Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (prvo vijeće)

19. srpnja 2017.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2000/78/EZ – Jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja – Članak 2. stavak 1. – Članak 2. stavak 2. točka (a) – Članak 6. stavak 1. – Diskriminacija na temelju dobi – Ugovori o povremenom radu koji se mogu sklopiti s osobama mlađima od 25 godina – Automatski prestanak ugovora o radu kada radnik navrši 25 godina”

U predmetu C-143/16,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Corte suprema di cassazione (Vrhovni kasacijski sud, Italija) odlukom od 15. prosinca 2015., koju je Sud zaprimio 9. ožujka 2016., u postupku

Abercrombie & Fitch Italia Srl

protiv

Antonino Bordonaro,

SUD (prvo vijeće),

u sastavu: R. Silva de Lapuerta, predsjednica vijeća, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (izvjestitelj), C. G. Fernlund i S. Rodin, suci,

nezavisni odvjetnik: M. Bobek,

tajnik: R. Schiano, administrator,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 12. siječnja 2017.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za Abercrombie & Fitch Italia Srl, G. Di Garbo, G. Brocchieri, G. Iorio Fiorelli i E. Ceracchi, *avvocati*,

– za A. Bordonara, A. Guariso, *avvocato*,

– za talijansku vladu, G. Palmieri, u svojstvu agenta, uz asistenciju G. De Socio, *avvocato dello Stato*,

– za Europsku komisiju, D. Martin i G. Gattinara, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 23. ožujka 2017.,

* Jezik postupka: talijanski

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 2. stavka 1., članka 2. stavka 2. točke (a) i članka 6. stavka 1. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL 2000., L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.) kao i članka 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja).

2 Zahtjev je podnesen u okviru spora između društva Abercrombie & Fitch Italia Srl (u daljnjem tekstu: Abercrombie) i Antonina Bordonara o raskidu ugovora o povremenom radu potonjeg, do kojeg je došlo samo zato što je navršio 25 godina.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 U skladu s člankom 1. Direktive 2000/78, njezina je „svrha […] utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja”.

4 U članku 2. te direktive određeno je:

„1. Za potrebe ove direktive ‚načelo jednakog postupanja’ znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1.

2. Za potrebe stavka 1.:

(a) smatra se da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1.;

[…]”

5 Članak 6. stavak 1. navedene direktive glasi:

„1. Neovisno o članku 2. stavku 2., države članice mogu predvidjeti da se različito postupanje na temelju dobi neće smatrati diskriminacijom, ako su, u kontekstu nacionalnog prava, te razlike objektivno i razumno opravdane legitimnim ciljem, uključujući legitimnu politiku zapošljavanja, tržište rada i strukovno obrazovanje te ako su načini ostvarivanja tog cilja prikladni i nužni.

Takvo različito postupanje može, između ostalog, uključivati:

(a) postavljanje posebnih uvjeta za pristup zapošljavanju i strukovnom osposobljavanju, za zapošljavanje i obavljanje zanimanja, uključujući uvjete u pogledu otkaza i naknada za rad, za mlade osobe, starije radnike i osobe koje su dužne skrbiti o drugima, radi poticanja njihove strukovne integracije ili osiguranja njihove zaštite;

(b) određivanje minimalnih uvjeta u pogledu dobi, radnog iskustva ili godina provedenih u službi za pristup zapošljavanju ili određenim prednostima vezanim uz zaposlenje;

[…]”

Talijansko pravo

6 U članku 34. decreto legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (Zakonodavna uredba br. 276 o primjeni ovlasti u području zapošljavanja i tržišta rada koje su utvrđene Zakonom br. 30 od 14. veljače 2003.) od 10. rujna 2003. (GURI br. 235 od 9. listopada 2003., redovni dodatak, str. 5.; u daljnjem tekstu: Zakonodavna uredba br. 276/2003), u verziji koja je bila na snazi na dan sklapanja ugovora između društva Abercrombie i A. Bordonara, to jest 14. prosinca 2010.), propisano je:

„1. Ugovor o povremenom radu moguće je sklopiti radi obavljanja neredovitih ili povremenih poslova u skladu sa zahtjevima koji su određeni u kolektivnim ugovorima između udruga poslodavaca i radnika koje su najreprezentativnije na nacionalnoj ili područnoj razini, za unaprijed utvrđena razdoblja u tjednu, mjesecu ili godini u smislu članka 37.

