Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

19. juli 2017*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2000/78/EF – ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv – artikel 2, stk. 1 – artikel 2, stk. 2, litra a) – artikel 6, stk. 1 – forskelsbehandling på grund af alder – vikarkontrakt, der kan indgås med personer under 25 år – automatisk ophør af ansættelseskontrakten, når arbejdstageren fylder 25 år«

I sag C-143/16,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Corte suprema di cassazione (kassationsdomstol, Italien) ved afgørelse af 15. december 2015, indgået til Domstolen den 9. marts 2016, i sagen:

Abercrombie & Fitch Italia Srl

mod

Antonino Bordonaro,

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, R. Silva de Lapuerta, og dommerne J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (refererende dommer), C.G. Fernlund og S. Rodin,

generaladvokat: M. Bobek,

justitssekretær: fuldmægtig R. Schiano,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 12. januar 2017,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Abercrombie & Fitch Italia Srl ved avvocati G. Di Garbo, G. Brocchieri, G. Iorio Fiorelli og E. Ceracchi,

— Antonino Bordonaro ved avvocato A. Guariso,

— den italienske regering ved G. Palmieri, som befuldmægtiget, bistået af avvocato dello Stato M. G. De Socio,

— Europa-Kommissionen ved D. Martin og G. Gattinara, som befuldmægtigede,

* Processprog: italiensk.

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 23. marts 2017,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 2, stk. 1, artikel 2, stk. 2, litra a), og artikel 6, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16) samt af artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«).

2 Denne anmodning er blevet fremsat i forbindelse med en tvist mellem Abercrombie & Fitch Italia Srl (herefter »Abercrombie«) og Antonino Bordonaro vedrørende opsigelsen af sidstnævntes vikarkontrakt alene af den grund, at han fyldte 25 år.

Retsforskrifter

EU-retten

3 Direktiv 2000/78 har ifølge artikel 1 til formål »med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering«.

4 Direktivets artikel 2 fastsætter:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

[…]«

5 Direktivets artikel 6, stk. 1, er affattet således:

»1. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem

b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervserfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse

[…]«

Italiensk ret

6 Artikel 34 i lovdekret nr. 276/2003 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (lovdekret nr. 276 om anvendelse af beføjelser inden for beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet som fastsat ved lov nr. 30 af 14. februar 2003), af 10. september 2003 (almindeligt tillæg til GURI nr. 235 af 9.10.2003, s. 5, herefter »lovdekret nr. 276/2003«), i den affattelse, der var gældende på tidspunktet for indgåelsen af kontrakten mellem Abercrombie og Antonino Bordonaro, dvs. den 14. december 2010, bestemte:

»1. Vikarkontrakter kan indgås med henblik på udøvelse af ikke-kontinuerlige eller lejlighedsvise arbejdsydelser i overensstemmelse med kravene i overenskomsterne indgået mellem de på nationalt eller lokalt niveau forholdsmæssigt mest repræsentative sammenslutninger af arbejdsgivere og arbejdstagere, for bestemte perioder i løbet af ugen, måneden eller året i henhold til artikel 37.

2. Vikarkontrakter kan under alle omstændigheder indgås med henblik på arbejdsydelser udført af personer under 25 år eller arbejdstagere over 45 år, herunder pensionister.

[…]«

7 Artikel 34, stk. 2, i lovdekret nr. 276/2003, i den affattelse, der var gældende på tidspunktet for afskedigelsen af Antonino Bordonaro, bestemte:

»Vikarkontrakt kan under alle omstændigheder indgås med henblik på arbejdsydelser udført af personer over 50 år og personer under 24 år, idet de kontraktmæssige arbejdsydelser i det sidstnævnte tilfælde skal udføres, inden vedkommende fylder 25 år.«

8 Artikel 34 i lovdekret nr. 276/2003 blev ophævet ved decreto legislativo n. 81 (lovdekret nr. 81), af 15. juni 2015 (almindeligt tillæg til GURI nr. 144 af 24.6.2015). Disse bestemmelser blev dog i det væsentlige gentaget i sidstnævnte lovdekrets artikel 13, der har følgende ordlyd:

»1. En vikarkontrakt er en kontrakt, der ligeledes er tidsbegrænset, hvorved en arbejdstager stiller sig til en arbejdsgivers rådighed med henblik på udførelsen af ikke-kontinuerlige eller lejlighedsvise arbejdsydelser i overensstemmelse med kravene i overenskomsterne og ligeledes for bestemte perioder i løbet af ugen, måneden eller året. Såfremt der ikke foreligger en kollektiv overenskomst, fastlægger et dekret udstedt af den italienske arbejds- og socialminister de tilfælde, hvor vikararbejde kan anvendes.

