ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πρώτο τμήμα)

της 19ης Ιουλίου 2017*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 2000/78/ΕΚ – Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία – Άρθρο 2, παράγραφος 1 – Άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α' – Άρθρο 6, παράγραφος 1 – Διάκριση λόγω ηλικίας – Σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως συναπτόμενη με πρόσωπα ηλικίας κάτω των 25 ετών – Αυτοδίκαιη λύση με τη συμπλήρωση του 25ου έτους της ηλικίας του εργαζομένου»

Στην υπόθεση C-143/16,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Corte suprema di cassazione (Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο, Ιταλία) με απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 2015, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 9 Μαρτίου 2016, στο πλαίσιο της δίκης

Abercrombie & Fitch Italia Srl

κατά

Antonino Bordonaro,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πρώτο τμήμα),

συγκείμενο από τους R. Silva de Lapuerta, πρόεδρο τμήματος, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (εισηγητή), C. G. Fernlund και S. Rodin, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: M. Bobek

γραμματέας: R. Schiano, διοικητικός υπάλληλος,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 12ης Ιανουαρίου 2017,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– η Abercrombie & Fitch Italia Srl, εκπροσωπούμενη από τους G. Di Garbo, G. Brocchieri, G. Iorio Fiorelli και E. Ceracchi, avvocati,

– ο Antonino Bordonaro, εκπροσωπούμενος από τον A. Guariso, avvocato,

– η Ιταλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την G. Palmieri, επικουρούμενη από την G. De Socio, avvocato dello Stato,

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους D. Martin και G. Gattinara,

* Γλώσσα διαδικασίας: η ιταλική.

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 23ης Μαρτίου 2017,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 2, παράγραφος 1, του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', και του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16), καθώς και του άρθρου 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της Abercrombie & Fitch Italia Srl (στο εξής: Abercrombie) και του Antonino Bordonaro, με αντικείμενο τη λύση της συμβάσεως διαλείπουσας απασχολήσεώς του, λόγω συμπληρώσεως του 25ου έτους της ηλικίας του.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Κατά το άρθρο 1, σκοπός της οδηγίας 2000/78 είναι «η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως στα κράτη μέλη».

4 Το άρθρο 2 της οδηγίας αυτής ορίζει τα ακόλουθα:

«1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

2. Για τους σκοπούς της παραγράφου 1:

α) συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο,

[...]».

5 Το άρθρο 6, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας έχει ως εξής:

«1. Κατά παρέκκλιση εκ του άρθρου 2, παράγραφος 2, τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι η λόγω ηλικίας διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά διάκριση εφόσον δικαιολογείται στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό στόχο, ιδίως δε από θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και εφόσον τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Αυτή η διαφορετική μεταχείριση μπορεί ιδίως να περιλαμβάνει:

α) την καθιέρωση ειδικών συνθηκών για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, για την απασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους και τους εργαζομένους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους,

β) τον καθορισμό ελάχιστων όρων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση για την πρόσβαση στην απασχόληση ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση,

[…]».

Το ιταλικό δίκαιο

6 Το άρθρο 34 του decreto legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (νομοθετικό διάταγμα αριθ. 276/2003 για την εφαρμογή των εξουσιοδοτήσεων στον τομέα της απασχολήσεως και της αγοράς εργασίας, τις οποίες προβλέπει ο νόμος αριθ. 30, της 14ης Φεβρουαρίου 2003), της 10ης Σεπτεμβρίου 2003 (τακτικό συμπλήρωμα στην *GURI* αριθ. 235, της 9ης Οκτωβρίου 2003, σ. 5, στο εξής: νομοθετικό διάταγμα 276/2003), όπως είχε κατά τον χρόνο συνάψεως της συμβάσεως μεταξύ της Abercrombie και του A. Bordonaro, και συγκεκριμένα στις 14 Δεκεμβρίου 2010, προέβλεπε τα εξής:

«1. Η σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως μπορεί να συνάπτεται για την παροχή μη διαρκούς ή περιστασιακής φύσεως εργασίας, σύμφωνα με τις απαιτήσεις των συλλογικών συμβάσεων που έχουν συναφθεί μεταξύ των πλέον αντιπροσωπευτικών ενώσεων εργοδοτών και εργαζομένων σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο, για εκ των προτέρων καθορισμένα χρονικά διαστήματα εντός της εβδομάδας, του μήνα ή του έτους, κατά την έννοια του άρθρου 37.