2. Ugovor o povremenom radu u svakom slučaju može se sklopiti u pogledu rada koji obavljaju osobe mlađe od 25 godina ili radnici stariji od 45 godina, uključujući umirovljenike.

[…]”

7 U članku 34. stavku 2. Zakonodavne uredbe br. 276/2003, u verziji koja je bila na snazi u vrijeme otkazivanja A. Bordonaru, propisano je:

„Ugovor o povremenom radu u svakom slučaju može se sklopiti u pogledu rada koji obavljaju osobe starije od 50 godina i mlađe od 24 godine, pri čemu se rad u potonjem slučaju može obavljati samo dok radnik ne navrši 25 godina”.

8 Članak 34. Zakonodavne uredbe br. 276/2003 stavljen je izvan snage s decreto legislativo n. 81 (Zakonodavna uredba br. 81) od 15. lipnja 2015. (GURI br. 144 od 24. lipnja 2015., redovni dodatak). Međutim, njegov sadržaj u bitnom je prenesen u članak 13. potonje zakonodavne uredbe, na temelju kojeg:

„1. Ugovor o povremenom radu također je ugovor na određeno vrijeme, kojim se radnik stavlja na raspolaganje poslodavcu za izvršavanje neredovitih ili povremenih radnih zadataka, u skladu sa zahtjevima koji su određeni u kolektivnim ugovorima, također za unaprijed utvrđena razdoblja u tjednu, mjesecu ili godini. Ako ne postoji kolektivni ugovor, ministar rada i socijalnih politika utvrđuje slučajeve u kojima je moguće koristiti se povremenim radom.

2. Ugovor o povremenom radu u svakom slučaju može se sklopiti u pogledu rada koji obavljaju osobe mlađe od 24 godine, pod uvjetom da to čine dok ne navrše 25 godina, kao i osobe starije od 55 godina.

3. U svakom slučaju, uz iznimku područja turizma, prostora namijenjenog javnosti i prostora za različite priredbe, ugovor o povremenom radu radnika kod istog poslodavca dopušten je u razdoblju ne duljem od 400 efektivnih radnih dana tijekom tri kalendarske godine. Ako dođe do prekoračenja navedenog razdoblja, ugovorni odnos pretvara se u rad u punom radnom vremenu i na neodređeno.

4. Tijekom razdoblja u kojima se nije radilo radnik koji obavlja povremeni rad nema pravo na naknadu plaće ili na koje drugo pravo iz radnog odnosa, osim ako zajamči poslodavcu da će mu i dalje biti na raspolaganju po pozivu, u kojem slučaju prima naknadu za raspoloživost iz članka 16.

5. Odredbe ovog odjeljka ne primjenjuju se na radne odnose u javnoj službi.”

9 U članku 38. Zakonodavnog dekreta br. 276/2003 određeno je:

„1. Ne dovodeći u pitanje zabranu izravne ili neizravne diskriminacije propisanu važećim zakonodavstvom, na radnika koji obavlja povremeni rad ne može se – za razdoblja u kojima je radio – primjenjivati ekonomski i regulatorni sustav koji je u cjelini manje povoljan od onog koji se odnosi na radnika jednake razine koji obavlja isti posao.

2. Ekonomski i regulatorni sustav te sustav socijalne zaštite radnika koji obavlja povremeni rad mora biti proporcionalan s obzirom na rad koji se stvarno obavlja, osobito kada je riječ o iznosu plaće u cjelini i svih njezinih elemenata, o godišnjim odmorima i bolovanju, nezgodi na radu, profesionalnoj bolesti, rodiljnom i roditeljskom dopustu.