2. Vikarkontrakter kan under alle omstændigheder indgås med henblik på arbejdsydelser udført af personer under 24 år, på den betingelse, at de kontraktmæssige arbejdsydelser skal udføres, inden vedkommende fylder 25 år, og af personer over 45 år.

3. Under alle omstændigheder er en vikarkontrakt, bortset fra sektoren for turisme og lokaler med offentlig adgang og optrædener, tilladt, for enhver arbejdstager med den samme arbejdsgiver, for en samlet periode, som ikke overstiger 400 faktiske arbejdsdage, inden for tre kalenderår. Hvis den nævnte periode overskrides, ændres arbejdsforholdet til et arbejdsforhold på fuld tid og uden tidsbegrænsning.

4. I de perioder, hvor der ikke er udført noget arbejde, har vikararbejderen ikke ret til løn eller andre rettigheder, som udledes af arbejdsforholdet, medmindre vedkommende har garanteret arbejdsgiveren at stå til rådighed for denne efter anmodning, i hvilket tilfælde vedkommende modtager ventepenge i henhold til artikel 16.

5. Bestemmelserne i denne afdeling finder ikke anvendelse på arbejdsforhold inden for de offentlige myndigheder.«

9 Artikel 38 i lovdekret nr. 276/2003 bestemmer:

»1. Uanset de forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling, der er fastsat i den gældende lovgivning, kan der ikke over for vikararbejdere for de perioder, de har arbejde, anvendes en økonomisk- og reguleringsmæssig ordning, der samlet set er mindre fordelagtig end den, der gælder for en arbejdstager på et tilsvarende niveau, for en tilsvarende opgave.

2. Den økonomiske og reguleringsmæssige ordning og socialbeskyttelsesordningen for vikararbejderen er forholdsmæssig, som følge af den arbejdsydelse, der rent faktisk leveres, bl.a. for så vidt angår størrelsen af den samlede løn og af alle lønbestanddele, samt ferier og fravær på grund af sygdom, arbejdsulykke, erhvervssygdom, barsel og forældreorlov.

[…]«

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

10 Antonino Bordonaro blev ansat hos Abercrombie den 14. december 2010 i henhold til en »tidsbegrænset ansættelseskontrakt«, der den 1. januar 2012 blev konverteret til en tidsubegrænset kontrakt, med henblik på at udføre opgaver som natlig lagerforvalter. Kontrakten bestemte, at den berørte part lejlighedsvis, i forbindelse med anmodninger herom fra virksomhedens side, skulle »yde kundeassistance og betjene kassen«.

11 I forbindelse med sit arbejde udførte Antonino Bordonaro i de første måneder af sin ansættelse mellem fire og fem natlige arbejdsvagter om ugen og derefter, fra 2011, mellem tre og fire vagter om ugen. Vagterne var fordelt mellem de ansatte efter en 14-dages arbejdsplan. Idet Antonino Bordonaro konstaterede, at han ikke var opført på den arbejdsplan, der fulgte efter den, der sluttede den 16. juli 2012, og idet han ikke havde modtaget en ny indkaldelse med henblik på at udføre arbejdsydelser, henvendte han sig til Abercrombies HR-afdeling. Ved e-mail af 30. juli 2012 meddelte den ansvarlige for afdelingen ham, at hans ansættelsesforhold hos Abercrombie var ophørt den 26. juli 2012, svarende til den dag, han fyldte 25 år, eftersom »aldersbetingelsen ikke længere [var] opfyldt« på denne dato.

