



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
MICHAL BOBEK
της 23ης Μαρτίου 2017¹

Υπόθεση C-143/16

Abercrombie & Fitch Italia Srl
κατά
Antonino Bordonaro

[αίτηση του Corte suprema di cassazione (Ακυρωτικού Δικαστηρίου, Ιταλία) για την έκδοση προδικαστικής απόφασης]

«Προδικαστική παραπομπή — Κοινωνική πολιτική — Αρχές της ίσης μεταχείρισης και της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας — Οδηγία 2000/78/EK — Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία — Άρθρο 6, παράγραφος 1 — Εθνική νομοθεσία η οποία προβλέπει τη σύναψη συμβάσεων διαλείπουσας απασχολήσεως με πρόσωπα ηλικίας κάτω των 25 ετών»

I – Εισαγωγή

1. Η ιταλική σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως, «il contratto di lavoro intermittente», αποτελεί ευέλικτη μορφή συμβάσεως απασχολήσεως, στο πλαίσιο της οποίας ο εργαζόμενος θέτει εαυτόν στη διάθεση του εργοδότη, ο οποίος μπορεί να του αναθέτει εργασία κατά διαστήματα, αναλόγως των αναγκών του εργοδότη. Η εν λόγω σύμβαση υπόκειται γενικώς σε αντικειμενικές προϋποθέσεις που αφορούν τον διαλείποντα χαρακτήρα των παρεχόμενων υπηρεσιών καθώς και σε απαιτήσεις που προσδιορίζονται σε συλλογικές συμβάσεις. Προστίθεται, ωστόσο, ότι η εν λόγω σύμβαση «σε κάθε περίπτωση» μπορεί να συνάπτεται με εργαζομένους ηλικίας κάτω των 25 ετών ή άνω των 45 ετών.

2. Ο Antonino Bordonaro εργαζόταν στην Abercrombie & Fitch Italia Srl (στο εξής: Abercrombie & Fitch) βάσει συμβάσεως διαλείπουσας απασχολήσεως για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο του ενάμισι έτους. Με τη συμπλήρωση του 25ου έτους της ηλικίας του, η σύμβαση εργασίας του λύθηκε εξαιτίας του γεγονότος ότι έπαψε να πληρούται η προϋπόθεση της ηλικίας.

3. Σ' αυτό το πραγματικό και νομικό πλαίσιο, το Corte suprema di cassazione (Ακυρωτικό Δικαστήριο, Ιταλία) ζητεί να διευκρινιστεί αν η ιταλική διάταξη που διέπει τις συμβάσεις διαλείπουσας απασχολήσεως, στο μέτρο που περιέχει ειδικές προϋποθέσεις για την πρόσβαση στην απασχόληση και για την απόλυση προσώπων ηλικίας κάτω των 25 ετών, αντιβαίνει προς την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας, η οποία κατοχυρώνεται στην οδηγία 2000/78/EK² και στο άρθρο 21, παράγραφος 1, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης).

¹ — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

² — Οδηγία 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) (στο εξής: οδηγία 2000/78 ή οδηγία).

4. Στην παρούσα υπόθεση το Δικαστήριο καλείται για πρώτη φορά, εξ όσων γνωρίζω³, να αξιολογήσει, υπό το πρίσμα των διακρίσεων λόγω ηλικίας, εθνικό μέτρο με το οποίο εισάγονται ειδικές προϋποθέσεις για τους νεότερους σε ηλικία εργαζομένους, όσον αφορά την πρόσβαση σε συγκεκριμένο είδος ευέλικτης συμβάσεως απασχολήσεως.

II – Το νομικό πλαίσιο

A – Το δίκαιο της Ένωσης

5. Κατά την αιτιολογική σκέψη 25 της οδηγίας 2000/78, «η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας αποτελεί ουσιώδες στοιχείο για την πραγματοποίηση των στόχων που καθορίζονται στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και για την ενθάρρυνση της ποικιλομορφίας στην απασχόληση εντούτοις, η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας μπορεί να δικαιολογείται υπό ορισμένες περιστάσεις και, συνεπώς, απαιτούνται ειδικές διατάξεις οι οποίες μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με την κατάσταση των κρατών μελών. Συνεπώς, ο διαχωρισμός μεταξύ της διαφορετικής μεταχείρισης που δικαιολογείται με βάση θεμιτούς στόχους των πολιτικών απασχόλησης αγοράς εργασίας και επαγγελματικής κατάρτισης και των απαγορευμένων διακρίσεων είναι ουσιαστικής σημασίας».

6. Στο άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78 ορίζεται ο σκοπός της οδηγίας: «η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη».

7. Το άρθρο 2 της οδηγίας ορίζει τα εξής:

«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,

[...]».

8. Στο άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, το οποίο επιγράφεται «Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας», ορίζονται τα ακόλουθα:

«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.

3 — Η διάταξη της 16ης Ιανουαρίου 2008, Polier (C-361/07, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2008:16), αφορούσε τη γαλλική σύμβαση εργασίας «nouvelles embauches». Το Δικαστήριο έκρινε ότι στην εν λόγω περίπτωση ήταν αναρμόδιο. Σε κάθε περίπτωση, τα ερωτήματα που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο στην εν λόγω υπόθεση δεν αφορούσαν την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας.

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,
- γ) τον καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη, με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση.»

B – Το ιταλικό δίκαιο

9. Σύμφωνα με το αιτούν δικαστήριο, το άρθρο 34 του νομοθετικού διατάγματος 276/2003 για την εφαρμογή των κατά τον νόμο 30 της 14ης Φεβρουαρίου 2003 εξουσιοδοτήσεων στον τομέα της απασχολήσεως και της αγοράς εργασίας (στο εξής: νομοθετικό διάταγμα), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο της προσλήψεως του A. Bordonaro⁴, όριζε τα εξής:

- «1. Η σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως μπορεί να συνάπτεται για την πραγματοποίηση παροχών ασυνεχούς ή διαλείποντος χαρακτήρα, σύμφωνα με τις απαιτήσεις που προσδιορίζονται στις συλλογικές συμβάσεις που συνάπτονται μεταξύ των ενώσεων εργοδοτών και εργαζομένων οι οποίες συγκριτικά είναι οι πιο αντιπροσωπευτικές σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο, για προκαθορισμένες περιόδους στο πλαίσιο εβδομάδας, μήνα ή έτους, κατά το άρθρο 37.
- 2. Η σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως μπορεί σε κάθε περίπτωση να αφορά παροχές πραγματοποιούμενες από πρόσωπα ηλικίας κάτω των 25 ετών ή εργαζομένους ηλικίας άνω των 45 ετών, ακόμη και συνταξιούχους.»

10. Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει επίσης ότι, κατά την ημερομηνία της απόλυσεως του A. Bordonaro, το άρθρο 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος 276/2003 όριζε ότι «η σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως μπορεί σε κάθε περίπτωση να συνάπτεται με πρόσωπα ηλικίας άνω των 55 ετών και με πρόσωπα ηλικίας κάτω των είκοσι τεσσάρων ετών, στην τελευταία δε περίπτωση οι συμβατικές παροχές πρέπει να πραγματοποιούνται έως το 25ο έτος της ηλικίας»⁵.

11. Το άρθρο 34 του νομοθετικού διατάγματος δεν είναι πλέον σε ισχύ. Το περιεχόμενό του, εντούτοις, έχει ενταχθεί στο άρθρο 13 του νομοθετικού διατάγματος αριθ. 81 της 15ης Ιουνίου 2015 (νυν ισχύουσα διάταξη)⁶.

4 — 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 (*GIURI* αριθ. 235 της 9ης Οκτωβρίου 2003, τακτικό συμπλήρωμα αριθ. 159), όπως τροποποιήθηκε στη συνέχεια.

5 — Τροποποίηση με τον Legge 28 giugno 2012, n. 92. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (νόμο 92 της 28ης Ιουνίου 2012 περί μέτρων για την αναμόρφωση της αγοράς εργασίας με σκοπό τη στήριξη της αναπτύξεως) (*GIURI* αριθ. 153 της 3ης Ιουλίου 2012, τακτικό συμπλήρωμα αριθ. 136).

6 — Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (*GIURI* αριθ. 144 της 24ης Ιουνίου 2015, τακτικό συμπλήρωμα αριθ. 34) (νομοθετικό διάταγμα περί οργανικών διατάξεων για τις συμβάσεις απασχολήσεως και τη μεταρρύθμιση της νομοθεσίας περί εργασιακών καθηκόντων, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 1, παράγραφος 7, του νόμου 183 της 10ης Δεκεμβρίου 2014).

III – Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

12. Ο A. Bordonaro εργαζόταν στην Abercrombie & Fitch βάσει συμβάσεως διαλείπουσας απασχολήσεως ορισμένου χρόνου, η οποία συνήφθη στις 14 Δεκεμβρίου 2010. Την 1η Ιανουαρίου 2012, η σύμβαση μετατράπηκε σε σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως αορίστου χρόνου. Από τις υποβληθείσες ενώπιον του Δικαστηρίου παρατηρήσεις προκύπτει ότι ο A. Bordonaro εργαζόταν κατά μέσο όρο τρεις έως πέντε φορές την εβδομάδα. Από τις 26 Ιουλίου 2012 και μετά, το όνομα του A. Bordonaro έπαυσε να περιλαμβάνεται στο πρόγραμμα εργασίας. Κατόπιν σχετικού ερωτήματός του που εστάλη μέσω ηλεκτρονικού μηνύματος, γνωστοποιήθηκε την 30ή Ιουλίου 2012 στον A. Bordonaro ότι η σύμβασή του λύθηκε στις 26 Ιουλίου 2012, διότι είχε συμπληρώσει την ηλικία των 25 ετών. Επομένως, δεν πληρούσε πλέον τις ισχύουσες για τη σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως προϋποθέσεις, όπως προβλέπονται από την ιταλική νομοθεσία.

13. Ο A. Bordonaro άσκησε αγωγή ενώπιον του Tribunale di Milano (Πρωτοδικείου του Μιλάνου, Ιταλία) υποστηρίζοντας ότι τόσο η σύμβαση όσο και η λύση της ήταν παράνομες. Με την αγωγή του αυτή, ο A. Bordonaro ζητούσε την επαναπρόσληψή του στη θέση εργασίας του. Η εν λόγω αγωγή απορρίφθηκε ως απαράδεκτη με διάταξη, η οποία στη συνέχεια εξαφανίστηκε κατόπιν ασκήσεως εφέσεως ενώπιον του Corte d'appello di Milano (Εφετείου του Μιλάνου, Ιταλία). Το Corte d'appello di Milano (Εφετείο του Μιλάνου) έκρινε ότι τόσο η σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως που συνήφθη με τον A. Bordonaro λόγω της ηλικίας του όσο και η λύση της εν λόγω συμβάσεως όταν αυτός συμπλήρωσε την ηλικία των 25 ετών συνεπάγονταν δυσμενή διάκριση. Το δικαστήριο αυτό έκρινε ότι είχε πλέον δημιουργηθεί σχέση εργασίας αορίστου χρόνου. Το Corte d'appello di Milano (Εφετείο του Μιλάνου) υποχρέωσε την Abercrombie & Fitch να επαναπροσλάβει τον A. Bordonaro στη θέση εργασίας του και να του καταβάλει αποζημίωση.

14. Η Abercrombie & Fitch υπέβαλε ενώπιον του Corte suprema di cassazione (Ακυρωτικό Δικαστήριο, του αιτούντος δικαστηρίου εν προκειμένω) αίτηση αναίρεσεως. Η Abercrombie & Fitch υποστήριξε, κατ' ουσίαν, ότι το Corte d'appello di Milano (Εφετείο του Μιλάνου) εσφαλμένα εκτίμησε ότι είχε παραβιασθεί η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων. Κατ' αυτήν, η επίδικη υπόθεση αφορά νόμο που *εννοεί* τους εργαζομένους λόγω της ηλικίας τους και όχι το αντίθετο. Η Abercrombie & Fitch υποστήριξε περαιτέρω ότι το άρθρο 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος συνάδει με την οδηγία και ζήτησε να υποβληθεί αίτηση προδικαστικής αποφάσεως στο Δικαστήριο.