[…]”.

Glavni postupak i prethodno pitanje

10 A. Bordonaro je od 14. prosinca 2010. bio zaposlen u društvu Abercrombie na temelju „ugovora o radu na određeno vrijeme”, koji je 1. siječnja 2012. bio preoblikovan u ugovor o radu na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova noćnog skladištara. U ugovoru je bilo predviđeno da je imenovani dužan povremeno i na svaki pojedinačan zahtjev poduzetnika „pružati pomoć klijentima i raditi na blagajni”.

11 U okviru svojeg zaposlenja A. Bordonaro je tijekom prvih mjeseci svojeg angažmana u prosjeku radio tri do pet puta tjedno u noćnoj smjeni, a od 2011. tri do četiri puta tjedno. Smjene osoblja utvrđivale su se prema dvomjesečnom radnom rasporedu. Nakon što je utvrdio da se njegovo ime više ne pojavljuje na tom rasporedu nakon 16. srpnja 2012. i da više ne prima nove pozive na rad, A. Bordonaro obratio se Odjelu za ljudske potencijale društva Abercrombie. Porukom elektroničke pošte od 30. srpnja 2012. odgovorna osoba u toj službi obavijestila ga je da je njegov radni odnos s društvom prestao 26. srpnja 2012., na dan kad je napunio 25 godina, jer od toga dana „više nije [bio] ispunjen dobni uvjet”.

12 A. Bordonaro podnio je tužbu Tribunale di Milano (sud u Milanu, Italija) zahtijevajući da se utvrdi nezakonitost njegova ugovora o povremenom radu sklopljenog na određeno vrijeme i otkaza zbog diskriminacije na temelju dobi. Budući da je Tribunale di Milano (sud u Milanu) tu tužbu proglasio nedopuštenom, imenovani se žalio Corte d’appello di Milano (Žalbeni sud u Milanu, Italija), koji je u presudi od 3. srpnja 2014. utvrdio postojanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme i naložio društvu Abercrombie da imenovanog vrati na njegovo radno mjesto i naknadi mu pretrpljenu štetu.

13 Društvo Abercrombie podnijelo je protiv te presude žalbu u kasacijskom postupku Corte suprema di cassazione (Vrhovni kasacijski sud, Italija). S druge strane, A. Bordonaro podnio je protužalbu.

14 Sud koji je uputio zahtjev dvoji o pitanju sukladnosti članka 34. stavka 2. Zakonodavne uredbe br. 276/2003, u verzijama primjenjivima na glavni postupak, s Direktivom br. 2000/78 i načelom nediskriminacije na temelju dobi. Među ostalim, on ističe da ta odredba, kako se čini, ne sadržava izričit i odgovarajući razlog za potrebe članka 6. stavka 1. te direktive.

15 U tim je okolnostima sud koji je uputio zahtjev odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Je li nacionalno pravilo, sadržano u članku 34. Zakonodavne uredbe br. 276/2003, kojim je propisano da se ugovor o povremenom radu može sklopiti uvijek kada rad obavljaju osobe mlađe od 25 godina, protivno načelu nediskriminacije na temelju dobi utvrđenom u Direktivi 2000/78 i članku 21. stavku 1. Povelje?”

O prethodnom pitanju

16 Svojim prethodnim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 21. Povelje, kao i članak 2. stavak 1., članak 2. stavak 2. točku (a) i članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78 tumačiti na način da im se protivi odredba poput one u glavnom postupku koja dopušta poslodavcu da sklopi ugovor o povremenom radu s radnikom mlađima od 25 godina, bez obzira na narav poslova koje treba obaviti, i otkazati mu kad navrši 25 godina.

