anställningsavtal, såsom ett avtal om intermittent anställning, kan få tillträde till arbetsmarknaden att föredra framför det förhållandet att arbetstagare inte ges en sådan möjlighet och därför är arbetslösa.

43 Dessutom har den italienska regeringen under förhandlingen förklarat att dessa flexibla arbetsformer är nödvändiga för att främja arbetstagarnas rörlighet, öka de anställdas förmåga att anpassa sig till arbetsmarknaden och att underlätta tillträdet till den marknaden för personer som hotas av socialt utanförskap samtidigt som rättsstridiga arbetsformer undanröjs.

44 Samma regering har under förhandlingen även understrukit att det, för att det mål som eftersträvas med den nationella bestämmelse som är i fråga i det nationella målet ska uppnås, är nödvändigt att så många ungdomar som möjligt kan ingå denna typ av avtal. Om de anställningsavtal som ingås i enlighet med artikel 34.2 i lagstiftningsdekret nr 276/2003 avsåg fasta anställningar, skulle företagen emellertid inte ha möjlighet att erbjuda arbete till alla ungdomar. Därmed skulle ett stort antal ungdomar inte ha möjlighet att få tillträde till dessa arbetsformer.

45 Vidare har den italienska regeringen understrukit att den åtgärd som är i fråga i det nationella målet omfattar en rad garantier. I artikel 38 i lagstiftningsdekret nr 276/2003 föreskrivs att ”det inte [är] tillåtet att ekonomiskt och normativt behandla en arbetstagare som har ingått ett avtal om intermittent anställning, för de tidsperioder då vederbörande utfört arbete, på ett sätt vilket, som helhet betraktat, är mindre förmånligt än det sätt på vilket arbetstagare på jämförbar nivå och som utför motsvarande arbete behandlas”.

46 Domstolen anser mot denna bakgrund att det, med beaktande av medlemsstaternas stora utrymme för skönsmässig bedömning inte bara vid valet av vilket social- och arbetsmarknadspolitiskt mål som ska uppnås, utan även vid fastställandet av vilka åtgärder som är lämpliga för att uppnå detta mål, får anses vara rimligt att den nationella lagstiftaren bedömde att det var nödvändigt att anta en sådan bestämmelse som artikel 34.2 i lagstiftningsdekret nr 276/2003.

47 Av det anförda följer att tolkningsfrågan ska besvaras enligt följande. Artikel 21 i stadgan samt artiklarna 2.1, 2.2 a och 6.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas på så sätt att de inte utgör hinder för en sådan bestämmelse som den som är i fråga i det nationella målet enligt vilken arbetsgivare har rätt att

ingå avtal om intermittent anställning med arbetstagare som ännu inte har fyllt 25 år, oavsett vilka arbetsuppgifter som ska utföras, och att säga upp arbetstagaren så snart som denne har fyllt 25 år, förutsatt att ett berättigat mål som rör sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitik eftersträvas genom bestämmelsen och att de sätt som föreskrivs för att uppnå det målet är lämpliga och nödvändiga.

Rättegångskostnader

48 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (första avdelningen) följande:

Artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna samt artiklarna 2.1, 2.2 a och 6.1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, ska tolkas på så sätt att de inte utgör hinder för en sådan bestämmelse som den som är i fråga i det nationella målet enligt vilken arbetsgivare har rätt att ingå avtal om intermittent anställning med arbetstagare som ännu inte har fyllt 25 år, oavsett vilka arbetsuppgifter som ska utföras, och att säga upp arbetstagaren så snart som denne har fyllt 25 år, förutsatt att ett berättigat mål som rör sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitik eftersträvas genom bestämmelsen och att de sätt som föreskrivs för att uppnå det målet är lämpliga och nödvändiga.

Underskrifter