15. Το αιτούν δικαστήριο, εκτιμώντας ότι το άρθρο 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος 276/2003, δεδομένης της ειδικής και σαφούς αναφοράς στην ηλικία, ενδέχεται να αντιβαίνει στην αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας, ανέστειλε την ενώπιόν του διαδικασία και υπέβαλε αίτηση προδικαστικής αποφάσεως με το ακόλουθο ερώτημα:

«Μήπως η εθνική ρύθμιση του άρθρου 34 του νομοθετικού διατάγματος 276/2003, κατά την οποία η σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως μπορεί σε κάθε περίπτωση να αφορά παροχές πραγματοποιούμενες 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];»

16. Ο A. Bordonaro, η Abercrombie & Fitch, η Ιταλική Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις και ανέπτυξαν, στο σύνολό τους, προφορικές παρατηρήσεις κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση που διεξήχθη στις 12 Ιανουαρίου 2017.

IV – Εκτίμηση

17. Η εξεταζόμενη υπόθεση αφορά εθνική διάταξη η οποία παρέχει στους εργοδότες τη δυνατότητα να συνάπτουν, «σε κάθε περίπτωση», συμβάσεις διαλείπουσας απασχολήσεως με πρόσωπα ηλικίας κάτω των 25 ετών ή άνω των 45 ετών⁷. Ταυτόχρονα, ο ίδιος τύπος συμβάσεως είναι διαθέσιμος για την κατηγορία των προσώπων που έχουν την «ενδιάμεση» ηλικία, μόνον υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Περαιτέρω, ως προς τους εργαζομένους ηλικίας κάτω των 25 ετών, η εν λόγω εθνική διάταξη έχει ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι επιφέρει την αυτοδίκαιη λύση της σχέσεως εργασίας με τη συμπλήρωση της ηλικίας των 25 ετών⁸.

18. Το ερώτημα που υποβλήθηκε από το αιτούν δικαστήριο αφορά την εν λόγω διάταξη μόνο κατά το μέρος που εφαρμόζεται σε εργαζομένους ηλικίας κάτω των 25 ετών. Το ερώτημα αυτό αφορά τη συμβατότητα του εν λόγω εθνικού μέτρου με την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας η οποία κατοχυρώνεται σε δύο διαφορετικές νομικές πράξεις της Ένωσης –το άρθρο 21, παράγραφος 1, του Χάρτη και την οδηγία 2000/78– σε υπόθεση που αφορά έννομη σχέση μεταξύ ιδιωτών.

19. Στο πλαίσιο αυτό, επιβάλλονται ορισμένες εισαγωγικές παρατηρήσεις (Α) πριν από την εξέταση της ουσίας του προδικαστικού ερωτήματος (Β). Οι προκαταρκτικές αυτές παρατηρήσεις αφορούν τον προσδιορισμό των διατάξεων του δικαίου της Ένωσης που είναι κρίσιμες για την εξέταση της υπό κρίση υποθέσεως (1) και το ακριβές περιεχόμενο του υποβληθέντος από το αιτούν δικαστήριο ερωτήματος (2).

A – Εισαγωγικές παρατηρήσεις

1. Οι κρίσιμες διατάξεις του δικαίου της Ένωσης

20. Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας αποτελεί γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης η οποία έχει κωδικοποιηθεί με το άρθρο 21, παράγραφος 1, του Χάρτη. Η οδηγία 2000/78 συγκεκριμενοποιεί την εν λόγω αρχή στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας⁹.

21. Για τον λόγο αυτό, όταν μια συγκεκριμένη περίπτωση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της, η εν λόγω οδηγία, ως ειδικότερη νομική πράξη, αποτελεί το κύριο πλαίσιο εξετάσεως¹⁰.

22. Εμπίπτει η περίπτωση της παρούσας υποθέσεως στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78; Όπως γίνεται παγίως δεκτό από το Δικαστήριο, τόσο από τον τίτλο όσο και από το περιεχόμενο και τον σκοπό της εν λόγω οδηγίας προκύπτει ότι αυτή επιδιώκει να καθιερώσει ένα γενικό πλαίσιο που να εξασφαλίζει ίση μεταχείριση «στην απασχόληση και στην εργασία», και να παρέχει αποτελεσματική προστασία έναντι των διακρίσεων που στηρίζονται σε έναν από τους αναφερόμενους σε αυτήν λόγους¹¹. Ειδικότερα, το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78 ορίζει ότι η εν λόγω οδηγία εφαρμόζεται, εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση, σε όλα τα πρόσωπα όσον αφορά «τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, [...]

7 — Το εν λόγω όριο ηλικίας αυξήθηκε στα 55 έτη με μεταγενέστερη τροποποίηση της επίμαχης διατάξεως. Βλ. σημείο 10 των παρουσών προτάσεων.

8 — Μολονότι η προϋπόθεση που αφορά το γεγονός ότι «οι συμβατικές παροχές πρέπει να πραγματοποιούνται έως το 25ο έτος της ηλικίας [...]» εισήχθη με τον νόμο 92 της 28ης Ιουνίου 2012 (βλ. σημείο 10 των παρουσών προτάσεων), η Ιταλική Κυβέρνηση διευκρίνισε κατά την επί ακροατηρίου συζήτηση ότι το άρθρο 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος ερμηνευόταν ανέκαθεν υπό την έννοια ότι η συμπλήρωση της ηλικίας των είκοσι πέντε ετών επέφερε τη λύση της συμβάσεως.

9 — Βλ., για παράδειγμα, αποφάσεις της 19ης Απριλίου 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, σκέψεις 22 και 23 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), και της 21ης Δεκεμβρίου 2016, Bowman (C-539/15, EU:C:2016:977, σκέψη 19 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

10 — Βλ., συναφώς, αποφάσεις της 7ης Ιουνίου 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt (C-132/11, EU:C:2012:329, σκέψεις 22 και 23)· της 11ης Νοεμβρίου 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, σκέψεις 23 και 24)· της 13ης Νοεμβρίου 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, σκέψη 25), και της 21ης Ιανουαρίου 2015, Felber (C-529/13, EU:C:2015:20, σκέψη 17).

11 — Βλ., για παράδειγμα, απόφαση της 10ης Νοεμβρίου 2016, de Lange (C-548/15, EU:C:2016:850, σκέψη 16 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας». Κατά το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', η οδηγία αυτή εφαρμόζεται επίσης στις «εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών»¹².

23. Η παρούσα υπόθεση αφορά πρόσληψη και απόλυση. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι διάταξη όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη αφορά «τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση» καθώς και «τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων». Ως εκ τούτου η εν λόγω διάταξη σαφώς εμπίπτει στο *καθ' ύλην* πεδίο εφαρμογής της οδηγίας.

24. Όσον αφορά το *υποκειμενικό* πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, με την επιφύλαξη της τελικής επαληθεύσεως των πραγματικών περιστατικών από το εθνικό δικαστήριο, είναι αναμφισβήτητο ότι ο A. Bordonaro μπορεί να θεωρηθεί ως εργαζόμενος κατά την έννοια του δικαίου της Ένωσης. Σύμφωνα με τις διευκρινίσεις που παρείχε ο A. Bordonaro, αυτός εργαζόταν τρεις έως πέντε φορές την εβδομάδα για χρονική περίοδο μεγαλύτερη του ενάμισι έτους. Η δραστηριότητά του δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως εντελώς εποχιακή ή δευτερεύουσας σημασίας¹³. Οι όροι απασχολήσεως των προσώπων που εργάζονται βάσει συμβάσεως διαλείπουσας απασχολήσεως δεν εμποδίζουν τον χαρακτηρισμό των προσώπων αυτών ως εργαζομένων κατά την έννοια του δικαίου της Ένωσης¹⁴.

25. Υπό τις συνθήκες αυτές, η οδηγία έχει εφαρμογή στην περίπτωση από την οποία ανέκυψε η εξεταζόμενη διαφορά.

26. Το γεγονός ότι η οδηγία 2000/78 χρησιμοποιείται ως κύριο πλαίσιο εξετάσεως για την ανάλυση που ακολουθεί στο πλαίσιο των παρουσών προτάσεων ουδόλως εμποδίζει την εκ παραλλήλου εφαρμογή του άρθρου 21, παράγραφος 1, του Χάρτη. Πράγματι, στον βαθμό που οι επίμαχες διατάξεις εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης μέσω της εφαρμογής της οδηγίας 2000/78, ενεργοποιείται, σύμφωνα με το άρθρο 51, παράγραφος 1, του Χάρτη, η παρεχόμενη από αυτόν προστασία¹⁵.

27. Ως εκ τούτου, η σχέση που συνδέει το άρθρο 21, παράγραφος 1, του Χάρτη με την οδηγία 2000/78 δεν είναι σχέση αμοιβαίου αποκλεισμού. Αντιθέτως, πρόκειται για σχέση συγκεκριμενοποίησης και συμπληρωματικότητας. Όπως αναφέρθηκε, η οδηγία 2000/78 αποτελεί ειδική έκφραση της γενικής αρχής που κατοχυρώνεται στον Χάρτη. Επομένως, πρέπει να γίνει δεκτό ότι το πλαίσιο εξετάσεως βάσει αμφότερον των πράξεων αυτών είναι παρόμοιο¹⁶. Επιπλέον, στο μέτρο που κρίνεται σκόπιμο, η ακολουθούμενη στο πλαίσιο των δύο αυτών πράξεων προσέγγιση πρέπει να διαπνέεται από την ίδια λογική ώστε να διασφαλίζεται συνοχή κατά τον δικαστικό έλεγχο των πράξεων του δικαίου της Ένωσης και της εθνικής νομοθεσίας στον τομέα της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας στην απασχόληση.

28. Είναι επίσης σαφές ότι η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων, όπως κατοχυρώνεται στο άρθρο 21, παράγραφος 1, του Χάρτη, εξακολουθεί να εφαρμόζεται ακόμη και σε περίπτωση εκ παραλλήλου εφαρμογής της οδηγίας 2000/78. Ειδικότερα, σε ένα τέτοιο πλαίσιο, το άρθρο 21, παράγραφος 1, του Χάρτη διατηρεί τη σημασία του ιδίως σε δύο περιπτώσεις. Πρώτον, οι διατάξεις του Χάρτη παραμένουν πλήρως εφαρμοστέες προς τον σκοπό της τυχόν επιβαλλόμενης σύμφωνης ερμηνείας του παράγωγου δικαίου της Ένωσης και των εθνικών νομοθεσιών που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης. Δεύτερον, οι διατάξεις του Χάρτη αποτελούν το ύστατο κριτήριο όσον αφορά το κύρος του παράγωγου δικαίου της Ένωσης.

12 — Βλ., για παράδειγμα, απόφαση της 21ης Ιανουαρίου 2015, Felber (C-529/13, EU:C:2015:20, σκέψη 19).

13 — Βλ., συναφώς, απόφαση της 1ης Οκτωβρίου 2015, O (C-432/14, EU:C:2015:643, σκέψεις 22 επ. και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

14 — Βλ., συναφώς, απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 1992, Raulin (C-357/89, EU:C:1992:87, σκέψη 11).

15 — Βλ., συναφώς, απόφαση της 19ης Απριλίου 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, σκέψη 24).

16 — Σχετικά με την ίδια λογική σε αντίστροφη περίπτωση, βλ. τις προτάσεις μου στην υπόθεση *Fries* (C-190/16, EU:C:2017:225).

29. Περαιτέρω, η «ανεξάρτητη ισχύς» της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ως γενικής δικαιοκίνης αρχής ή ως θεμελιώδους δικαιώματος που κατοχυρώνεται στον Χάρτη έχει ιδιαίτερη σημασία όταν, όπως γίνεται παγίως δεκτό από το Δικαστήριο¹⁷, η δυνατότητα επικλήσεως της οδηγίας 2000/78 εμποδίζεται από το γεγονός ότι η διαφορά έχει ανακύψει μεταξύ ιδιωτών¹⁸.

2. Το ακριβές περιεχόμενο του ερωτήματος που υπέβαλε το εθνικό δικαστήριο

30. Στα υπομνήματα που υποβλήθηκαν στο Δικαστήριο, μόνον ο A. Bordonaro υποστήριξε ότι η επίμαχη εθνική διάταξη δεν θα έπρεπε να εφαρμοστεί και ότι, αντιθέτως, θα έπρεπε να τύχει άμεσης εφαρμογής η αρχή του δικαίου της Ένωσης περί απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας.

31. Ωστόσο, δεν είναι αναγκαίο να εξεταστεί εν προκειμένω το ακανθώδες ζήτημα της ενδεχόμενης άμεσης εφαρμογής του άρθρου 21, παράγραφος 1, του Χάρτη στο πλαίσιο οριζόντιας σχέσεως, για δύο κυρίως λόγους.