17 Najprije je potrebno podsjetiti da, prilikom usvajanja mjera što ulaze u područje primjene Direktive 2000/78, koja u području zapošljavanja i obavljanja zanimanja konkretizira načelo nediskriminacije na temelju dobi, a koje se nalazi u članku 21. Povelje, države članice i socijalni partneri moraju djelovati uz poštovanje te direktive (presude od 13. rujna 2011., Prigge i dr., C-447/09, EU:C:2011:573, t. 48.; od 11. studenoga 2014., Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, t. 23., i od 21. prosinca 2016., Bowman, C-539/15, EU:C:2016:977, t. 19.).

18 Na početku također valja ispitati dovodi li odredba poput one u glavnom postupku do različitog postupanja na temelju dobi, u smislu članka 2. Direktive 2000/78. U tom pogledu valja podsjetiti da, u skladu s tom odredbom „načelo jednakog postupanja" znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1. te direktive. Njezin članak 2. stavak 2. točka (a) pobliže određuje da se za potrebe stavka 1. smatra da izravna diskriminacija postoji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi u sličnim situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1. navedene direktive.

19 Što se tiče pitanja koje je postavila Europska komisija, može li se tužitelj iz glavnog postupka kvalificirati kao „radnik" u smislu članka 45. UFEU-a, valja podsjetiti da, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, taj pojam ima autonoman opseg i ne smije se tumačiti restriktivno. Stoga „radnikom" treba smatrati svaku osobu koja obavlja stvarne i konkretne aktivnosti, osim onih koje su toliko ograničene da su samo marginalne i pomoćne. Značajka je radnog odnosa, prema toj sudskoj praksi, da osoba tijekom određenog vremena u korist druge osobe i pod njezinim vodstvom obavlja poslove za koje zauzvrat dobiva plaću (presude od 3. srpnja 1986., Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, t. 16. i 17.; od 23. ožujka 2004., Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, t. 26., i od 3. svibnja 2012., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, t. 23.).

20 Ukupna ocjena radnog odnosa A. Bordonara znači uzimanje u obzir elemenata ne samo u vezi s trajanjem rada i razinom plaće nego i u vezi s eventualnim pravima na plaćeni dopust, zadržavanjem plaće u slučaju bolesti, podvrgnutošću ugovora o radu primjenjivom kolektivnom ugovoru, plaćanjem doprinosa i, prema potrebi, naravi potonjih (vidjeti u tom smislu presudu od 4. veljače 2010., Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, t. 27.).

21 U tom pogledu valja podsjetiti da je A. Bordonaro zaposlen 14. prosinca 2010. na temelju ugovora o povremenom radu sklopljenog na određeno vrijeme za obavljanje poslova noćnog skladištara kada mu društvo Abercrombie uputi poziv u tu svrhu. Kako je to vidljivo iz spisa kojim raspolaže Sud, A. Bordonaro je tijekom prvih mjeseci svojeg angažmana u prosjeku radio tri do pet puta tjedno u noćnoj smjeni, a od 2011. tri do četiri puta tjedno. K tome, na raspravi pred Sudom A. Bordonaro je pojasnio da se nalazio u istoj situaciji kao 400 ostalih radnika društva Abercrombie, čiji su radni odnosi bili uređeni kolektivnim ugovorima.

22 Treba stoga utvrditi da se aktivnost A. Bordonara, imajući u vidu uvjete u kojima se obavljala – a što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri – ne može smatrati kao isključivo marginalna i pomoćna, u smislu sudske prakse koja se navodi u točki 19. ove presude.

23 Stoga je vjerojatno da je ugovor o radu A. Bordonara takav da mu omogućuje da se pozove na svojstvo „radnika" u smislu članka 45. UFEU-a. Na sudu je koji je uputio zahtjev, a koji je jedini temeljito izravno upoznat sa sporom u glavnom postupku, da ocijeni je li to tako.