2. Η σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως μπορεί σε όλες τις περιπτώσεις να αφορά την παροχή εργασίας από πρόσωπα ηλικίας κάτω των 25 ετών ή από εργαζομένους ηλικίας άνω των 45 ετών, ακόμη και συνταξιούχους.

[…]»

7 Το άρθρο 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος 276/2003, όπως είχε κατά τον χρόνο της καταγγελίας της συμβάσεως του A. Bordonaro, όριζε τα ακόλουθα:

«Η σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως μπορεί σε όλες τις περιπτώσεις να αφορά την παροχή εργασίας από πρόσωπα ηλικίας άνω των 55 ετών και από πρόσωπα ηλικίας κάτω των 24 ετών, στην τελευταία δε περίπτωση οι προβλεπόμενες στη σύμβαση παροχές πρέπει να έχουν ολοκληρωθεί έως το 25ο έτος της ηλικίας».

8 Το άρθρο 34 του νομοθετικού διατάγματος 276/2003 καταργήθηκε με το decreto legislativo n. 81 (νομοθετικό διάταγμα αριθ. 81), της 15ης Ιουνίου 2015 (τακτικό συμπλήρωμα στην *GURI* αριθ. 144, της 24ης Ιουνίου 2015). Εντούτοις, το άρθρο 13 του νομοθετικού διατάγματος αυτού κατ' ουσίαν επαναλαμβάνει τις διατάξεις του άρθρου 34 και έχει ως εξής:

«1. Ως σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως νοείται η σύμβαση, επίσης ορισμένου χρόνου, με την οποία ο εργαζόμενος τίθεται στη διάθεση του εργοδότη για την παροχή εργασίας μη διαρκούς και περιστασιακής φύσεως, σύμφωνα με τις απαιτήσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, επίσης για εκ των προτέρων καθορισμένα χρονικά διαστήματα εντός της εβδομάδας, του μήνα ή του έτους.

Ελλείψει συλλογικής συμβάσεως, με διάταγμα του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής καθορίζονται οι περιπτώσεις στις οποίες επιτρέπεται η σύναψη συμβάσεως διαλείπουσας απασχολήσεως.

2. Η σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως μπορεί σε όλες τις περιπτώσεις να αφορά την παροχή εργασίας από πρόσωπα ηλικίας κάτω των 24 ετών, υπό την προϋπόθεση οι προβλεπόμενες στη σύμβαση παροχές να έχουν ολοκληρωθεί πριν το 25ο έτος της ηλικίας, και από πρόσωπα ηλικίας άνω των 55 ετών.

3. Εν πάση περιπτώσει, με την εξαίρεση των τομέων του τουρισμού, των χώρων υποδοχής κοινού και των θεαμάτων, σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως μπορεί να συναφθεί μεταξύ του ίδιου εργαζομένου και του ίδιου εργοδότη για συνολική περίοδο που δεν υπερβαίνει τις 400 ημέρες πραγματικής εργασίας εντός μιας τριετίας. Σε περίπτωση υπερβάσεως της περιόδου αυτής, η σχέση μετατρέπεται σε σχέση εργασίας πλήρους απασχολήσεως και αορίστου χρόνου.

4. Κατά τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία δεν παρέχεται εργασία, ο εργαζόμενος υπό καθεστώς διαλείπουσας απασχολήσεως δεν δικαιούται αμοιβή ούτε έχει κάποιο άλλο δικαίωμα από τη σχέση εργασίας, εκτός αν έχει αναλάβει έναντι του εργοδότη τη δέσμευση να παραμένει στη διάθεσή του όταν αυτός του το ζητήσει, οπότε δικαιούται την προβλεπόμενη στο άρθρο 16 αποζημίωση ετοιμότητας.

5. Οι διατάξεις του παρόντος τμήματος δεν εφαρμόζονται στις σχέσεις εργασίας που συνάπτονται εντός της δημόσιας διοικήσεως.»

9 Το άρθρο 38 του νομοθετικού διατάγματος 276/2003 ορίζει τα εξής:

«1. Με την επιφύλαξη των προβλεπόμενων στην ισχύουσα νομοθεσία απαγορεύσεων άμεσης και έμμεσης διακρίσεως, δεν επιτρέπεται να εφαρμοστούν σε εργαζόμενο υπό καθεστώς διαλείπουσας απασχολήσεως, όσον αφορά τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία έχει παράσχει την εργασία του, οικονομικές και νομικές ρυθμίσεις που, συνολικά εξεταζόμενες, είναι λιγότερο ευνοϊκές από εκείνες που ισχύουν για εργαζόμενο αντίστοιχου επιπέδου, ο οποίος ασκεί ανάλογα καθήκοντα.