32. Πρώτον, το προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκε στο Δικαστήριο αφορά αποκλειστικά την «κανονιστική» ή «αφηρημένη» συμβατότητα εθνικής διατάξεως με το δίκαιο της Ένωσης. Είναι συμβατή με το δίκαιο της Ένωσης εθνική διάταξη η οποία είναι γενικώς εφαρμοστέα σε έννομες σχέσεις οποιουδήποτε είδους; Η εν λόγω εκτίμηση προηγείται και δεν εξαρτάται από τα τυχόν μετέπειτα μέσα που είναι διαθέσιμα στο συγκεκριμένο πλαίσιο μιας σχέσεως ιδιωτικού δικαίου. Με άλλα λόγια, το ζήτημα που βρίσκεται στο επίκεντρο της υπό κρίση υποθέσεως είναι αν εθνική διάταξη, εξεταζόμενη *in abstracto* και ανεξαρτήτως της εφαρμογής της σε κάθετες ή οριζόντιες σχέσεις, είναι συμβατή με το δίκαιο της Ένωσης. Το αιτούν δικαστήριο δεν ζήτησε διευκρινίσεις σχετικά με τις συνέπειες που πρέπει να συναχθούν από ενδεχόμενη ασυμφωνία της επίμαχης εθνικής διατάξεως με την οδηγία 2000/78.

33. Δεύτερον, όπως υποστήριξαν η Επιτροπή και η Abercrombie & Fitch με τα έγγραφα υπομνήματά τους και επιβεβαίωσαν κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η οδηγία 2000/78 έχει μεταφερθεί στο ιταλικό δίκαιο¹⁹. Θα πρέπει να τονιστεί ιδιαίτερως η σημασία του γεγονότος αυτού. Η πρακτική του συνέπεια είναι ότι η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας δεν απορρέει μόνο από την οδηγία 2000/78 ή μόνο από το άρθρο 21, παράγραφος 1, του Χάρτη, αλλά και από εθνικές ρυθμίσεις που ενσωματώνουν τις εν λόγω διατάξεις του δικαίου της Ένωσης στο εσωτερικό δίκαιο.

34. Σε μια τέτοια περίπτωση, ο τρόπος κατά τον οποίο το δίκαιο της Ένωσης μπορεί ενδεχομένως να εφαρμοστεί εν συνεχεία επί οριζοντίων εννόμων σχέσεων συνίσταται κατά κύριο λόγο στη σύμφωνη ερμηνεία των εθνικών διατάξεων περί απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας με τις αρχικές (και τις μεταγενεστέρως θεσπισθείσες παράλληλες) διατάξεις του δικαίου της Ένωσης, όπως αυτές έχουν ερμηνευθεί από το Δικαστήριο. Εάν χρειαστεί, το εθνικό δικαστήριο θα λάβει τότε υπόψη του το

17 — Βλ., για παράδειγμα, αποφάσεις της 26ης Φεβρουαρίου 1986, Marshall (152/84, EU:C:1986:84, σκέψη 48)· της 14ης Ιουλίου 1994, Faccini Dori (C-91/92, EU:C:1994:292, σκέψη 20)· της 5ης Οκτωβρίου 2004, Pfeiffer κ.λπ. (C-397/01 έως C-403/01, EU:C:2004:584, σκέψη 108)· της 19ης Ιανουαρίου 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, σκέψη 46), και της 15ης Ιανουαρίου 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, σκέψη 36).

18 — Βλ. αποφάσεις της 19ης Ιανουαρίου 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, σκέψεις 50 και 51), και της 19ης Απριλίου 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, σκέψεις 35 έως 37).

19 — Από τα έγγραφα που τέθηκαν υπόψη του Δικαστηρίου, προκύπτει ότι η οδηγία 2000/78 έχει μεταφερθεί στο ιταλικό δίκαιο με το Decreto Legislativo de 9 luglio 2003, n 216. Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GURI αριθ. 187 της 13ης Αυγούστου 2003) (νομοθετικό διάταγμα 216 της 9ης Ιουλίου 2003, για τη μεταφορά της οδηγίας 2000/78/EK για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία).

σύνολο των κανόνων δικαίου και θα εφαρμόσει τις ερμηνευτικές μεθόδους που έχει στη διάθεσή του²⁰. Από κανένα στοιχείο της αποφάσεως περί παραπομπής δεν προκύπτει ότι είναι αδύνατη η ερμηνεία της επίμαχης εθνικής διατάξεως από το εθνικό δικαστήριο κατά τρόπο σύμφωνο με το δίκαιο της Ένωσης²¹.

35. Ως εκ τούτου, η εφαρμογή της απορρέουσας από το δίκαιο της Ένωσης απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας επί συγκεκριμένων περιπτώσεων σε εθνικό επίπεδο θα γίνει κυρίως μέσω των εθνικών ρυθμίσεων που θέτουν σε εφαρμογή την απαγόρευση αυτή, ερμηνευόμενων σε συμφωνία με τις διατάξεις του δικαίου της Ένωσης από τις οποίες και προέρχονται. Η διαπίστωση αυτή αποτρέπει τις όποιες παρανοήσεις σχετικά με την έκταση της ενδεχόμενης οριζόντιας άμεσης εφαρμογής των διατάξεων του Χάρτη. Στην πράξη, συνεπάγεται ότι οι περιπτώσεις στις οποίες θα μπορούσε να γίνει δεκτή η άμεση εφαρμογή του Χάρτη επί σχέσεων μεταξύ ιδιωτών είναι ελάχιστες και μάλλον εξαιρετικές. Η διαπίστωση αυτή λαμβάνει επίσης υπόψη το, κατά τη γνώμη μου, μη αμελητέο γεγονός ότι σε ορισμένα νομικά συστήματα η λειτουργία που επιτελούν τα θεμελιώδη δικαιώματα στο πλαίσιο των σχέσεων ιδιωτικού δικαίου θεωρείται πρωτίστως ερμηνευτική: το περιεχόμενο των δικαιωμάτων και των καθηκόντων, τα οποία, όσον αφορά την ύπαρξή τους, προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία, πρέπει να ερμηνεύεται σε συμφωνία με τα θεμελιώδη δικαιώματα.

36. Λαμβανομένων υπόψη των εισαγωγικών αυτών παρατηρήσεων, η περιλαμβανόμενη στην επόμενη ενότητα των παρουσών προτάσεων ανάλυσή μου θα επικεντρωθεί στη συμβατότητα της επίμαχης εθνικής διατάξεως με την οδηγία 2000/78.

B – Διάκριση λόγω ηλικίας

37. Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 απαγορεύει τις άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 της εν λόγω οδηγίας. Στους λόγους αυτούς συγκαταλέγεται η ηλικία. Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας, συντρέχει *άμεση* διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 της εν λόγω οδηγίας, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέσθη ή θα υφίστατο σε ανάλογη περίπτωση ένα άλλο πρόσωπο²².

38. Οι διακρίσεις λόγω ηλικίας διαφέρουν από τους λοιπούς «ύποπτους λόγους», όπως η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις, η αναπηρία ή ο γενετήσιος προσανατολισμός. Σε αντίθεση με τους λοιπούς λόγους, οι άμεσες διακρίσεις λόγω ηλικίας δύνανται να δικαιολογηθούν βάσει του ειδικού καθεστώτος που θεσπίζεται στο άρθρο 6²³. Σύμφωνα με το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας, τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας δεν συνιστά διάκριση, εφόσον, στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου, δικαιολογείται αντικειμενικά και εύλογα από έναν θεμιτό σκοπό, ιδίως δε από θεμιτούς σκοπούς της πολιτικής στον τομέα της απασχολήσεως, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισεως, και εφόσον τα μέσα επιτεύξεως του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

20 — Βλ., συναφώς, αποφάσεις της 5ης Οκτωβρίου 2004, Pfeiffer κ.λπ. (C-397/01 έως C-403/01, EU:C:2004:584, σκέψη 113) της 19ης Ιανουαρίου 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, σκέψη 48) της 15ης Ιανουαρίου 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, σκέψη 38), και της 19ης Απριλίου 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, σκέψη 31).

21 — Σε αντίθεση με τις περιπτώσεις που εξετάστηκαν στις υποθέσεις επί των οποίων εκδόθηκαν οι αποφάσεις της 19ης Ιανουαρίου 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, σκέψη 49), και της 15ης Ιανουαρίου 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, σκέψη 40). Όσον αφορά την ενδεχόμενη αδυναμία σύμφωνης με το δίκαιο της Ένωσης ερμηνείας, βλ. επίσης απόφαση της 19ης Απριλίου 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, σκέψη 37).

22 — Βλ. επίσης, για παράδειγμα, απόφαση της 24ης Νοεμβρίου 2016, Parris (C-443/15, EU:C:2016:897, σκέψη 65).

23 — Απόφαση της 5ης Μαρτίου 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, σκέψη 60). Σχετικά με τη «διαφορετική» φύση της ηλικίας ως «ύποπτου λόγου», βλ., για παράδειγμα, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα J. Mazák στην υπόθεση Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:106, σημεία 61 έως 64), και στην υπόθεση Age Concern England (C-388/07, EU:C:2008:518, σημεία 73 έως 75), και προτάσεις του γενικού εισαγγελέα F. G. Jacobs στην υπόθεση Lindorfer κατά Συμβουλίου (C-227/04 P, EU:C:2005:656, σημεία 83 επ.).

39. Έχοντας υπόψη το εν λόγω κανονιστικό πλαίσιο του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', και του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, η ανάλυσή μου έχει την ακόλουθη διάρθρωση. Πρώτον, θα εξετάσω αν συντρέχει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ συγκρίσιμων ομάδων προσώπων βάσει ενός από τους μη επιτρεπόμενους λόγους (1). Στη συνέχεια, θα αναλύσω ποια είναι η έννοια της «λιγότερο ευνοϊκής» μεταχειρίσεως (2). Τέλος, θα εξετάσω αν συντρέχουν επιτρεπόμενοι δικαιολογητικοί λόγοι, και συγκεκριμένα αν η διαφορετική μεταχείριση επιδιώκει θεμιτό σκοπό και αν το επίμαχο μέτρο είναι πρόσφορο και αναγκαίο για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού (3).

1. Διαφορετική μεταχείριση συγκρίσιμων καταστάσεων βάσει μη επιτρεπόμενου λόγου

40. «Συγκρίσιμο» δεν σημαίνει «πανομοιότυπο». Το ζήτημα είναι απλώς αν, όσον αφορά μια συγκεκριμένη ιδιότητα (επέχουσα θέση *tertium comparationis*, που μπορεί να είναι μια αξία, ένας σκοπός, μια πράξη, μια κατάσταση κ.ο.κ.), τα συγκρινόμενα στοιχεία (όπως πρόσωπα, επιχειρήσεις, προϊόντα) παρουσιάζουν περισσότερες ομοιότητες ή περισσότερες διαφορές²⁴. Η εξέταση της συγκρισιμότητας απαιτεί να λαμβάνεται δεόντως υπόψη το συγκεκριμένο πλαίσιο εντός του οποίου διενεργείται η εν λόγω εξέταση: δηλαδή το πλαίσιο του εκάστοτε χορηγούμενου πλεονεκτήματος ή του εκάστοτε εφαρμοζόμενου καθεστώτος²⁵. Κατά την πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η συγκρισιμότητα των καταστάσεων πρέπει να εκτιμάται σφαιρικά, λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των στοιχείων που χαρακτηρίζουν τις εν λόγω καταστάσεις, υπό το πρίσμα του αντικειμένου και του σκοπού της πράξεως η οποία εισάγει την επίμαχη διάκριση²⁶.

41. Εν προκειμένω, το γενικό νομοθετικό πλαίσιο εντός του οποίου διενεργείται η σύγκριση καθορίζεται από την οδηγία 2000/78. Η συγκεκριμένη ιδιότητα σε σχέση με την οποία πρέπει να πραγματοποιηθεί η σύγκριση είναι η μεταχείριση (πρόσβαση, όροι, απόλυση) στην απασχόληση και την εργασία.