24 Valja potom ispitati je li A. Bordonaro u pravu kada tvrdi da se prema njemu postupalo različito s obzirom na dob.

25 Kada je riječ o zahtjevu usporedivosti situacija, valja napomenuti da se, s jedne strane, ne traži da su situacije istovjetne, nego samo da su usporedive, i, s druge strane, da se ispitivanje te usporedivosti ne smije provesti općenito i apstraktno, nego posebno i konkretno s obzirom na poslove o kojima je riječ (presuda od 12. prosinca 2013., Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, t. 33. i navedena sudska praksa).

26 U ovom slučaju valja istaknuti da su u članku 34. Zakonodavne uredbe br. 276/2003 utvrđena dva različita režima ne samo u pogledu pristupa zapošljavanju i njegovih uvjeta nego i otkazivanja radnicima koji obavljaju povremeni rad, ovisno o dobnoj kategoriji kojoj pripadaju. Naime, kada je riječ o radnicima starima od 25 do 45 godina ugovor o povremenom radu može se sklopiti samo za obavljanje neredovitih ili povremenih poslova, u skladu sa zahtjevima koji su određeni u kolektivnim ugovorima te za unaprijed utvrđena razdoblja, dok sklapanje tih ugovora s radnicima mlađima od 25 i starijima od 45 godina nije podvrgnuto nijednom od spomenutih uvjeta te se povremeni rad može obavljati „u svim slučajevima”, pri čemu – kako je to istaknula talijanska vlada na raspravi – ugovori sklopljeni s radnicima mlađima od 25 godina automatski prestaju kada oni navrše 25. godinu.

27 Prema tome, za primjenu odredbi poput onih u glavnom postupku, situacija radnika kojemu je otkazano samo zato što je navršio 25 godina objektivno je usporediva s onom radnika iz druge dobne kategorije.

28 Stoga valja utvrditi da se odredbom o kojoj je riječ u glavnom postupku – time što predviđa mogućnost da se ugovor o povremenom radu sklopi „u svim slučajevima” s radnikom mlađim od 25 godina i da automatski prestaje kada on navrši 25. godinu – uvodi različito postupanje na temelju dobi u smislu članka 2. stavka 2. točke (a) Direktive 2000/78.

29 Nadalje, valja ispitati može li se takvo različito postupanje opravdati.

30 U tom pogledu, članak 6. stavak 1. prvi podstavak Direktive 2000/78 određuje da države članice mogu predvidjeti da se različito postupanje na temelju dobi neće smatrati diskriminacijom ako su, u okviru nacionalnog prava, te razlike objektivno i razumno opravdane legitimnim ciljem, uključujući legitimnu politiku zapošljavanja, tržište rada i strukovno obrazovanje te ako su sredstva za postizanje tog cilja prikladna i nužna.

31 Valja podsjetiti da države članice imaju široku marginu prosudbe, ne samo u izboru određenog cilja, među ostalim, u području socijalne politike i zapošljavanja, već također u definiranju mjera kojima se taj cilj može ostvariti (presuda od 11. studenoga 2014., Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, t. 38. i navedena sudska praksa).

32 Kada je riječ o tome je li odredba o kojoj je riječ u glavnom postupku opravdana legitimnim ciljem, u smislu članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78, iz očitovanja talijanske vlade proizlazi da je ta odredba dio pravnog okvira kojim se nastoji učiniti fleksibilnijim tržište rada kako bi se povećala stopa zaposlenosti.

33 Što se konkretno tiče kategorije radnika mlađih od 25 godina, iz očitovanja talijanske vlade proizlazi naime da je cilj pružanja mogućnosti poslodavcima da „u svim slučajevima” sklapaju ugovore o povremenom radu i da ih raskidaju kada dotični radnik navrši 25 godina potaknuti pristup mladih tržištu rada. Ta vlada naglašava da je na tržištu rada koje se nalazi u poteškoćama, poput talijanskog, nepostojanje profesionalnog iskustva čimbenik koji penalizira mlade. K tome, mogućnost ulaska na tržište rada i stjecanja iskustva koje, iako fleksibilno i vremenski ograničeno, može biti odskočna daska prema novim mogućnostima zaposlenja.