2. Το οικονομικό, νομικό και κοινωνικοασφαλιστικό πλαίσιο που εφαρμόζεται επί εργαζομένου υπό καθεστώς διαλείπουσας απασχολήσεως τελεί σε αναλογία προς την όντως παρεχόμενη εργασία, ιδίως όσον αφορά το ύψος των συνολικών αποδοχών και κάθε επιμέρους στοιχείου τους, καθώς και την ετήσια άδεια, την άδεια λόγω ασθένειας, εργατικού ατυχήματος, επαγγελματικής ασθένειας, μητρότητας και τη γονική άδεια.

[…]»

Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

10 Ο A. Bordonaro απασχολήθηκε από την Abercrombie από τις 14 Δεκεμβρίου 2010 βάσει συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία την 1η Ιανουαρίου 2012 μετατράπηκε σε σύμβαση αορίστου χρόνου, για την εκτέλεση καθηκόντων αποθηκάριου νυκτερινής βάρδιας. Η σύμβαση προέβλεπε ότι ο ενδιαφερόμενος θα παρείχε κατά διαστήματα, όσες φορές του το ζητούσε η επιχείρηση, «συνδρομή στους πελάτες και θα απασχολούνταν ως ταμίας».

11 Στο πλαίσιο της απασχολήσεώς του, ο A. Bordonaro, κατά τους πρώτους μήνες από την πρόσληψή του, παρείχε νυκτερινή εργασία τέσσερις έως πέντε φορές την εβδομάδα, και στη συνέχεια, από το έτος 2011, παρείχε εργασία τρεις έως τέσσερις φορές την εβδομάδα. Η προς παροχή εργασία ήταν κατανεμημένη μεταξύ του συνόλου του προσωπικού βάσει διμηνιαίου χρονοδιαγράμματος. Ο A. Bordonaro, διαπιστώνοντας ότι το όνομά του δεν περιλαμβανόταν πλέον στο χρονοδιάγραμμα

εργασίας που επόταν εκείνου το οποίο έληγε στις 16 Ιουλίου 2012 και μη έχοντας κληθεί να παράσχει εκ νέου την εργασία του, αποτάθηκε στην υπηρεσία ανθρωπίνου δυναμικού της Abercrombie. Με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου της 30ής Ιουλίου 2012, ο προϊστάμενος της υπηρεσίας αυτής τον ενημέρωσε ότι η σχέση εργασίας του με την Abercrombie έληξε στις 26 Ιουλίου 2012, ήτοι κατά την ημερομηνία συμπληρώσεως του 25ου έτους της ηλικίας του, δεδομένου ότι, κατά την ημερομηνία αυτή, «η σχετική με την ηλικία προϋπόθεση έπαυσε να συντρέχει».

12 Ο A. Bordonaro άσκησε αγωγή ενώπιον του Tribunale di Milano (πρωτοδικείο Μιλάνου, Ιταλία) ζητώντας να αναγνωριστεί ως παράνομη λόγω διακρίσεως βάσει της ηλικίας, τόσο η σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως ορισμένου χρόνου όσο και η απόλυσή του. Το Tribunale di Milano (πρωτοδικείο Μιλάνου) απέρριψε την αγωγή ως απαράδεκτη και ο ενδιαφερόμενος άσκησε έφεση ενώπιον του Corte d'appello di Milano (εφετείο Μιλάνου, Ιταλία), το οποίο, με απόφαση της 3ης Ιουλίου 2014, διαπίστωσε την ύπαρξη σχέσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και υποχρέωσε την Abercrombie να επαναπροσλάβει τον ενδιαφερόμενο στη θέση εργασίας του και να του καταβάλει αποζημίωση για την προκληθείσα ζημία.

13 Κατά της αποφάσεως αυτής η Abercrombie άσκησε αναίρεση ενώπιον του Corte suprema di cassazione (Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο, Ιταλία). Ο δε A. Bordonaro άσκησε αντίθετη αναίρεση.

14 Το αιτούν δικαστήριο διατηρεί αμφιβολίες ως προς το συμβατό του άρθρου 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος 276/2003, όπως αυτό είχε κατά τα κρίσιμα χρονικά σημεία της υποθέσεως της κύριας δίκης, με την οδηγία 2000/78 καθώς και με την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας. Το δικαστήριο αυτό επισημαίνει ιδίως ότι η ως άνω διάταξη προφανώς δεν στηρίζεται σε ρητώς διατυπωμένο σχετικό δικαιολογητικό λόγο κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής.