42. Συγκρινόμενα στοιχεία είναι τα πρόσωπα που υπόκεινται στην εν λόγω (άν)ιση μεταχείριση. Η επίμαχη εθνική νομοθεσία (τόσο κατά τον χρόνο της προσλήψεως όσο και της απολύσεως) ρυθμίζει τις συμβάσεις διαλείπουσας απασχολήσεως. Η εθνική νομοθεσία θεσπίζει δύο διαφορετικά πλαίσια αναλόγως της ηλικίας του εργαζομένου. Πρώτον, κατά το άρθρο 34, παράγραφος 1, του νομοθετικού διατάγματος, η εν λόγω σύμβαση μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τους εργοδότες, ανεξαρτήτως της ηλικίας του εργαζομένου, εφόσον συντρέχουν ορισμένες αντικειμενικές προϋποθέσεις. Η σύναψη της εν λόγω συμβάσεως εξαρτάται από τον ασυνεχή ή διαλείποντα χαρακτήρα της εργασίας που θα παρασχεθεί, σύμφωνα με τις απαιτήσεις που προσδιορίζονται σε συλλογικές συμβάσεις, για προκαθορισμένες περιόδους²⁷. Δεύτερον, κατά το άρθρο 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος, όσον αφορά τους εργαζομένους ηλικίας κάτω των 25 ετών ή άνω των 45 ετών (ή, όπως τροποποιήθηκε μεταγενέστερα, άνω των 55 ετών), η συνδρομή των ανωτέρω προϋποθέσεων δεν είναι αναγκαία και οι συμβάσεις διαλείπουσας απασχολήσεως μπορούν να συνάπτονται «σε κάθε περίπτωση». Επιπλέον, όπως διευκρίνισε η Ιταλική Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, οι συμβάσεις διαλείπουσας απασχολήσεως που συνήφθησαν δυνάμει της τελευταίας διατάξεως με πρόσωπα ηλικίας κάτω των 25 ετών λύνονται την ημέρα που τα ως άνω πρόσωπα συμπληρώνουν το 25ο έτος της ηλικίας τους.

24 — Βλ. προτάσεις μου στην υπόθεση Lidl (C-134/15, EU:C:2016:169, σημείο 69), και στην υπόθεση Βέλγιο κατά Επιτροπής (C-270/15 P, EU:C:2016:289, σημείο 30).

25 — Βλ., συναφώς, αποφάσεις της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, σκέψη 33 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), και της 1ης Οκτωβρίου 2015, O (C-432/14, EU:C:2015:643, σκέψη 32).

26 — Βλ., για παράδειγμα, αποφάσεις της 16ης Δεκεμβρίου 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine κ.λπ. (C-127/07, EU:C:2008:728, σκέψεις 25 και 26 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), και της 1ης Οκτωβρίου 2015, O (C-432/14, EU:C:2015:643, σκέψη 31).

27 — Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση η Ιταλική Κυβέρνηση διευκρίνισε ότι επειδή δεν συνήφθησαν οι εν λόγω συλλογικές συμβάσεις, οι απαιτήσεις αυτές θεσπίστηκαν με υπουργική απόφαση που εκδόθηκε το 2004.

43. Η επίμαχη ρύθμιση διακρίνει τρεις ομάδες προσώπων βάσει της ηλικίας τους σε σχέση ακριβώς με την πρόσβαση σε συγκεκριμένο είδος συμβάσεως και με τη λύση της συμβάσεως αυτής. Το εν λόγω καθεστώς έχει ως αποτέλεσμα ορισμένα πρόσωπα να τυγχάνουν διαφορετικής μεταχειρίσεως σε σχέση με άλλα, λόγω και μόνο της ηλικίας, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι τα εν λόγω πρόσωπα ενδέχεται να βρίσκονται σε συγκρίσιμες καταστάσεις όσον αφορά τη φύση των υπηρεσιών και των καθηκόντων, καθώς και την επαγγελματική πείρα ή τα προσόντα.

44. Επιπλέον, όσον αφορά την αυτοδίκαιη λύση της συμβάσεως εργασίας στην ηλικία των 25 ετών, οι εργαζόμενοι δυνάμει συμβάσεως διαλείπουσας απασχολήσεως κατά το άρθρο 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος, οι οποίοι έχουν συμπληρώσει την ηλικία των 25 ετών, βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση με τους νεότερους σε ηλικία εργαζομένους που έχουν προσληφθεί βάσει του ίδιου είδους συμβάσεως, καθώς και με τους εργαζομένους που απασχολούνται βάσει του άρθρου 34, παράγραφος 1. Εντούτοις, η λύση της συμβάσεως εργασία τους επέρχεται λόγω και μόνο της ηλικίας τους.

45. Ως εκ τούτου, πρόκειται για σαφή διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας. Η συγκρισιμότητα των εν λόγω διαφορετικών ομάδων προσώπων θα αποκλειόταν μόνον αν υπήρχε κάποιο στοιχείο, όπως ένα προσωπικό χαρακτηριστικό ή μια πραγματική ή νομική περίπτωση, που να καθιστά τις καταστάσεις τόσο διαφορετικές ώστε η σύγκριση να στερείται κάθε λογικής και αιτίας. Όταν οι διαφορές υπερτερούν των ομοιοτήτων ή όταν υφίσταται ενδεχομένως μόνο μία, αλλά θεμελιώδης διαφορά, δεν υπάρχει δυνατότητα συγκρίσεως.

46. Κατά τη γνώμη μου, εν προκειμένω δεν συντρέχει τέτοια περίπτωση. Θα μπορούσε να υποστηριχτεί ότι το κοινωνικό ζήτημα της ιδιαίτερως υψηλής ανεργίας μεταξύ των νέων αποτελεί ένα τέτοιο θεμελιώδες διαφοροποιητικό στοιχείο. Επομένως, βάσει αυτής της απόψεως, επειδή η ανεργία των νέων είναι αρκετά υψηλή και δομική, ο νεότερος σε ηλικία πληθυσμός παύει να είναι συγκρίσιμος, από απόψεως αγοράς εργασίας, με τον υπόλοιπο πληθυσμό. Θα μπορούσε να γίνει δεκτό ότι ο νεότερος πληθυσμός συνιστά μια χωριστή κατηγορία.

47. Δεν συμμερίζομαι την παραπάνω άποψη. Όπως επισημάνθηκε, η εκτίμηση της συγκρισιμότητας είναι συνολική. Συνεπάγεται τη σφαιρική εξέταση σειράς παραγόντων που είναι κρίσιμοι για τη συγκεκριμένη υπό σύγκριση ιδιότητα. Όσον αφορά την πρόσβαση και τη μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, οι ίδιες συμβάσεις είναι δυνατό να συνάπτονται από όλες τις ομάδες ηλικιών. Όλες οι εν λόγω ομάδες ανταγωνίζονται για τις ίδιες θέσεις εργασίας. Ως εκ τούτου, είναι πλήρως συγκρίσιμες²⁸.

48. Η τυχόν ύπαρξη επιμέρους διαφοράς, όπως είναι τα ειδικά προβλήματα που μπορεί να αντιμετωπίζει μια ηλικιακή ομάδα, ασφαλώς μπορεί να αποτελέσει κίνητρο για τη λήψη εθνικού μέτρου με σκοπό την αντιμετώπιση των εν λόγω προβλημάτων. Μπορεί επίσης να συμβάλει στην ενίσχυση πολιτικών στο πλαίσιο των οποίων λαμβάνεται ένα τέτοιο μέτρο. Ωστόσο, οι εκτιμήσεις αυτές αφορούν αυτό καθεαυτό το περιεχόμενο του σκοπού τον οποίο επικαλείται η Ιταλική Κυβέρνηση. Κατά συνέπεια, ο έλεγχος του εν λόγω στοιχείου εντάσσεται στην εξέταση της δικαιολογήσεως του επίμαχου μέτρου.

28 — Αυτός εξάλλου είναι και ο λόγος για τον οποίο η απόφαση της 1ης Οκτωβρίου 2015, Ο (C-432/14, EU:C:2015:643, σκέψεις 37 έως 39), πρέπει να διακριθεί από την παρούσα υπόθεση. Η εν λόγω υπόθεση αφορούσε εθνική διάταξη βάσει της οποίας αποζημίωση λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας που καταβλήθηκε κατά τη λήξη της ισχύος συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, όταν η εργασιακή σχέση δεν συνεχίστηκε με τη μορφή συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, δεν οφειλόταν στο ενδιαφερόμενο πρόσωπο στην περίπτωση που η σύμβαση είχε συναφθεί με πρόσωπο νεαρής ηλικίας για χρονικό διάστημα που αποτελούσε μέρος των σχολικών ή πανεπιστημιακών διακοπών του. Το Δικαστήριο έκρινε ότι η κατάσταση των εν λόγω σπουδαστών δεν ήταν αντικειμενικά συγκρίσιμη με την κατάσταση των άλλων εργαζομένων που εδικαιοούντο την εν λόγω καταβολή. Σε αντίθεση με την υπόθεση Ο, τα πρόσωπα που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα κάτω των 25 ετών στην παρούσα υπόθεση επιδιώκουν κανονική εργασία, και όχι απλώς εργασιακή εμπειρία κατά τη διάρκεια των θερινών διακοπών. Ως εκ τούτου, δεν συνιστούν ειδική ομάδα η οποία αναζητά επαγγελματική εμπειρία διαφορετικού είδους: επαναλαμβάνεται ότι τα ανωτέρω πρόσωπα είναι πιθανόν να επιδιώκουν τη σύναψη του ίδιου ακριβώς είδους συμβάσεως με τον υπόλοιπο πληθυσμό.

49. Επομένως, οι νεότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι επί των οποίων εφαρμόζεται το άρθρο 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση με τους υπόλοιπους εργαζομένους ή όσους αναζητούν εργασία. Επιπλέον, είναι σαφές ότι με την πρόβλεψη της αυτοδίκαιης λύσεως της συμβάσεως κατά τη συμπλήρωση της ηλικίας των 25 ετών, η επίμαχη διάταξη εισάγει διαφορετική μεταχείριση σε σχέση με τους εργαζομένους που προσελήφθησαν βάσει του άρθρου 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος, οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει την εν λόγω ηλικία ή βρίσκονται σε ηλικία άνω των 45 ή των 55 ετών, και σε σχέση με τους εργαζομένους δυνάμει συμβάσεων διαλείπουσας απασχολήσεως που εμπίπτουν στο γενικό καθεστώς του άρθρου 34, παράγραφος 1, του νομοθετικού διατάγματος²⁹.

50. Συνοψίζοντας, το άρθρο 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος συνεπάγεται *διαφορετική μεταχείριση συγκρίσιμων* ομάδων η οποία στηρίζεται άμεσα και αποκλειστικά σε έναν *μη επιτρεπόμενο λόγο*, και ειδικότερα στην ηλικία.

2. Λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση

51. Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', η απορρέουσα από την οδηγία 2000/78 προστασία ενεργοποιείται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση «λιγότερο ευνοϊκή» σε σχέση με άλλο πρόσωπο. Αυτό σημαίνει ότι η διαφορετική μεταχείριση πρέπει να περιάγει ένα πρόσωπο (ή πρόσωπα) συγκεκριμένης ηλικίας σε μειονεκτική θέση ή να αποβαίνει εις βάρος του(ς).

52. Οι υποθέσεις διακρίσεων λόγω ηλικίας που άγονται ενώπιον του Δικαστηρίου αφορούν συνήθως ευνοϊκές ρυθμίσεις, όρους απασχολήσεως ή περιορισμούς, που σαφώς συνεπάγονται τη δημιουργία πλεονεκτημάτων ή μειονεκτημάτων σε σχέση με συγκεκριμένο διάδικο³⁰. Στις υποθέσεις αυτές, η διαπίστωση του αν το επίμαχο μέτρο αποβαίνει εις βάρος ενός προσώπου είναι μάλλον προφανής. Η μη υπαγωγή στην ευνοϊκή ρύθμιση, η καταβολή χαμηλότερων αποδοχών ή η υποχρέωση συνταξιοδότησεως παρά την αντίθετη βούληση του ενδιαφερομένου σαφώς συνιστούν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση.

53. Ωστόσο, η παρούσα υπόθεση είναι πιο περίπλοκη. Το ζήτημα του αν η αμφισβητούμενη εθνική διάταξη αποβαίνει ή όχι προς όφελος ή εις βάρος της προστατευόμενης ομάδας προκάλεσε έντονη αντιπαράθεση ενώπιον του Δικαστηρίου.

54. Ο A. Bordonaro υποστηρίζει ότι η σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως αποτελεί μη ευνοϊκή μορφή συμβάσεως. Συνεπάγεται αβεβαιότητα όσον αφορά τον χρόνο εργασίας. Επίσης επιτρέπει την αυτοδίκαιη λύση αποκλειστικά και μόνο λόγω ηλικίας.

55. Η Επιτροπή, στις γραπτές της παρατηρήσεις, επικεντρώθηκε στο στοιχείο της αυτοδίκαιης λύσεως της συμβάσεως στην ηλικία των 25 ετών. Κατά την Επιτροπή, το εν λόγω στοιχείο συνιστά άμεση διάκριση λόγω ηλικίας κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78.