12 Antonino Bordonaro anlagde sag ved Tribunale di Milano (retten i Milano, Italien), idet han gjorde gældende, at hans tidsbegrænsede vikarkontrakt samt hans afskedigelse var ulovlig på grund af forskelsbehandling på grund af alder. Idet Tribunale di Milano (retten i Milano) afviste søgsmålet, iværksatte han derefter appel ved Corte d'appello di Milano (appeldomstolen i Milano, Italien), der ved dom af 3. juli 2014 fastslog, at der forelå et tidsubegrænset ansættelsesforhold, og pålagde Abercrombie at genansætte ham og betale skadeserstatning.

13 Abercrombie har iværksat kassationsappel til prøvelse af denne dom ved Corte suprema di cassazione (kassationsdomstol, Italien). Antonino Bordonaro har for sit vedkommende iværksat kontraappel.

14 Den forelæggende ret er i tvivl om, hvorvidt artikel 34, stk. 2, i lovdekret nr. 276/2003, i de affattelser, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen, er forenelig med direktiv 2000/78 samt med princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Den har navnlig anført, at denne bestemmelse ikke synes at indeholde en udtrykkelig relevant begrundelse som omhandlet i dette direktivs artikel 6, stk. 1.

15 Den forelæggende ret har på denne baggrund besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Er den nationale bestemmelse i artikel 34 i lovdekret nr. 276/2003, hvorefter en vikarkontrakt under alle omstændigheder kan indgås med henblik på arbejdsydelser udført af personer under 25 år, i strid med princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder i direktiv 2000/78 og chartrets artikel 21, stk. 1?«

Om det præjudicielle spørgsmål

16 Den forelæggende ret ønsker med sit præjudicielle spørgsmål nærmere bestemt oplyst, om chartrets artikel 21 samt artikel 2, stk. 1, artikel 2, stk. 2, litra a), og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de er til hinder for en bestemmelse som den i hovedsagen omhandlede, der tillader en arbejdsgiver at indgå en vikarkontrakt med en arbejdstager under 25 år, uanset arten af de ydelser, der skal udføres, og at afskedige arbejdstageren, når denne fylder 25 år.

17 Det bemærkes indledningsvis, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter, når de vedtager foranstaltninger, som falder ind under anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, der på området for beskæftigelse og erhverv konkretiserer princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, nu knæsat i chartrets artikel 21, skal handle i overensstemmelse med dette direktiv (dom af 13.9.2011, Prigge m.fl., C-447/09, EU:C:2011:573, præmis 48, af 11.11.2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, præmis 23, og af 21.12.2016, Bowman, C-539/15, EU:C:2016:977, præmis 19).

18 Det skal således for det første undersøges, om en bestemmelse som den i hovedsagen omhandlede indebærer en forskelsbehandling på grund af alder som omhandlet i artikel 2 i direktiv 2000/78. Det bemærkes i denne forbindelse, at »princippet om ligebehandling« ifølge bestemmelsens ordlyd betyder, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i direktivets artikel 1 anførte grunde. Det præciseres i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78, at der i henhold til direktivets artikel 2, stk. 1, foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i nævnte direktivs artikel 1 anførte grunde behandles ringere end en anden i en tilsvarende situation.

19 Hvad for det første angår det af Europa-Kommissionen rejste spørgsmål om, hvorvidt Antonino Bordonaro kan anses for »arbejdstager« som omhandlet i artikel 45 TEUF, skal det bemærkes, at dette begreb i henhold til Domstolens faste praksis er et selvstændigt begreb, som ikke må fortolkes indskrænkende. Enhver person, der udøver en reel og faktisk beskæftigelse, bortset fra beskæftigelse af så ringe omfang, at den fremstår som et rent marginalt supplement, skal således anses for »arbejdstager«. Kendetegnet ved et arbejdsforhold er ifølge denne praksis, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger (dom af 3.7.1986, Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, præmis 16 og 17, af 23.3.2004, Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, præmis 26, og af 3.5.2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, præmis 23).

20 En samlet bedømmelse af Antonino Bordonaros arbejdsforhold indebærer, at der tages hensyn ikke blot til arbejdstidens omfang og vederlagets størrelse, men også til eventuelle rettigheder til betalt ferie, til løn under sygdom, til, at ansættelsesaftalen er omfattet af den gældende kollektive overenskomst, til betaling af bidrag og, i givet fald, til karakteren af sidstnævnte (jf. i denne retning dom af 4.2.2010, Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, præmis 27).