15 Υπό τις συνθήκες αυτές, το αιτούν δικαστήριο αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Μήπως η εθνική ρύθμιση του άρθρου 34 του νομοθετικού διατάγματος 276/2003, κατά την οποία η σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως μπορεί σε όλες τις περιπτώσεις να αφορά την παροχή εργασίας από πρόσωπα ηλικίας κάτω των 25 ετών, αντιβαίνει προς την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας η οποία διατυπώνεται στην οδηγία 2000/78 και στο άρθρο 21, παράγραφος 1, του Χάρτη;»

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

16 Με το προδικαστικό του ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσίαν να διευκρινιστεί αν το άρθρο 21 του Χάρτη καθώς και το άρθρο 2, παράγραφος 1, το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', και το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε διάταξη, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, η οποία επιτρέπει στον εργοδότη να συνάψει σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως με εργαζόμενο ηλικίας κάτω των 25 ετών, ανεξαρτήτως της φύσεως της προς παροχή εργασίας, και να τον απολύσει όταν ο εργαζόμενος συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας του.

17 Υπενθυμίζεται προκαταρκτικώς ότι τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι, όταν λαμβάνουν μέτρα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78, η οποία συγκεκριμενοποιεί στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας την κατοχυρωμένη με το άρθρο 21 του Χάρτη αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας, πρέπει να ενεργούν τηρώντας την εν λόγω οδηγία (αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2011, Prigge κ.λπ., C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψη 48, της 11ης Νοεμβρίου 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, σκέψη 23, καθώς και της 21ης Δεκεμβρίου 2016, Bowman, C-539/15, EU:C:2016:977, σκέψη 19).

18 Επομένως, θα πρέπει, πρώτον, να διερευνηθεί αν διάταξη όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εισάγει διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 2000/78. Υπενθυμίζεται συναφώς ότι, κατά τη διάταξη αυτή, ως «αρχή της ίσης μεταχειρίσεως» νοείται η απουσία οποιασδήποτε άμεσης ή έμμεσης διακρίσεως στηριζόμενης σε έναν από τους λόγους που διαλαμβάνονται στο άρθρο 1 της οδηγίας αυτής. Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78 διευκρινίζει ότι, για την εφαρμογή της παραγράφου 1 του ίδιου άρθρου, άμεση διάκριση συντρέχει όταν, για έναν από τους λόγους που διαλαμβάνονται στο άρθρο 1 της ίδιας οδηγίας, ορισμένο πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο.

19 Όσον αφορά καταρχάς το προβαλλόμενο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ζήτημα του κατά πόσον ο A. Bordonaro είναι δυνατό να χαρακτηριστεί ως «εργαζόμενος» κατά την έννοια του άρθρου 45 ΣΛΕΕ, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η έννοια αυτή έχει αυτοτελές περιεχόμενο και δεν πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικά. Ειδικότερα, ως «εργαζόμενος» πρέπει να νοείται κάθε πρόσωπο που ασκεί πραγματικές και ουσιαστικού χαρακτήρα δραστηριότητες, αποκλειομένων των δραστηριοτήτων που είναι τόσο περιορισμένες ώστε να εμφανίζονται ως αμιγώς περιθωριακές και επουσιώδεις. Κατά τη νομολογία αυτή, χαρακτηριστικό της σχέσεως εργασίας είναι η παροχή από ένα πρόσωπο, επί ορισμένο χρονικό διάστημα, προς ένα άλλο και υπό τη διεύθυνσή του, υπηρεσιών έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή (αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 1986, Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, σκέψεις 16 και 17, της 23ης Μαρτίου 2004, Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, σκέψη 26, καθώς και της 3ης Μαΐου 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, σκέψη 23).

20 Για τη σφαιρική εκτίμηση της σχέσεως εργασίας του A. Bordonaro πρέπει να ληφθούν υπόψη όχι μόνο τα στοιχεία που αφορούν τη διάρκεια του χρόνου εργασίας και το ύψος της αμοιβής, αλλά και τα στοιχεία που αφορούν τα ενδεχομένως προβλεπόμενα δικαιώματα για άδεια μετ' αποδοχών, την καταβολή του μισθού σε περίπτωση ασθένειας, την υπαγωγή της σύμβασης εργασίας στην εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση, την καταβολή εισφορών και ενδεχομένως τη φύση των εισφορών αυτών (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 4ης Φεβρουαρίου 2010, Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, σκέψη 27).