56. Η Ιταλική Κυβέρνηση και η Abercrombie & Fitch αντικρούουν τις ως άνω απόψεις. Υποστηρίζουν ότι η διαφορετική μεταχείριση δεν ισοδυναμεί με λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση. Οι εργαζόμενοι ηλικίας κάτω των 25 ετών στην πραγματικότητα τυχάνουν περισσότερο ευνοϊκής μεταχειρίσεως από τους εργαζομένους ηλικίας άνω των 25 ετών. Κατά την Abercrombie & Fitch, η σύμβαση

29 — Βλ., συναφώς, απόφαση της 13ης Σεπτεμβρίου 2011, Prigge κ.λπ. (C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψη 44).

30 — Βλ., για παράδειγμα, όσον αφορά υπολογισμό συνταξιοδοτικού δικαιώματος, απόφαση της 16ης Ιουνίου 2016, Lesar (C-159/15, EU:C:2016:451). Σχετικά με την έκπτωση των δαπανών εκπαίδευσως από τον φόρο, βλ. απόφαση της 10ης Νοεμβρίου 2016, de Lange (C-548/15, EU:C:2016:850). Σχετικά με τις προϋποθέσεις για την προαγωγή σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο, βλ., για παράδειγμα, απόφαση της 21ης Δεκεμβρίου 2016, Bowman (C-539/15, EU:C:2016:977). Σχετικά με τα απαιτούμενα όρια ηλικίας για την άσκηση επαγγέλματος, βλ., για παράδειγμα, αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2011, Prigge κ.λπ. (C-447/09, EU:C:2011:573), και της 15ης Νοεμβρίου 2016, Salaberria Sorondo (C-258/15, EU:C:2016:873). Σχετικά με τα υποχρεωτικά όρια ηλικίας συνταξιοδότησεως ή τις ρήτρες για τη λύση της συμβάσεως εργασίας λόγω συνταξιοδότησεως, βλ., για παράδειγμα, απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2010, Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601).

διαλείπουσας απασχολήσεως αποτελεί μια «επιπλέον συμβατική ευκαιρία» η οποία παρέχει στον εργαζόμενο προνομιακό συμβατικό καθεστώς, που την καθιστά ελκυστικότερη για τους εργοδότες. Επιπλέον, η Ιταλική Κυβέρνηση υποστήριξε ότι η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων εφαρμόζεται στους λοιπούς όρους εργασίας που περιλαμβάνονται στη σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως, όπως ο μισθός, η ετήσια άδεια και η κοινωνική προστασία.

57. Εκ προοιμίου, θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι από κανένα στοιχείο δεν προκύπτει ότι η επίμαχη διάταξη εμπίπτει στην κατηγορία της θετικής δράσεως. Το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 ορίζει ότι, προκειμένου να πραγματοποιηθεί η πλήρης ισότητα στην επαγγελματική ζωή, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν ειδικά μέτρα με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1. Σαφής και αποκλειστικός σκοπός των μέτρων τα οποία αφορά η εν λόγω διάταξη είναι η πρόληψη ή η αντιστάθμιση όντως υφιστάμενων μειονεκτημάτων³¹.

58. Ωστόσο, εν προκειμένω, το πραγματικό αποτέλεσμα που έχει το επίμαχο μέτρο όχι μόνο δεν συνίσταται σαφώς στην παροχή πλεονεκτήματος με σκοπό την πραγμάτωση της πλήρους ισότητας στην πράξη για τους νεότερους σε ηλικία εργαζομένους, αλλ' αντιθέτως έχει περισσότερες της μίας πτυχές. Από μια ορισμένη άποψη, θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι το μέτρο αυτό διαιωνίζει την επισφαλή θέση του νεότερου σε ηλικία τμήματος του πληθυσμού εντός της αγοράς εργασίας³².

59. Εν πάση περιπτώσει, η Ιταλική Κυβέρνηση επιβεβαίωσε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ότι η επίμαχη διάταξη δεν προορίζεται να αποτελέσει μέτρο θετικής δράσεως κατά την έννοια του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

60. Με αφετηρία την ως άνω δήλωση, η εκτίμηση της υπάρξεως «λιγότερο ευνοϊκής μεταχειρίσεως» παραμένει καίριας σημασίας. Είναι εμφανές ότι το επίμαχο μέτρο έχει περισσότερα του ενός αποτελέσματα. Είναι επίσης προφανές ότι η εκτίμηση του αν μέτρο συνιστά λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση μπορεί να εξαρτάται από την άποψη του δυνητικού διαδίκου και από τα στοιχεία στα οποία επικεντρώνεται η εξέταση.

61. Η αιτιολογική σκέψη 15 της οδηγίας 2000/78 ορίζει ότι η εκτίμηση των περιστατικών από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση διάκριση είναι καθήκον των εθνικών δικαστηρίων, κατ' εφαρμογήν των κανόνων του εθνικού τους δικαίου ή της υφιστάμενης πρακτικής³³. Εφόσον τα εν λόγω πραγματικά περιστατικά αποδεικνύονται, απόκειται στον αντίδικο να αποδείξει στη συνέχεια ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, σύμφωνα με τον μηχανισμό που προβλέπεται στο άρθρο 10, παράγραφος 1, της οδηγίας³⁴.

62. Επομένως, σύμφωνα και με τον επιμερισμό καθηκόντων στο πλαίσιο της διαδικασίας προδικαστικής παραπομπής του άρθρου 267 ΣΛΕΕ³⁵, η βασιζόμενη κατ' ουσίαν στα πραγματικά περιστατικά εκτίμηση του αν υπάρχει λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση, εκτίμηση η οποία είναι κρίσιμη για την απόδειξη της διακρίσεως, αποτελεί καθήκον του εθνικού δικαστηρίου. Εντούτοις, προκειμένου να παρασχεθεί συνδρομή στο εθνικό δικαστήριο, μπορούν να υπογραμμιστούν ορισμένα χρήσιμα στοιχεία.

31 — Βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 17ης Οκτωβρίου 1995, Kalanke (C-450/93, EU:C:1995:322, σκέψη 18). Στα μέτρα αυτά, που μεταξύ άλλων αποτελούνται από ρυθμίσεις που προωθούν την προτεραιότητα επί διορισμού ή προαγωγής, επιβάλλονται, ωστόσο, περιορισμοί. Βλ., για παράδειγμα, αποφάσεις της 17ης Οκτωβρίου 1995, Kalanke (C-450/93, EU:C:1995:322, σκέψη 22), και απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 1997, Marschall (C-409/95, EU:C:1997:533, σκέψη 32).

32 — Στον τομέα των διακρίσεων λόγω φύλου, το Δικαστήριο έχει απορρίψει τη δυνατότητα να θεωρηθεί ότι εθνικό μέτρο καλύπτεται από τη «θετική δράση», σε περίπτωση που με τη σχετική ρύθμιση όχι μόνο δεν πραγματωνόταν η πλήρης ισότητα, αλλά αυτή διαιωνίζει την παραδοσιακή κατανομή των ρόλων μεταξύ ανδρών και γυναικών. Βλ., για παράδειγμα, απόφαση της 16ης Ιουλίου 2015, Μαϊστρέλλη (C-222/14, EU:C:2015:473, σκέψη 50 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

33 — Βλ. επίσης απόφαση της 21ης Ιουλίου 2011, Fuchs και Köhler (C-159/10 και C-160/10, EU:C:2011:508, σκέψη 79).

34 — Απόφαση της 25ης Απριλίου 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, σκέψη 42).

35 — Βλ., για παράδειγμα, απόφαση της 28ης Ιουλίου 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, σκέψη 27 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

63. Η αυτοδίκαιη λύση της συμβάσεως εργασίας στην ηλικία των 25 ετών μπορεί να εκληφθεί ως περιορισμός στη χρήση των συμβάσεων διαλείπουσας απασχολήσεως βάσει του άρθρου 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος. Από ορισμένης απόψεως, το εν λόγω μέτρο μπορεί όντως να θεωρηθεί ότι αποβλέπει στην αποτροπή της διαιωνίσεως της επισφαλούς θέσεως των εργαζομένων που, με την πάροδο του χρόνου, γίνονται «λιγότερο νέοι σε ηλικία». Από την άλλη πλευρά, όμως, προβλέπει λύση της συμβάσεως εργασίας ανεξάρτητα από την απόδοση των εν λόγω εργαζομένων ή από ορισμένη συμπεριφορά. Δύσκολα μπορεί να αντικρουσθεί το γεγονός ότι το εν λόγω στοιχείο, εξεταζόμενο μεμονωμένα, συνιστά λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση³⁶.

64. Ωστόσο, όπως επισημάνθηκε, η εκτίμηση της περισσότερο ή λιγότερο ευνοϊκής μεταχειρίσεως στην παρούσα υπόθεση δεν μπορεί να περιορισθεί σε ένα και μόνο στοιχείο. Το ερώτημα που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο αφορά τον κανόνα του άρθρου 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος, ο οποίος περιλαμβάνει τόσο ένα στοιχείο σχετικό με την πρόσβαση στην απασχόληση όσο και ένα στοιχείο που συνδέεται με την λύση της συμβάσεως. Φρονώ ότι τα δύο στοιχεία αυτά είναι άρρηκτα συνδεδεμένα. Ως εκ τούτου, προκειμένου να δοθεί στο αιτούν δικαστήριο χρήσιμη απάντηση, η εκτίμηση του επίμαχου μέτρου πρέπει να είναι συνολική και σφαιρική και να εξισορροπεί τα διάφορα στοιχεία και όρους της συμβατικής σχέσεως. Ειδικότερα, τα αποτελέσματα της συμβάσεως πρέπει να εκτιμηθούν υπό το πρίσμα του ευρύτερα ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου, το οποίο περιλαμβάνει το γενικό καθεστώς των όρων απασχολήσεως που αφορούν τη σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως (όπως η αποζημίωση λόγω απολύσεως, η ετήσια άδεια, η εξίσωση, ως προς ορισμένα στοιχεία, εργοδότη και εργαζομένου ή η δυνατότητα του εργαζομένου να αρνηθεί ελεύθερα την παροχή εργασίας) καθώς και εκτίμηση των συνεπειών επί της προσβάσεως των νέων στην αγορά εργασίας.

65. Στην απόφαση Mangold, το Δικαστήριο έκρινε ότι η άνευ περιορισμών *δυνατότητα* συνάψεως συμβάσεων ορισμένου χρόνου με εργαζομένους που έχουν συμπληρώσει ορισμένη ηλικία εμπίπτει στην οδηγία 2000/78 ως περίπτωση διαφορετικής μεταχειρίσεως λόγω ηλικίας³⁷. Στην απόφαση Georgiev, το Δικαστήριο έκρινε ότι η υποχρεωτικά *επιβαλλόμενη* σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε καθηγητές που είχαν συμπληρώσει την ηλικία των 65 ετών συνιστούσε διαφορετική μεταχείριση κατά την έννοια του άρθρου 6 της προμνησθείσας οδηγίας, διότι οι εργασιακές τους συνθήκες καθίσταντο «επισφαλέστερες» από εκείνες των καθηγητών ηλικίας κάτω των 65 ετών³⁸.

66. Από τη νομολογία προκύπτει ότι όταν υπάρχει διαφοροποιημένη μεταχείριση, ο λιγότερο ευνοϊκός χαρακτήρας της διαπιστώνεται μέσω της σφαιρικής εκτιμήσεως των όρων που απορρέουν από τα συμβατικά καθεστώτα τα οποία ισχύουν για τις συγκεκριμένες ηλικιακές κατηγορίες, λαμβάνοντας ως σημείο αναφοράς τις συνήθεις σχέσεις εργασίας σε αντιδιαστολή με άλλες πιο ευέλικτες μορφές εργασίας, όπως είναι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Βάσει της εν λόγω εκτιμήσεως, θεωρείται ως «λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση» η άνευ περιορισμών δυνατότητα ή η υποχρεωτική επιβολή συγκεκριμένων συμβατικών μορφών (ορισμένου χρόνου), οι οποίες χαρακτηρίζονται από μικρότερο βαθμό σταθερότητας σε σχέση με τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

67. Εν προκειμένω, η σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως συνιστά συμβατική μορφή *sui generis* της οποίας χαρακτηριστικό είναι ότι συνιστά *απόκλιση* από τις «συνήθεις συμβάσεις» (τόσο τις συμβάσεις πλήρους απασχολήσεως όσο και μερικής απασχολήσεως) όσον αφορά τη χρονική οργάνωση της εργασιακής σχέσεως. Η ευελιξία αφορά τη χρονική διάσταση της εργασιακής σχέσεως, η οποία καταλείπεται στη βούληση των εργοδοτών, ώστε να αποφασίζουν ανάλογα με τις ανάγκες τους. Η σύναψη των συμβάσεων διαλείπουσας απασχολήσεως συνεπάγεται ότι ο εργαζόμενος δεν διαθέτει εγγυημένο αριθμό ωρών εργασίας ούτε, κατά συνέπεια, σταθερό εισόδημα. Μολονότι το εν λόγω

36 — Βλ., για παράδειγμα, αποφάσεις της 16ης Οκτωβρίου 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, σκέψη 51), και της 13ης Σεπτεμβρίου 2011, Prigge κ.λπ. (C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψη 44).