21 Det bemærkes i denne forbindelse, at Antonio Bordonaro blev ansat den 14. december 2010 i henhold til en tidsbegrænset vikarkontrakt med henblik på, i forbindelse med anmodninger herom fra Abercrombies side, at udføre opgaver som natlig lagerforvalter. Som det fremgår af de sagsakter, som Domstolen råder over, udførte han i de første måneder af sin ansættelse mellem fire og fem natlige arbejdsvagter om ugen og derefter, fra 2011, mellem tre og fire vagter om ugen. Desuden præciserede Antonio Bordonaro under retsmødet for Domstolen, at han befandt sig i samme situation som 400 andre ansatte hos Abercrombie, hvis kontrakter var reguleret ved kollektive overenskomster.

22 Det må således konstateres, at Antonio Bordonaros arbejde ikke, henset til de vilkår, under hvilke det blev udført, og som det tilkommer den nationale ret at vurdere rigtigheden af, kan anses for at have været et rent marginalt supplement som omhandlet i den retspraksis, der er nævnt i nærværende doms præmis 19.

23 Det er således sandsynligt, at den ansættelseskontrakt, som Antonio Bordonaro havde, er af en sådan karakter, at det er muligt for sidstnævnte at påberåbe sig, at han er »arbejdstager« i artikel 45 TEUF's forstand. Det tilkommer den forelæggende ret, der som den eneste har et indgående og direkte kendskab til tvisten i hovedsagen, at bedømme, om dette er tilfældet.

24 Det skal dernæst undersøges, om Antonio Bordonaro med føje kan gøre gældende, at han har været genstand for forskelsbehandling på grund af alder.

25 Hvad angår kravet om tilsvarende situationer må det præciseres, dels at det ikke kræves, at situationerne er identiske, men alene at de er sammenlignelige, dels at undersøgelsen af den sammenlignelige karakter skal udføres specifikt og konkret i forhold til den pågældende ydelse, og ikke generelt og abstrakt (dom af 12.12.2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, præmis 33 og den deri nævnte retspraksis).

26 I det foreliggende tilfælde bemærkes, at artikel 34 i lovdekret nr. 276/2003 har fastsat to forskellige ordninger for så vidt angår ikke alene adgangen til arbejde og arbejdsvilkår, men ligeledes afskedigelse af vikaransatte i forhold til den aldersgruppe, som disse arbejdstagere tilhører. Mens der, for så vidt angår arbejdstagere, der er mellem 25 og 45 år, nemlig alene kan indgås en vikarkontrakt med henblik på udøvelse af ikke-kontinuerlige eller lejlighedsvise arbejdsydelser i overensstemmelse med kravene i overenskomsterne og for på forhånd fastsatte perioder, er indgåelsen af en sådan vikarkontrakt, for så vidt angår arbejdstagere under 25 år og over 45 år, ikke underlagt nogen af disse betingelser og kan indgås »under alle omstændigheder«, idet det, som den italienske regering anførte under retsmødet, præciseres, at kontrakter indgået med arbejdstagere under 25 år automatisk ophører, når de fylder 25 år.

27 For så vidt angår anvendelsen af bestemmelser som de i hovedsagen omhandlede er situationen for en arbejdstager, der afskediges alene af den grund, at han fylder 25 år, herefter objektivt sammenlignelig med situationen for de arbejdstagere, der tilhører en anden aldersgruppe.

28 Følgelig må det konstateres, at den i hovedsagen omhandlede bestemmelse, for så vidt som den bestemmer, at en vikarkontrakt »under alle omstændigheder« kan indgås med en arbejdstager under 25 år og automatisk ophører, når denne arbejdstager fylder 25 år, indfører en forskelsbehandling på grund af alder som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78.

29 Det må herefter undersøges, om denne forskelsbehandling kan være begrundet.

30 I denne forbindelse bestemmer artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78, at medlemsstaterne kan bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

31 Det skal bemærkes, at medlemsstaterne råder over en vid skønsmargen ved valget af, ikke blot hvilket bestemt formål blandt andre man ønsker at forfølge på området for socialpolitik og beskæftigelse, men også ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde det (dom af 11.11.2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis).