21 Υπενθυμίζεται συναφώς ότι ο A. Bordonaro προσλήφθηκε στις 14 Δεκεμβρίου 2010 βάσει συμβάσεως διαλείπουσας απασχολήσεως ορισμένου χρόνου προκειμένου να εκτελεί, όσες φορές του το ζητούσε η Abercrombie, καθήκοντα αποθηκάριου νυκτερινής βάρδιας. Όπως προκύπτει από τη δικογραφία ενώπιον του Δικαστηρίου, ο ενδιαφερόμενος, κατά τους πρώτους μήνες από την πρόσληψή του, παρείχε νυκτερινή εργασία τέσσερις έως πέντε φορές την εβδομάδα, και στη συνέχεια, από το έτος 2011, παρείχε εργασία τρεις έως τέσσερις φορές την εβδομάδα. Εξάλλου, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ενώπιον του Δικαστηρίου, ο A. Bordonaro διευκρίνισε ότι βρισκόταν στην ίδια κατάσταση με άλλους 400 υπαλλήλους της Abercrombie, των οποίων η σύμβαση διεπόταν από συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

22 Επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η δραστηριότητα του A. Bordonaro, λαμβανομένων υπόψη των συνθηκών υπό τις οποίες ασκούνταν και την ακριβή μορφή των οποίων οφείλει να ελέγξει το αιτούν δικαστήριο, δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως αμιγώς περιθωριακή και επουσιώδης, κατά την έννοια της νομολογίας που υπομνήσθηκε στη σκέψη 19 της παρούσας αποφάσεως.

23 Επομένως, η σύμβαση εργασίας του A. Bordonaro του παρέχει κατά πάσα πιθανότητα τη δυνατότητα να επικαλεστεί την ιδιότητα του «εργαζομένου» κατά την έννοια του άρθρου 45 ΣΛΕΕ. Αρμόδιο, πάντως, να κρίνει αν η ιδιότητα αυτή όντως υφίσταται εν προκειμένω είναι το αιτούν δικαστήριο, διότι μόνον αυτό έχει εις βάθος και άμεση γνώση της διαφοράς της οποίας έχει επιληφθεί.

24 Περαιτέρω, πρέπει να εξεταστεί αν ο A. Bordonaro μπορεί βασίμως να υποστηρίξει ότι υπέστη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας.

25 Όσον αφορά την προϋπόθεση της συγκρισιμότητας των περιπτώσεων, διευκρινίζεται ότι, αφενός, δεν είναι αναγκαίο οι περιπτώσεις να είναι πανομοιότυπες, αλλά απλώς να είναι συγκρίσιμες και, αφετέρου, η εξέταση της συγκρισιμότητας των περιπτώσεων δεν πρέπει να είναι γενική και αφηρημένη αλλά ειδική και συγκεκριμένη, λαμβανομένης υπόψη της εκάστοτε παροχής (απόφαση της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, σκέψη 33 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

26 Εν προκειμένω, επισημαίνεται ότι το άρθρο 34 του νομοθετικού διατάγματος 276/2003 καθιέρωσε δύο διαφορετικά συστήματα όσον αφορά όχι μόνο την πρόσβαση στην απασχόληση και τους όρους απασχολήσεως, αλλά επίσης την απόλυση των εργαζόμενων υπό καθεστώς διαλείπουσας απασχολήσεως, αναλόγως της ηλικιακής κατηγορίας στην οποία εντάσσονται οι εργαζόμενοι αυτοί. Πράγματι, ενώ για τους εργαζομένους ηλικίας μεταξύ 25 και 45 ετών, η σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως είναι δυνατό να συναφθεί μόνο για την εκπλήρωση παροχών μη διαρκούς και περιστασιακής φύσεως, σύμφωνα με τις απαιτήσεις των συλλογικών συμβάσεων και για εκ των προτέρων καθορισμένα χρονικά διαστήματα, αντιθέτως, η σύναψη συμβάσεως διαλείπουσας απασχολήσεως, όσον αφορά τους εργαζομένους ηλικίας κάτω των 25 ετών και άνω των 45 ετών, δεν υπόκειται σε καμία από τις προϋποθέσεις αυτές και είναι δυνατή «σε όλες τις περιπτώσεις», εξυπακουομένου ότι, όπως επισήμανε η Ιταλική Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, οι συναπτόμενες με εργαζομένους ηλικίας κάτω των 25 ετών συμβάσεις λύονται αυτοδικαίως όταν αυτοί συμπληρώσουν το 25ο έτος της ηλικίας τους.