37 — Απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, σκέψη 57).

38 — Απόφαση της 18ης Νοεμβρίου 2010, Georgiev (C-250/09 και C-268/09, EU:C:2010:699, σκέψεις 33 και 34), που απέρριψε τα επιχειρήματα της Βουλγαρικής Κυβερνήσεως ότι το μέτρο δεν συνιστούσε μη ευνοϊκή μεταχείριση.

καθεστώς εφαρμόζεται σε εργαζομένους όλων των κατηγοριών βάσει αντικειμενικών λόγων και υπό ορισμένες προϋποθέσεις, εντούτοις το καθεστώς που ισχύει για τους εργαζομένους κάτω των 25 ετών συνιστά απόκλιση από τις νομικές προϋποθέσεις που δικαιολογούν τη χρήση του εν λόγω *sui generis* είδους συμβάσεως.

68. Από την άλλη πλευρά, όμως, υποστηρίζεται ότι η επίμαχη διάταξη προσφέρει ευρύτερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας σε πρόσωπα ηλικίας κάτω των 25 ετών μέσω μιας ιδιαίτερας ευέλικτης συμβάσεως. Η διάταξη αυτή δεν αποκλείει τη δυνατότητα των εργοδοτών να προσφέρουν στα εν λόγω πρόσωπα άλλα είδη συμβάσεων. Ωστόσο, συγχρόνως, η δυνατότητα χρήσεως των συμβάσεων διαλείπουσας απασχολήσεως χωρίς αντικειμενικές προϋποθέσεις ενδέχεται να καταστήσει δυσχερέστερη για τα πρόσωπα ηλικίας κάτω των 25 ετών την πρόσβαση σε άλλες μορφές συμβάσεων που δεν παρέχουν στον εργοδότη τέτοια ευελιξία. Κατά συνέπεια, οι νεότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι ενδέχεται να βρεθούν σε δυσχερέστερη θέση όσον αφορά την πρόσβαση σε «κανονική» απασχόληση κατά τη διάρκεια τμήματος της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας³⁹. Συνοψίζοντας, μολονότι το δίκαιο της Ένωσης δεν απαγορεύει τις εν λόγω πιο ευέλικτες μορφές συμβάσεων⁴⁰, η υποχρεωτική επιβολή τους ή η άνευ περιορισμών εφαρμογή τους σε συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα μπορεί να αποβεί προβληματική.

69. Επιπλέον, το γεγονός ότι το εθνικό δίκαιο επιβάλλει περιορισμούς στη γενική χρήση των συμβάσεων διαλείπουσας απασχολήσεως (και ότι οι περιορισμοί έχουν ενισχυθεί προοδευτικά με την πάροδο του χρόνου) καταδεικνύει ότι, όσον αφορά τους όρους απασχολήσεως, η χρήση της συμβάσεως αυτής δεν θεωρείται άνευ ετέρου ως πιο ευνοϊκή ή πιο προστατευτική μεταχείριση από τη σκοπιά του εθνικού δικαίου. Πράγματι, η Ιταλική Κυβέρνηση, στις γραπτές της παρατηρήσεις, αναφέρθηκε στην εν λόγω σύμβαση ως μέσο «λιγότερο επιτακτικού χαρακτήρα και λιγότερο δαπανηρό σε σχέση με τις συνήθεις συμβάσεις εργασίας».

70. Συμπερασματικά, κατά την άποψή μου, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η εξέταση της υπάρξεως λιγότερο ευνοϊκής μεταχειρίσεως πρέπει να συνίσταται σε μια συνολική εκτίμηση των αποτελεσμάτων που έχει η εφαρμογή της ρυθμίσεως. Η εξέταση αυτή απαιτεί τη γνώση τόσο των προκαλούμενων αποτελεσμάτων όσο και του ευρύτερου νομοθετικού πλαισίου εντός του οποίου εφαρμόζεται η ρύθμιση. Ως εκ τούτου, απόκειται στο εθνικό δικαστήριο να διενεργήσει την εν λόγω εξέταση.

71. Κατά τη διενέργεια της εν λόγω εξετάσεως, θα πρέπει να αποφεύγονται δύο ακραία ενδεχόμενα. Πρώτον, όπως προκύπτει από την παρούσα ενότητα, η εκτίμηση της λιγότερο ευνοϊκής μεταχειρίσεως δεν πρέπει να αφορά μία μόνο συγκεκριμένη ρύθμιση σε μεμονωμένη βάση, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι υπόλοιπες ρυθμίσεις. Δεύτερον, η συνολική, σφαιρική εκτίμηση έχει την έννοια ότι ορισμένα επιμέρους στοιχεία του συνόλου ενδέχεται να λειτουργούν θετικά και άλλα αρνητικά. Πολύ δύσκολα μπορεί ορισμένο μέτρο να κριθεί αποκλειστικά ευνοϊκό ως προς όλα τα στοιχεία του. Σημασία έχει το σύνολο: Σε συνολική βάση, περιέρχεται η προστατευόμενη ομάδα σε χειρότερη θέση εξαιτίας του μέτρου;

72. Τέλος, υπενθυμίζεται ότι τα αποτελέσματα του οικείου μέτρου δεν πρέπει να συγχέονται με τον σκοπό του, τον οποίο επικαλείται η Ιταλική Κυβέρνηση. Η επίμαχη διάταξη μπορεί όντως να αποσκοπεί στην παροχή στους νέους που αναζητούν εργασία επιπλέον ευκαιριών εντάξεως στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, κριτήριο για τη διαπίστωση του δυσμενούς χαρακτήρα του μέτρου σε σχέση με την εν λόγω ομάδα προσώπων είναι τα αποτελέσματά του, τα οποία, επίσης στο πλαίσιο της συνολικής εκτιμήσεως του μέτρου, περιλαμβάνουν όχι μόνο την πρόσβαση στην αγορά, αλλά και τους όρους απασχολήσεως καθώς και την απόλυση.

39 — Βλ. κατ' αναλογία, απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, σκέψη 64).

40 — Βλ., για παράδειγμα, απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2004, Wippel (C-313/02, EU:C:2004:607).

3. Δικαιολόγηση

73. Αν το εθνικό δικαστήριο κρίνει ότι το άρθρο 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος συνιστά λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78, θα πρέπει να εξετασθεί αν η διαφορετική μεταχείριση αυτή μπορεί να δικαιολογηθεί βάσει του άρθρου 6, παράγραφος 1, της ίδιας οδηγίας. Ειδικότερα, κατωτέρω εξετάζεται αν η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά και εύλογα από ορισμένο θεμιτό σκοπό (α), καθώς και αν τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και δεν υπερβαίνουν το αναγκαίο για την επίτευξή του μέτρο (β).

α) Θεμιτός σκοπός

74. Εν προκειμένω, ο προσδιορισμός του θεμιτού σκοπού, την επίτευξη του οποίου επιδιώκει το άρθρο 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος, αποτέλεσε αντικείμενο διχογνωμίας. Όπως επισημαίνει το αιτούν δικαστήριο, το νομοθετικό διάταγμα δεν περιέχει ειδική αναφορά στους επιδιωκόμενους μέσω του άρθρου 34, παράγραφος 2, σκοπούς.

75. Κατ' αρχήν, το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να αποδεικνύουν με πολύ συγκεκριμένα στοιχεία τον θεμιτό χαρακτήρα του επιδιωκόμενου σκοπού⁴¹. Εντούτοις, ελλείπει σαφούς διευκρίνισης ως προς τον σκοπό στον οποίο φέρεται να στηρίζεται το οικείο μέτρο, το Δικαστήριο επιδεικνύει ως ένα βαθμό ελαστικότητα κατά τον προσδιορισμό των σκοπών αυτών, επιτρέποντας την αξιοποίηση άλλων στοιχείων, όπως είναι το γενικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται το συγκεκριμένο μέτρο⁴².

76. Η Ιταλική Κυβέρνηση προέβαλε διάφορους σκοπούς ως έρεισμα του επίμαχου μέτρου, οι οποίοι μπορεί μεν τρόπον τινά να αλληλοσυνδέονται, πλην όμως δεν αλληλεπικαλύπτονται πλήρως. Πρώτον, το επίμαχο μέτρο αποτελεί μέρος νομικού πλαισίου το οποίο αποσκοπεί στην προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, προκειμένου να αυξηθεί το ποσοστό απασχολήσεως. Δεύτερον, η εθνική νομοθεσία αποσκοπεί στην ενίσχυση της εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας. Τρίτον, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η Ιταλική Κυβέρνηση διευκρίνισε περαιτέρω ότι ο ειδικότερος σκοπός στον οποίο στηρίζεται η συγκεκριμένη επίμαχη διάταξη είναι η παροχή μιας πρώτης ευκαιρίας για απασχόληση, δίνοντας με τον τρόπο αυτό τη δυνατότητα αποκτήσεως μιας αρχικής και, στη συνέχεια, σχετικής εμπειρίας στην αγορά εργασίας, όχι όμως και σταθερής απασχολήσεως.

77. Η Επιτροπή υποστήριξε ότι ο επιδιωκόμενος σκοπός θα μπορούσε επίσης να αντληθεί από τον «legge di delega» (εξουσιοδοτικό νόμο), που αποτέλεσε τη βάση του νομοθετικού διατάγματος, το άρθρο 1, παράγραφος 1 του οποίου μνημονεύει τον σκοπό της ενισχύσεως «[...] της ικανότητας επαγγελματικής εντάξεως των ανέργων και όλων όσοι αναζητούν μια πρώτη απασχόληση, ιδίως των γυναικών και των νέων»⁴³.

78. Το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 περιλαμβάνει ενδεικτικό κατάλογο θεμιτών σκοπών. Στον εν λόγω κατάλογο περιλαμβάνονται η πολιτική στον τομέα της απασχολήσεως, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισεως⁴⁴. Το άρθρο 6, παράγραφος 1, στοιχείο α', παραθέτει ρητώς παραδείγματα θεμιτής διαφορετικής μεταχειρίσεως, όπως είναι η «καθιέρωση

41 — Απόφαση της 5ης Μαρτίου 2009, *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, σκέψη 65).

42 — Βλ., για παράδειγμα, αποφάσεις της 16ης Οκτωβρίου 2007, *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604 σκέψεις 56 και 57)· της 5ης Μαρτίου 2009, *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, σκέψη 45)· της 12ης Ιανουαρίου 2010, *Petersen* (C-341/08, EU:C:2010:4, σκέψη 40), και της 13ης Νοεμβρίου 2014, *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, σκέψη 62).

43 — Νόμος 30 της 14ης Φεβρουαρίου 2003. *GURI* αριθ. 47 της 26ης Φεβρουαρίου 2003.

44 — Βλ., συναφώς, αποφάσεις της 5ης Μαρτίου 2009, *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, σκέψη 43)· της 12ης Οκτωβρίου 2010, *Rosenblatt* (C-45/09, EU:C:2010:601, σκέψη 40), και της 13ης Σεπτεμβρίου 2011, *Prigge* κ.λπ. (C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψη 80).

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».

79. Η προώθηση της απασχολήσεως συνιστά αναμφισβήτητα θεμιτό σκοπό. Η διαπίστωση αυτή ισχύει κατά μείζονα λόγο για την απασχόληση των νέων, ζήτημα που επίσης απασχολεί τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁴⁵. Το Δικαστήριο έχει κατ' επανάληψη επιβεβαιώσει θεμιτούς σκοπούς στους οποίους συγκαταλέγονται η προώθηση των προσλήψεων, συμπεριλαμβανομένης της διευκόλυνσεως της προσβάσεως των νέων σε ορισμένο επάγγελμα⁴⁶ ή της βελτιώσεως της θέσεως των νέων στην αγορά εργασίας, ώστε να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους⁴⁷.