32 Hvad angår spørgsmålet, om den i hovedsagen omhandlede bestemmelse er begrundet i et legitimt formål som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78, fremgår det af den italienske regerings indlæg, at denne bestemmelse indgår i en retlig ramme, der forsøger at gøre arbejdsmarkedet mere fleksibelt med henblik på at øge beskæftigelsen.

33 Hvad navnlig angår gruppen af arbejdstagere under 25 år fremgår det nemlig af den italienske regerings indlæg, at den mulighed, der gives arbejdsgiverne til at indgå en vikarkontrakt »under alle omstændigheder« og til at bringe denne kontrakt til ophør, når den pågældende arbejdstager fylder 25 år, har til formål at fremme unges adgang til arbejdsmarkedet. Denne regering har understreget, at manglende erhvervserfaring på et arbejdsmarked, der er i vanskeligheder, som det italienske arbejdsmarked, er en faktor, der straffer de unge. Desuden vil muligheden for at indtræde på arbejdsmarkedet og opnå erhvervserfaring – selv hvis denne er fleksibel og tidsmæssigt begrænset – kunne udgøre et springbræt til nye jobmuligheder.

34 Den italienske regering præciserede under retsmødet, at det primære og specifikke formål med den i hovedsagen omhandlede bestemmelse ikke er at give unge adgang til arbejdsmarkedet i form af fast arbejde, men udelukkende at give dem en første mulighed for at komme ind på arbejdsmarkedet. Der er med denne bestemmelse tale om at give dem en første erhvervserfaring, der senere kan give dem en gunstig konkurrencemæssig stilling på det nævnte arbejdsmarked. Således vedrører den nævnte bestemmelse trinnet før fuld adgang til arbejdsmarkedet.

35 Det skal bemærkes, at disse hensyn i forbindelse med adgangen til arbejdsmarkedet og mobilitet gælder i forhold til unge, der for første gang søger ud på arbejdsmarkedet – dvs. en af de befolkningsgrupper, der er udsat for en særlig risiko for social udstødelse. Under retsmødet oplyste Antonio Bordonaro selv, at ungdomsbeskæftigelsen – idet denne forstås som aldersgruppen fra 15 til 25 år – faldt fra 51% til 39% mellem 2004 og 2016.

36 Det skal bemærkes, at ulige behandling i henhold til artikel 6, stk. 1, andet punktum, litra a), i direktiv 2000/78 kan bestå i »tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem«.

37 Desuden bemærkes, at det ubestrideligt er et lovligt mål i medlemsstaternes social- eller beskæftigelsespolitik at fremme ansættelse, navnlig når der er tale om at lette unges adgang til udøvelse af et erhverv (dom af 21.7.2011, Fuchs og Köhler, C-159/10 og C-160/10, EU:C:2011:508, præmis 49 og den deri nævnte retspraksis).

38 Domstolen har på samme måde fastslået, at formålet om at fremme unges situation på arbejdsmarkedet med henblik på at forbedre deres beskæftigelsesegnethed eller at sikre deres beskyttelse kan anses for legitimt som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 (dom af 10.11.2016, de Lange, C-548/15, EU:C:2016:850, præmis 27). Det er ligeledes blevet fastslået, at det er et legitimt formål at lette muligheden for unge arbejdstageres ansættelse ved at øge den personalemæssige fleksibilitet (jf. i denne retning dom af 19.1.2010, Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, præmis 35 og 36).

39 Under disse omstændigheder skal det fastslås, at den i hovedsagen omhandlede nationale bestemmelse, for så vidt som den har til formål at fremme unges adgang til arbejdsmarkedet, forfølger et legitimt formål som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

40 Det skal herefter efterprøves, om de midler, som anvendes til at opfylde disse formål, er hensigtsmæssige og nødvendige.