27 Επομένως, για τους σκοπούς εφαρμογής διατάξεων όπως οι επίμαχες στην υπόθεση της κύριας δίκης, η περίπτωση εργαζομένου που απολύεται λόγω και μόνο του ότι συμπλήρωσε το 25ο έτος της ηλικίας του είναι αντικειμενικώς συγκρίσιμη με εκείνη των εργαζομένων που εντάσσονται σε άλλη ηλικιακή κατηγορία.

28 Ως εκ τούτου, διαπιστώνεται ότι η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης διάταξη, κατά το μέρος που προβλέπει ότι η σύναψη συμβάσεως διαλείπουσας απασχολήσεως είναι δυνατή «σε όλες τις περιπτώσεις» με εργαζόμενο ηλικίας κάτω των 25 ετών και λύεται αυτοδικαίως όταν ο εργαζόμενος αυτός συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας του, εισάγει διαφορετική μεταχείριση λόγω της ηλικίας, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78.

29 Δεύτερον, πρέπει να εξεταστεί αν η διαφορετική αυτή μεταχείριση μπορεί να δικαιολογηθεί.

30 Το άρθρο 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78 ορίζει συναφώς ότι τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας δεν συνιστά διάκριση, εφόσον δικαιολογείται, στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου, αντικειμενικώς και ευλόγως από έναν θεμιτό σκοπό, ιδίως δε από θεμιτούς σκοπούς της πολιτικής στον τομέα της απασχολήσεως, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής καταρτίσεως, και εφόσον τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

31 Υπενθυμίζεται ότι τα κράτη μέλη διαθέτουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως όχι μόνο ως προς την επιλογή του προς επίτευξη συγκεκριμένου σκοπού στο πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής στον τομέα της απασχολήσεως, αλλά και ως προς τον καθορισμό των μέσων με τα οποία είναι δυνατόν να υλοποιηθεί ο σκοπός αυτός (απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, σκέψη 38 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

32 Όσον αφορά το ζήτημα του κατά πόσον η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης διάταξη δικαιολογείται από ορισμένο αντικειμενικό σκοπό, κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, από τις παρατηρήσεις της Ιταλικής Κυβερνήσεως προκύπτει ότι η διάταξη αυτή εντάσσεται σε νομικό πλαίσιο που έχει ως σκοπό να καταστήσει πιο ευέλικτη την αγορά εργασίας, ώστε να αυξηθεί το ποσοστό απασχολήσεως.

33 Όσον αφορά ειδικώς την κατηγορία εργαζομένων ηλικίας κάτω των 25 ετών, από τις παρατηρήσεις της Ιταλικής Κυβερνήσεως προκύπτει πράγματι ότι η παρεχόμενη στον εργοδότη δυνατότητα να συνάπτει συμβάσεις διαλείπουσας απασχολήσεως «σε όλες τις περιπτώσεις» και να τις καταγγέλλει όταν ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας του έχει ως σκοπό να ενισχύει την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας. Η Ιταλική Κυβέρνηση υπογράμμισε ότι, σε μια χειμαζόμενη αγορά εργασίας όπως είναι η ιταλική, η έλλειψη επαγγελματικής πείρας αποτελεί παράμετρο που αποβαίνει σε βάρος των νέων. Εξάλλου, η δυνατότητα εισόδου στην αγορά εργασίας και αποκτήσεως ορισμένης εμπειρίας, έστω και αν έχει ευέλικτη μορφή και είναι χρονικώς περιορισμένη, θα μπορούσε να αποτελέσει εφαλτήριο για νέες δυνατότητες απασχολήσεως.

34 Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η Ιταλική Κυβέρνηση διευκρίνισε ότι κύριος και ειδικός σκοπός της επίμαχης στην υπόθεση της κύριας δίκης διατάξεως δεν είναι να διασφαλίσει στους νέους μια σταθερή πρόσβαση στην αγορά εργασίας, αλλ' απλώς να τους παράσχει μια πρώτη δυνατότητα προσβάσεως στην αγορά αυτή. Με τη διάταξη αυτή επιχειρείται να δοθεί στους νέους η δυνατότητα να αποκτήσουν μια πρώτη επαγγελματική εμπειρία ικανή να τους εφοδιάσει με ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα το οποίο θα χρησιμοποιήσουν αργότερα στην εν λόγω αγορά εργασίας. Επομένως, η ως άνω διάταξη αφορά στάδιο προγενέστερο της πλήρους προσβάσεως στην αγορά εργασίας.