80. Το Δικαστήριο έχει κρίνει εξάλλου ότι μέτρα που προάγουν την ευελιξία της αγοράς εργασίας μπορούν να χαρακτηριστούν ως μέτρα που συμβάλλουν στην πολιτική απασχολήσεως⁴⁸. Συναφώς, το Δικαστήριο έχει συγκεκριμένα δεχθεί ότι εθνικοί κανόνες μπορούν, κατά την επιδίωξη θεμιτών σκοπών δημοσίου συμφέροντος στον τομέα της πολιτικής απασχολήσεως ή της αγοράς εργασίας, να αναγνωρίζουν και να παρέχουν ορισμένο βαθμό ευελιξίας στους εργοδότες⁴⁹. Ειδικότερα, η διευκόλυνση της προσλήψεως νεότερων σε ηλικία εργαζομένων μέσω της αυξήσεως της ελαστικότητας στη διαχείριση του προσωπικού συνιστά θεμιτό σκοπό⁵⁰.

81. Κατά συνέπεια, καθένας από τους σκοπούς τους οποίους μνημονεύουν η Ιταλική Κυβέρνηση και η Επιτροπή θα μπορούσε, κατ' αρχήν, να αποτελέσει θεμιτό σκοπό κατά το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

82. Ωστόσο, το ζητούμενο στην παρούσα υπόθεση δεν είναι ακριβώς η έλλειψη θεμιτού σκοπού. Αντιθέτως, υπάρχει πληθώρα σκοπών τους οποίους επικαλέστηκε η Ιταλική Κυβέρνηση, καθένας εκ των οποίων αφορά και μια διαφορετική πτυχή του ζητήματος. Στο εθνικό δικαστήριο απόκειται να διευκρινίσει, αίροντας τις σχετικές ισχυρές αμφιβολίες, ποιος είναι ο ακριβής σκοπός που επιδιώκεται στην εξεταζόμενη υπόθεση.

83. Η αναγκαιότητα σαφούς προσδιορισμού ενός συγκεκριμένου θεμιτού σκοπού στον οποίο ερείδεται το επίμαχο μέτρο αποτελεί καθοριστικό στοιχείο για το επόμενο στάδιο της εξετάσεως: το στάδιο αυτό συνίσταται στην εκτίμηση της καταλληλότητας, της συνοχής και της αναγκαιότητας του μέτρου. Η εν λόγω εκτίμηση, όπως και κάθε εκτίμηση βάσει της αρχής της αναλογικότητας, αφορά τη σχέση μεταξύ σκοπών και μέσων. Ωστόσο, η εκτίμηση της καταλληλότητας των επιλεγέντων μέσων δεν είναι δυνατή χωρίς να έχουν διευκρινιστεί οι σκοποί. Για να μιλήσω μεταφορικά, είναι δύσκολο να συζητήσουμε για το αν κάποιος βρίσκεται στον σωστό δρόμο, αν δεν γνωρίζουμε ποιος είναι ο ακριβής προορισμός του. Επομένως, ο σκοπός –χωρίς να αποκλείεται η επιδίωξη περισσότερων σκοπών συγχρόνως⁵¹– πρέπει να προσδιοριστεί με σαφήνεια.

45 — Βλ. σύσταση του Συμβουλίου, της 22ας Απριλίου 2013, για τη θέσπιση εγγυήσεων για τη νεολαία (ΕΕ 2013, C 120, σ. 1). Η εν λόγω πράξη θεσπίζει κατευθυντήριες γραμμές και συνιστά στα κράτη μέλη «να εξασφαλίζουν ότι όλοι οι νέοι ηλικίας κάτω των 25 ετών λαμβάνουν προσφορά απασχόλησης καλής ποιότητας, συνεχή εκπαίδευση, μαθητεία ή άσκηση εντός περιόδου τεσσάρων μηνών από τη στιγμή που καθίστανται άνεργοι ή εξέρχονται από την επίσημη εκπαίδευση» (η υπογράμμιση δική μου).

46 — Βλ., για παράδειγμα, αποφάσεις της 16ης Οκτωβρίου 2007, *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, σκέψη 65)· της 12ης Ιανουαρίου 2010, *Petersen* (C-341/08, EU:C:2010:4, σκέψη 68)· της 18ης Νοεμβρίου 2010, *Georgiev* (C-250/09 και C-268/09, EU:C:2010:699, σκέψη 45), και της 21ης Ιουλίου 2011, *Fuchs και Köhler* (C-159/10 και C-160/10, EU:C:2011:508, σκέψη 49).

47 — Απόφαση της 10ης Νοεμβρίου 2016, *de Lange* (C-548/15, EU:C:2016:850, σκέψη 27).

48 — Απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, *HK Danmark* (C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 82).

49 — Βλ., συναφώς, αποφάσεις της 5ης Μαρτίου 2009, *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, σκέψη 46), και της 21ης Ιουλίου 2011, *Fuchs και Köhler* (C-159/10 και C-160/10, EU:C:2011:508, σκέψη 52).

50 — Απόφαση της 19ης Ιανουαρίου 2010, *Küçükdüveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, σκέψεις 35 και 36).

51 — Βλ., συναφώς, απόφαση της 21ης Ιουλίου 2011, *Fuchs και Köhler* (C-159/10 και C-160/10, EU:C:2011:508, σκέψεις 44 έως 46 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

β) Καταλληλότητα και αναγκαιότητα

84. Στο πλαίσιο του ελέγχου της καταλληλότητας, εξετάζεται αν τα επιλεγέντα μέσα είναι ικανά να επιτύχουν τον σκοπό. Κεντρικό στοιχείο του ελέγχου της αναγκαιότητας είναι αν υπάρχουν άλλες λιγότερο παρεμβατικές εναλλακτικές λύσεις σε σχέση με τα επιλεγέντα μέσα. Αμφότερες οι ανωτέρω εκτιμήσεις απαιτούν λεπτομερή γνώση του ευρύτερου νομοθετικού πλαισίου, όπως των γενικών κανόνων που αποσκοπούν στην προστασία των εργαζομένων, των ειδικών κανόνων για την αποφυγή των καταχρήσεων καθώς και των κανόνων των σχετικών με τους ουσιαστικούς όρους απασχολήσεως που διέπουν την επίμαχη εν προκειμένω σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως. Ως εκ τούτου, απέκειται επίσης στο εθνικό δικαστήριο να προβεί εν τέλει στην εκτίμηση της καταλληλότητας και της αναγκαιότητας της επίμαχης εθνικής διατάξεως.

85. Οι σκέψεις που ακολουθούν έχουν ως σκοπό να παράσχουν στο αιτούν δικαστήριο ορισμένες διευκρινίσεις σχετικά με την εν λόγω εκτίμηση, υπό την επιφύλαξη του ακριβέστερου προσδιορισμού του σκοπού, στον οποίο θα προβεί το αιτούν δικαστήριο. Στο πλαίσιο αυτό, θα εξετάσω τα κριτήρια της καταλληλότητας και της αναγκαιότητας σε σχέση με καθέναν από τους σκοπούς που προέβλεπε η Ιταλική Κυβέρνηση, και συγκεκριμένα: τον σκοπό της προωθήσεως της ευελιξίας στην αγορά εργασίας (i)· τον σκοπό της ενισχύσεως της εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας (ii)· και τον σκοπό της παροχής μιας πρώτης ευκαιρίας για απασχόληση για τα νεότερα σε ηλικία πρόσωπα (iii).

86. Ως κοινή εισαγωγική παρατήρηση στην παρούσα ενότητα θα πρέπει να υπομνησθεί ότι τα κράτη μέλη διαθέτουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως όσον αφορά τις επιλογές τους σχετικά με την επιδίωξη ενός συγκεκριμένου σκοπού στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχολήσεως, καθώς και όσον αφορά τον καθορισμό των μέτρων επιτεύξεως του εν λόγω σκοπού⁵². Πάντως, το περιθώριο εκτιμήσεως αυτό δεν μπορεί να έχει τέτοια έκταση ώστε να καθιστά άνευ αντικειμένου την εφαρμογή της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας⁵³.

i) Ο σκοπός της προωθήσεως της ευελιξίας στην αγορά εργασίας

87. Η Ιταλική Κυβέρνηση διευκρίνισε ότι η επίμαχη εθνική διάταξη αποτελεί στοιχείο ενός ευρύτερου νομοθετικού πλαισίου με το οποίο επιδιώχθηκε κατά την τελευταία δεκαετία η επίτευξη ευελιξίας στην αγορά εργασίας.

88. Γενικά, μέτρο το οποίο επιτρέπει μορφές συμβάσεων εργασίας που είναι λιγότερο αυστηρές για τους εργοδότες μπορεί εκ πρώτης όψεως να θεωρηθεί κατάλληλο για την επίτευξη μεγαλύτερου βαθμού ευελιξίας στην αγορά εργασίας.

89. Ωστόσο, το άρθρο 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος καθιστά δυνατή τη μεγαλύτερη εκτάσεως χρήση της εν λόγω ευέλικτης συμβάσεως σε συγκεκριμένες ηλικιακές ομάδες: στα πρόσωπα ηλικίας κάτω των 25 ετών και στα πρόσωπα ηλικίας άνω των 45 ετών. Κατά συνέπεια, τίθεται το ζήτημα πώς ακριβώς η διευκόλυνση της προσβάσεως συγκεκριμένων μόνο ηλικιακών ομάδων σε ευέλικτη μορφή συμβάσεως καθιστά δυνατή την επίτευξη του συνολικού σκοπού της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Συναφώς, το εθνικό δικαστήριο θα πρέπει να εκτιμήσει γιατί ένα μέτρο με το οποίο επιδιώκεται ένας γενικός σκοπός αυξήσεως της ευελιξίας στην αγορά εργασίας πρέπει να ισχύει μόνο σε σχέση με συγκεκριμένες ηλικιακές ομάδες. Με άλλα λόγια, αν η ευελιξία αποτελεί σκοπό που αφορά το σύνολο της αγοράς εργασίας, δεν μπορεί να καταστεί σαφές χωρίς την παροχή περαιτέρω διευκρινίσεων για ποιον λόγο η υλοποίηση του εν λόγω σκοπού πρέπει να επικεντρώνεται μόνο σε συγκεκριμένες ηλικιακές ομάδες.

52 — Βλ., για παράδειγμα, απόφαση της 18ης Νοεμβρίου 2010, Georgiev (C-250/09 και C-268/09, EU:C:2010:699, σκέψη 50 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

53 — Βλ., για παράδειγμα, απόφαση της 13ης Νοεμβρίου 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, σκέψη 67 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

90. Περαιτέρω, κατά την εξέταση του αν υφίσταται υπέρβαση του αναγκαίου για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού μέτρου, η επίμαχη διάταξη θα πρέπει να ενταχθεί εντός του γενικότερου πλαισίου της. Πρέπει επίσης να συνεκτιμηθούν τα μη επιθυμητά αποτελέσματα που ενδέχεται να προκαλέσει η ως άνω διάταξη στα ενδιαφερόμενα πρόσωπα⁵⁴. Κατά συνέπεια, το αιτούν δικαστήριο, κατά την εκτίμηση της αναγκαιότητας του επίμαχου μέτρου σε σχέση με τον σκοπό της προωθήσεως της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, θα πρέπει να αξιολογήσει κατά πόσον το επίμαχο μέτρο επιτυγχάνει την εύλογη εξισορρόπηση, αφενός, των γενικών συμφερόντων της πολιτικής απασχολήσεως και, αφετέρου, των κινδύνων που διατρέχουν οι νεότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι να βρεθούν στις πιο επισφαλείς ομάδες της αγοράς εργασίας.

ii) Ο σκοπός της ενισχύσεως της απασχολήσεως των νέων

91. Η Ιταλική Κυβέρνηση υποστήριξε ότι η ευρύτερη πρόσβαση στις συμβάσεις διαλείπουσας απασχολήσεως για αναζητούντες εργασία που δεν έχουν συμπληρώσει την ηλικία των 25 ετών αποσκοπεί στην επίτευξη του σκοπού της ενισχύσεως της προσβάσεως των νέων στην αγορά εργασίας.

92. Η Επιτροπή διατείνεται, ωστόσο, ότι ο εν λόγω σκοπός δεν επιδιώκεται με συνεκτικό τρόπο, διότι οι νέοι εργαζόμενοι που απασχολούνται υπό το καθεστώς αυτό απολύονται μόλις συμπληρώσουν το 25ο έτος της ηλικίας τους. Το γεγονός αυτό αναιρεί τα ευεργετικά αποτελέσματα του μέτρου για την απασχόληση των νέων.