41 For så vidt angår hensigtsmæssigheden af en bestemmelse som den i hovedsagen omhandlede skal det bemærkes, at en foranstaltning, der tillader arbejdsgiverne at indgå mere smidige arbejdskontrakter, henset til de omfattende skønsbeføjelser, som medlemsstaterne har på området, kan anses for at være hensigtsmæssig med henblik på at opnå fleksibilitet på arbejdsmarkedet. Det kan nemlig antages, at virksomhederne kan stimuleres af tilstedeværelsen af et mindre bindende og billigere instrument end en almindelig kontrakt og således have et incitament til i højere grad at imødekomme jobansøgninger fra unge arbejdstagere.

42 Hvad angår den i hovedsagen omhandlede bestemmelses nødvendighed skal det, således som Abercrombie har gjort gældende, bemærkes, at i en kontekst med fortsat økonomisk krise og svag vækst er situationen for en arbejdstager under 25 år, der takket være en fleksibel og midlertidig ansættelseskontrakt, såsom en vikarkontrakt, kan få adgang til arbejdsmarkedet, at foretrække frem for situationen for den, der ikke har en sådan mulighed og af denne grund er uden beskæftigelse.

43 Desuden har den italienske regering under retsmødet forklaret, at disse former for fleksibelt arbejde er nødvendige for at fremme arbejdstagernes mobilitet, øge lønmodtagernes tilpasningsevne til arbejdsmarkedet og gøre adgangen til arbejdsmarkedet lettere for personer, der er truet af social eksklusion, samt eliminere ulovlige former for arbejde.

44 Denne regering har ligeledes under retsmødet påpeget, at det med henblik på at nå det mål, som den i hovedsagen omhandlede nationale bestemmelse forfølger, er nødvendigt, at så mange unge som muligt kan anvende denne type kontrakt. Hvis de ansættelseskontrakter, der blev indgået i overensstemmelse med artikel 34, stk. 2, i lovdekret nr. 276/2003, var faste, ville virksomhederne ikke være i stand til at tilbyde beskæftigelse til alle unge, således at et betydeligt antal unge ikke ville have mulighed for at få adgang til disse former for arbejde.

45 I øvrigt har den italienske regering anført, at den i hovedsagen omhandlede foranstaltning er forbundet med en række garantier. Således bestemmer artikel 38 i lovdekret nr. 276/2003, at der ikke »over for vikararbejdere for de perioder, de har arbejde, [kan] anvendes en økonomisk- og reguleringsmæssig ordning, der samlet set er mindre fordelagtig end den, der gælder for en arbejdstager på et tilsvarende niveau, for en tilsvarende opgave«.

46 Under disse omstændigheder bemærkes, at den nationale lovgiver, henset til den vide skønsmargen, som medlemsstaterne er tillagt ved valget af, ikke blot hvilket bestemt formål man ønsker at forfølge på området for socialpolitik og beskæftigelse, men også ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde det, med rimelighed har kunnet antage, at det var nødvendigt at vedtage en bestemmelse som artikel 34, stk. 2, i lovdekret nr. 276/2003.

47 Henset til de ovenstående betragtninger skal det forelagte spørgsmål besvares med, at chartrets artikel 21 samt artikel 2, stk. 1, artikel 2, stk. 2, litra a), og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en bestemmelse som den i hovedsagen omhandlede, der tillader en arbejdsgiver at indgå en vikarkontrakt med en arbejdstager under 25 år, uanset arten af de ydelser, der skal udføres, og at afskedige arbejdstageren, når denne fylder 25 år, såfremt denne bestemmelse forfølger et legitimt beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitisk formål, og såfremt de midler, som er fastsat for at opnå dette formål, er hensigtsmæssige og nødvendige.

Sagsomkostninger

48 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Første Afdeling) for ret:

Artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder samt artikel 2, stk. 1, artikel 2, stk. 2, litra a), og artikel 6, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en bestemmelse som den i hovedsagen omhandlede, der tillader en arbejdsgiver at indgå en vikarkontrakt med en arbejdstager under 25 år, uanset arten af de ydelser der skal udføres, og at afskedige arbejdstageren, når denne fylder 25 år, såfremt denne bestemmelse forfølger et legitimt beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitisk formål, og såfremt de midler, som er fastsat for at opnå dette formål, er hensigtsmæssige og nødvendige.

Underskrifter