35 Διαπιστώνεται ότι οι εκτιμήσεις αυτές, οι οποίες συνδέονται με την πρόσβαση στην αγορά εργασίας και την κινητικότητα, ισχύουν για την περίπτωση των νέων που βρίσκονται σε αναζήτηση μιας πρώτης απασχολήσεως, δηλαδή για μία από τις κατηγορίες του πληθυσμού που είναι ιδιαιτέρως εκτεθειμένη στον κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ο A. Bordonaro παρατήρησε ότι το ποσοστό απασχολήσεως των νέων, δηλαδή των προσώπων που εντάσσονται στην ηλικιακή κατηγορία μεταξύ 15 και 25 ετών, μειώθηκε από 51 % σε 39 % μεταξύ των ετών 2004 και 2016.

36 Υπενθυμίζεται ότι, κατά το άρθρο 6, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78, η διαφορετική μεταχείριση είναι δυνατόν να συνίσταται στην «καθιέρωση ειδικών συνθηκών για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, για την απασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους και τους εργαζομένους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους».

37 Επιπλέον, υπενθυμίζεται ότι η προώθηση των προσλήψεων συνιστά αναμφισβήτητα θεμιτό σκοπό της κοινωνικής πολιτικής των κρατών μελών ή της πολιτικής τους στον τομέα της απασχολήσεως, και μάλιστα όταν πρόκειται για τη διευκόλυνση της προσβάσεως των νέων σε ορισμένο επάγγελμα (απόφαση της 21ης Ιουλίου 2011, Fuchs και Köhler, C-159/10 και C-160/10, EU:C:2011:508, σκέψη 49 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

38 Ομοίως, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι ο σκοπός που συνίσταται στη βελτίωση της θέσεως των νέων στην αγορά εργασίας ώστε να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους μπορεί να χαρακτηριστεί ως θεμιτός σκοπός (απόφαση της 10ης Νοεμβρίου 2016, de Lange, C-548/15, EU:C:2016:850, σκέψη 27). Επίσης, έχει κρίνει ότι η διευκόλυνση της προσλήψεως νέων εργαζομένων μέσω αυξήσεως της ελαστικότητας στη διαχείριση του προσωπικού συνιστά, μεταξύ άλλων, θεμιτό σκοπό (βλ. υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 19ης Ιανουαρίου 2010, Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, σκέψεις 35 και 36).

39 Υπό τις συνθήκες αυτές, διαπιστώνεται ότι η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική διάταξη, κατά το μέρος που έχει ως σκοπό να ενισχύσει την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας, επιδιώκει την επίτευξη θεμιτού σκοπού, κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

40 Επομένως, πρέπει να ελεγχθεί αν τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

41 Όσον αφορά τον πρόσφορο χαρακτήρα διατάξεως όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, επισημαίνεται ότι μέτρο που επιτρέπει στους εργοδότες να συνάπτουν ελαστικότερες μορφές συμβάσεων εργασίας μπορεί, λαμβανομένης υπόψη της ευρείας εξουσίας εκτιμήσεως που διαθέτουν τα κράτη μέλη στον τομέα αυτό, να χαρακτηριστεί πρόσφορο για την επίτευξη ορισμένου βαθμού ευελιξίας εντός της αγοράς εργασίας. Πράγματι, μπορεί να γίνει δεκτό ότι η ύπαρξη μορφών απασχολήσεως λιγότερο δεσμευτικών και λιγότερο δαπανηρών από τη συνήθη σύμβαση εργασίας είναι δυνατόν να τονώσει τη δραστηριότητα των επιχειρήσεων και να αποτελέσει κίνητρο ώστε να ανταποκριθούν σε περισσότερες αιτήσεις απασχολήσεως προερχόμενες από νέους εργαζομένους.

42 Όσον αφορά τον αναγκαίο χαρακτήρα της επίμαχης στην υπόθεση της κύριας δίκης διατάξεως, παρατηρείται ότι, όπως υποστηρίζει η Abercrombie, σε ένα πλαίσιο χρόνιας οικονομικής κρίσεως και χαμηλής αναπτύξεως, η κατάσταση εργαζομένων κάτω των 25 ετών, οι οποίοι, χάρη σε μια ευέλικτη και προσωρινή σύμβαση συμβάσεως, όπως είναι η σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως, αποκτούν δυνατότητα προσβάσεως στην αγορά εργασίας είναι προτιμότερη από την κατάσταση εκείνων που δεν διαθέτουν τέτοια δυνατότητα και, ως εκ τούτου, καταλήγουν στην ανεργία.