93. Έχοντας υπόψη το ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως του εθνικού νομοθέτη στο πλαίσιο αυτό, και ελλείψει περαιτέρω στοιχείων, ιδίως στατιστικών, στο παρόν στάδιο δεν είναι δυνατόν να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι το επίμαχο μέτρο είναι προδήλως ακατάλληλο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού. Απόκειται στο εθνικό δικαστήριο, το οποίο έχει στη διάθεσή του τα πρόσφορα πραγματικά και αποδεικτικά στοιχεία, να διαπιστώσει αν όντως συντρέχει τέτοια περίπτωση.

94. Ωστόσο, υπενθυμίζεται ότι «απλές γενικεύσεις που αφορούν την καταλληλότητα συγκεκριμένου μέτρου να συμβάλει στην πολιτική απασχολήσεως, της αγοράς εργασίας ή της επαγγελματικής κατάρτισεως δεν αρκούν για να αποδειχθεί ότι ο σκοπός του μέτρου αυτού είναι ικανός να δικαιολογήσει την παρέκκλιση από την αρχή αυτής, αλλ' ούτε και αποτελούν στοιχεία επιτρέποντα ευλόγως να κριθεί ότι τα επιλεγέντα μέτρα ήσαν πρόσφορα για την υλοποίηση του σκοπού αυτού»⁵⁵.

95. Ειδικότερα, απόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εκτιμήσει, με γνώμονα τους κανόνες της εθνικής του νομοθεσίας, την αποδεικτική ισχύ των στοιχείων που έχουν υποβληθεί ενώπιόν του, μεταξύ των οποίων μπορεί να περιλαμβάνονται και στατιστικά στοιχεία⁵⁶. Στο πλαίσιο αυτό, αληθεύει ότι οι νομοθετικές επιλογές στον τομέα της εργασίας, στον οποίο τα κράτη μέλη διαθέτουν ορισμένη ευχέρεια, μπορούν να στηρίζονται σε προβλέψεις και εκτιμήσεις πολιτικής φύσεως, οι οποίες ενδέχεται να εμπεριέχουν ορισμένο βαθμό αβεβαιότητας⁵⁷. Ωστόσο, η προϋπόθεση της καταλληλότητας που επιβάλλεται με το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 επιτάσσει να υφίσταται μεταξύ του επιδιωκόμενου σκοπού και των επιλεγέντων μέσων μια τουλάχιστον εύλογη σχέση προσφορότητας και συνοχής.

96. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να ελεγχθεί αν το άρθρο 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος επιδιώκει κατά τρόπο συνεπή και συστηματικό την επίτευξη του σκοπού της ενισχύσεως της προσλήψεως των νέων. Ειδικότερα, το επιχείρημα που προέβαλε η Επιτροπή ότι, λόγω της αυτοδίκαιης λύσεως της συμβάσεως εργασίας με τη συμπλήρωση της ηλικίας των 25 ετών, η επίμαχη

54 — Βλ., συναφώς, αποφάσεις της 6ης Δεκεμβρίου 2012, Odar (C-152/11, EU:C:2012:772, σκέψη 65), και της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark (C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 89).

55 — Απόφαση της 5ης Μαρτίου 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, σκέψη 51).

56 — Βλ., συναφώς, απόφαση της 21ης Ιουλίου 2011, Fuchs και Köhler (C-159/10 και C-160/10, EU:C:2011:508, σκέψη 82).

57 — Βλ., συναφώς, απόφαση της 21ης Ιουλίου 2011, Fuchs και Köhler (C-159/10 και C-160/10, EU:C:2011:508, σκέψη 81).

διάταξη δεν έχει εσωτερική συνοχή χρήζει περαιτέρω εξετάσεως. Αν το επιχείρημα αυτό επαληθευτεί με περαιτέρω αποδεικτικά στοιχεία, θα μπορούσε όντως να υποστηριχθεί ότι η επίμαχη διάταξη, αντί να επιδιώκει την αντιμετώπιση της ανεργίας, απλώς μετακυλύει το πρόβλημα: μεταθέτει απλώς και μόνο την ανεργία στην επόμενη ηλικιακή ομάδα.

97. Από απόψεως αναγκαιότητας του μέτρου, απόκειται επίσης στο εθνικό δικαστήριο να ερευνήσει τυχόν λιγότερο παρεμβατικές εναλλακτικές λύσεις σε σχέση με την αυτοδίκαιη λύση της συμβάσεως εργασίας, οι οποίες θα μπορούσαν να καταστήσουν δυνατή μια πιο μετριασμένη εφαρμογή του ηλικιακού περιορισμού.

iii) Ευκαιρία πρώτης απασχολήσεως

98. Τέλος, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η Ιταλική Κυβέρνηση διευκρίνισε ότι κύριος και ειδικός σκοπός της επίμαχης διατάξεως δεν είναι να παράσχει στους νέους πρόσβαση στην αγορά εργασίας σε σταθερή βάση, αλλά απλώς να τους δώσει μια πρώτη ευκαιρία προσβάσεως στην αγορά εργασίας. Σκοπός της διατάξεως δεν είναι η ένταξη των νέων στην αγορά και η διατήρησή τους σε (μόνιμη) εργασιακή θέση, αλλά ο εφοδιασμός τους με μια πρώτη εμπειρία, η οποία σε επόμενο στάδιο θα τους δώσει προβάδισμα στον ανταγωνισμό εντός της αγοράς εργασίας. Με άλλα λόγια, η αμφισβητούμενη εθνική διάταξη υποστηρίχθηκε κατ' ουσίαν ότι εφαρμόζεται ένα βήμα πριν από την πλήρη πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Σκοπός της εν λόγω διατάξεως είναι να δημιουργηθεί ορισμένη ισότητα ευκαιριών ή δυνατοτήτων, ώστε στο επόμενο στάδιο τα πρόσωπα ηλικίας κάτω των 25 ετών να είναι σε θέση να ανταγωνιστούν αποτελεσματικά με ομάδες προσώπων μεγαλύτερης ηλικίας.

99. Εκ πρώτης όψεως, η ηλικία, ιδίως οι ηλικίες κάτω των 25 ετών, θα μπορούσε να εκληφθεί ως ένδειξη απουσίας εμπειρίας στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας. Η καταλληλότητα του μέτρου που έχει τον ανωτέρω σκοπό πρέπει επίσης να επαληθευτεί βάσει των αποδεικτικών στοιχείων που έχει στη διάθεσή του το εθνικό δικαστήριο, λαμβανομένου δεόντως υπόψη και του περιθωρίου εκτιμήσεως του εθνικού νομοθέτη.

100. Ειδικότερα, το αιτούν δικαστήριο θα πρέπει να λάβει υπόψη του το γεγονός ότι η συγκεκριμένη επίμαχη διάταξη, ακόμα και αν επιδιώκει την επίτευξη του σκοπού της παροχής μιας πρώτης ευκαιρίας εργασίας, δεν απαιτεί να μη διαθέτουν προηγούμενη εμπειρία τα πρόσωπα επί των οποίων εφαρμόζεται το άρθρο 34, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος. Πράγματι, η εν λόγω διάταξη κάνει αναφορά μόνο στην ηλικία, χωρίς αυτή να συνδέεται με την εμπειρία, τη μόρφωση ή τη μαθητεία.

101. Επιπλέον, πρέπει να σημειωθεί ότι, μολονότι η Ιταλική Κυβέρνηση δηλώνει ότι η επίμαχη διάταξη δεν αποβλέπει στη δημιουργία ευκαιριών σταθερής απασχολήσεως, εντούτοις η σύμβαση διαλείπουσας απασχολήσεως μπορεί να συναφθεί και υπό τη μορφή συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου. Απόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εκτιμήσει τη σημασία του στοιχείου αυτού, από απόψεως συνοχής, λαμβάνοντας δεόντως υπόψη το χρονικό διάστημα κατά το οποίο μπορεί να ισχύσει η εν λόγω σύμβαση για νέους εργαζομένους που έχουν συμπληρώσει την προβλεπόμενη από το εθνικό δίκαιο ηλικία εργασίας.

102. Από τη σκοπιά του κριτηρίου της αναγκαιότητας, πρέπει να διαπιστωθεί αν θα μπορούσαν να έχουν προβλεφθεί άλλα λιγότερο επαχθή μέσα. Ειδικότερα, για την εκτίμηση του επίμαχου μέτρου θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η αμφισβητούμενη διάταξη στηρίζεται αποκλειστικά στο κριτήριο της ηλικίας. Απόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξετάσει αν το μέτρο αυτό θα μπορούσε ευλόγως να επιτύχει τον επιδιωκόμενο σκοπό μέσω πρόσθετων πρόσφορων κριτηρίων, όπως είναι, παραδείγματος χάριν, η απαίτηση να είναι ο ενδιαφερόμενος άνεργος ή να μην έχει προηγούμενη εμπειρία⁵⁸.

58 — Βλ., συναφώς, απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, σκέψεις 64 και 65).

103. Εξάλλου, η Ιταλική Κυβέρνηση υποστήριξε επίσης ότι ο σκοπός της παροχής μιας πρώτης εμπειρίας απασχολήσεως μη μόνιμου χαρακτήρα δικαιολογεί την αυτοδίκαιη λύση της συμβάσεως απασχολήσεως με τη συμπλήρωση της ηλικίας των 25 ετών. Το γεγονός αυτό, σύμφωνα με την Ιταλική Κυβέρνηση, καθιστά το μέτρο ιδιαιτέρως αποτελεσματικό. Καθιστά δυνατή την πρόσβαση μεγαλύτερου αριθμού προσώπων στις διαθέσιμες θέσεις. Σύμφωνα με το ως άνω επιχείρημα, η λογική που διαπνέει το επίμαχο μέτρο είναι η κατανομή των διαθέσιμων θέσεων εργασίας: να προσφέρεται δηλαδή σε όλους ένα κομμάτι από την πίτα.

104. Εντούτοις, η εξήγηση που στηρίζεται στο «μοίρασμα της πίτας» δεν είναι εντελώς πειστική. Πρόσωπο που προσλαμβάνεται σε νεότερη ηλικία έχει τη δυνατότητα να απολαμβάνει το δικό του/της κομμάτι από την πίτα για κάποια χρόνια, ενώ τα πρόσωπα που βρίσκονται πλησιέστερα στην ηλικία των 25 ετών θα μπορούν να το έχουν για λίγους μόνο μήνες. Επομένως, γιατί να μην προβλεφθεί, αντ' αυτού, μια ανώτατη διάρκεια ισχύος της συμβάσεως για κάθε πρόσωπο, ώστε να επιτευχθεί δικαιότερο «μοίρασμα της πίτας»; Ο συλλογισμός του «μοιράσματος της πίτας» υποπίπτει σε λογικό σφάλμα σε σχέση με αυτή καθεαυτήν την ηλικιακή ομάδα κάτω των 25 ετών: πρέπει η ομάδα αυτή να μοιραστεί την πίτα, όταν σε άλλες ομάδες προσφέρεται διαφορετικό γεύμα;

105. Συνοψίζοντας, όσον αφορά ευαίσθητα ζητήματα όπως η πολιτική απασχολήσεως και η κοινωνική πολιτική, τα κράτη μέλη διαθέτουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως. Έχουν τη δυνατότητα να επιδιώκουν μια σειρά θεμιτών σκοπών. Ωστόσο, η επιδίωξη των σκοπών αυτών πρέπει να εμφανίζει ένα εύλογο επίπεδο σαφήνειας και συνοχής, το οποίο εμπεριέχεται στα κριτήρια της καταλληλότητας και της αναγκαιότητας.

V – Πρόταση

106. Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει στο προδικαστικό ερώτημα του Corte suprema di cassazione (Ακυρωτικού Δικαστηρίου, Ιταλία) την εξής απάντηση:

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, πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθενται σε εθνική νομοθετική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, κατά την οποία οι συμβάσεις διαλείπουσας απασχολήσεως μπορούν σε κάθε περίπτωση να συνάπτονται με εργαζομένους ηλικίας κάτω των 25 ετών, εφόσον:

- η εν λόγω νομοθετική ρύθμιση επιδιώκει θεμιτό σκοπό που αφορά την πολιτική απασχολήσεως και εργασίας· και
- επιτυγχάνει τον εν λόγω σκοπό με μέσα που είναι συγχρόνως πρόσφορα και αναγκαία.

Στο εθνικό δικαστήριο απόκειται να προσδιορίσει αν οι εν λόγω προϋποθέσεις πληρούνται στην εξεταζόμενη υπόθεση.