43 Εξάλλου, η Ιταλική Κυβέρνηση, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, εξήγησε ότι οι ευέλικτες μορφές απασχολήσεως είναι αναγκαίες για την ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων, για την αύξηση της προσαρμοστικότητας των μισθωτών στην αγορά εργασίας και για τη διευκόλυνση της προσβάσεως προσώπων απειλούμενων με κοινωνικό αποκλεισμό στην αγορά αυτή, ενώ συγχρόνως οδηγούν στην εξάλειψη παράνομων μορφών εργασίας.

44 Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η Ιταλική Κυβέρνηση υπογράμμισε επίσης ότι, για την επίτευξη του σκοπού που επιδιώκεται με την επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης διάταξη, η πρόσβαση στο είδος αυτό συμβάσεως πρέπει να είναι δυνατή για τον μεγαλύτερο δυνατό αριθμό νέων. Αν όμως οι συμβάσεις εργασίας βάσει του άρθρου 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος 276/2003 είχαν σταθερό χαρακτήρα, οι επιχειρήσεις δεν θα ήταν σε θέση να προτείνουν εργασία σε όλους τους νέους, με συνέπεια μεγάλος αριθμός νέων να μην αποκτά δυνατότητα προσβάσεως στις μορφές εργασίας αυτές.

45 Επιπλέον, η Ιταλική Κυβέρνηση παρατήρησε ότι το επίμαχο στην υπόθεση της κύριας δίκης μέτρο περιβάλλεται από ορισμένες εγγυήσεις. Ειδικότερα, το άρθρο 38 του νομοθετικού διατάγματος 276/2003 προβλέπει ότι «δεν επιτρέπεται να εφαρμοστούν σε εργαζόμενο υπό καθεστώς διαλείπουσας απασχολήσεως, όσον αφορά τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία έχει παράσχει την εργασία του, οικονομικές και νομικές ρυθμίσεις που, συνολικά εξεταζόμενες, είναι λιγότερο ευνοϊκές από εκείνες που ισχύουν για εργαζόμενο αντίστοιχου επιπέδου, ο οποίος ασκεί ανάλογα καθήκοντα».

46 Υπό τις συνθήκες αυτές, πρέπει να γίνει δεκτό ότι, λαμβανομένου υπόψη του ευρέος περιθωρίου εκτιμήσεως που αναγνωρίζεται στα κράτη μέλη όταν αυτά επιλέγουν όχι μόνο να επιδιώξουν ένα συγκεκριμένο σκοπό στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχολήσεως, αλλά και όταν καθορίζουν τα μέτρα με τα οποία μπορεί να επιτευχθεί ο σκοπός αυτός, ο εθνικός νομοθέτης ευλόγως έκρινε ως αναγκαία τη θέσπιση διατάξεως, όπως το άρθρο 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος 276/2003.

47 Κατόπιν των ανωτέρω εκτιμήσεων, στο υποβληθέν ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 21 του Χάρτη καθώς και το άρθρο 2, παράγραφος 1, το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', και το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 έχουν την έννοια ότι δεν αντιτίθενται σε διάταξη, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, η οποία επιτρέπει στον εργοδότη να συνάψει σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως με εργαζόμενο ηλικίας κάτω των 25 ετών, ανεξαρτήτως της φύσεως της προς παροχή εργασίας, και να απολύσει τον εργαζόμενο όταν αυτός συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας του, εφόσον η διάταξη αυτή επιδιώκει την επίτευξη θεμιτού σκοπού της πολιτικής στον τομέα της απασχολήσεως και της αγοράς εργασίας και τα προβλεπόμενα για την επίτευξη του σκοπού αυτού μέσα είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Επί των δικαστικών εξόδων

48 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (πρώτο τμήμα) αποφαίνεται:

Το άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και το άρθρο 2, παράγραφος 1, το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', και το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, έχουν την έννοια ότι δεν αντιτίθενται σε διάταξη, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, η οποία επιτρέπει στον εργοδότη να συνάψει σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως με εργαζόμενο ηλικίας κάτω των 25 ετών, ανεξαρτήτως της φύσεως της προς παροχή εργασίας, και να απολύσει τον εργαζόμενο όταν αυτός συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας του, εφόσον η διάταξη αυτή επιδιώκει την επίτευξη θεμιτού σκοπού της πολιτικής στον τομέα της απασχολήσεως και της αγοράς εργασίας και τα προβλεπόμενα για την επίτευξη του σκοπού αυτού μέσα είναι πρόσφορα και αναγκαία.

(υπογραφές)