34 Talijanska je vlada na raspravi pojasnila da glavni i konkretan cilj odredbe o kojoj je riječ u glavnom postupku nije to da se mladima osigura stabilan pristup tržištu rada, nego samo da im se pruži prva prilika za takav pristup. Riječ je o tome da im se spomenutom odredbom omogući prvo radno iskustvo koje ih kasnije može dovesti u povoljan konkurentski položaj na navedenom tržištu rada. Na taj način spomenuta odredba odnosi se na fazu koja prethodi punom pristupu tržištu rada.

35 Treba utvrditi da se navedena razmatranja u vezi s pristupom tržištu rada i s mobilnošću primjenjuju na mlade koji traže prvo zaposlenje, to jest na kategoriju stanovništva koja je osobito izložena opasnosti od socijalne isključenosti. Sam je A. Bordonaro na raspravi napomenuo da je stopa zaposlenosti mladih – pod kojima se podrazumijeva dobna kategorija od 15 do 25 godina – od 2004. do 2016. pala s 51% na 39%.

36 Valja podsjetiti da, u skladu s člankom 6. stavkom 1. drugim podstavkom točkom (a) Direktive 2000/78, različito postupanje može uključivati „postavljanje posebnih uvjeta za pristup zapošljavanju i strukovnom osposobljavanju, za zapošljavanje i obavljanje zanimanja, uključujući uvjete u pogledu otkaza i naknada za rad, za mlade osobe, starije radnike i osobe koje su dužne skrbiti o drugima, radi poticanja njihove strukovne integracije ili osiguranja njihove zaštite”.

37 Usto valja podsjetiti da poticanje zapošljavanja nesumnjivo predstavlja legitiman cilj socijalne politike ili zapošljavanja država članica, osobito kada je riječ o poticanju pristupa mladih obavljanju zanimanja (presuda od 21. srpnja 2011., Fuchs i Köhler, C-159/10 i C-160/10, EU:C:2011:508, t. 49. i navedena sudska praksa).

38 Jednako tako, Sud je ocijenio da se cilj poboljšanja položaja mladih na tržištu rada radi poticanja njihove strukovne integracije ili osiguranja njihove zaštite može smatrati legitimnim u smislu članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78 (presuda od 10. studenoga 2016., de Lange, C-548/15, EU:C:2016:850, t. 27.). Također je presuđeno da je olakšanje zapošljavanja mladih na način da se poveća fleksibilnost upravljanja osobljem osobito legitiman cilj (vidjeti u tom smislu presudu od 19. siječnja 2010., Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, t. 35. i 36.).

39 U tim okolnostima treba zaključiti da nacionalna odredba o kojoj je riječ u glavnom postupku – time što nastoji olakšati ulazak mladih na tržište rada – slijedi legitiman cilj u smislu članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78.

40 Imajući u vidu navedeno, treba provjeriti jesu li sredstva koja su upotrijebljena za postizanje tog cilja prikladna i nužna.

41 Kada je riječ o prikladnosti odredbe poput one u glavnom postupku valja istaknuti da se mjera koja ovlašćuje poslodavce na sklapanje manje krutih ugovora može – s obzirom na široku diskrecijsku ocjenu kojom u tom području raspolažu države članice – smatrati prikladnom za postizanje određene fleksibilnosti na tržištu rada. Može se, naime, smatrati da poduzetnici mogu biti potaknuti postojanjem instrumenta koji je manje obvezujući i jeftiniji od redovnog ugovora i na taj način postati skloniji prihvaćanju ponuda za zaposlenje koje su uputili mladi radnici.

42 Kada je riječ o nužnosti odredbe o kojoj je riječ u glavnom postupku, treba napomenuti ono što je istaknulo društvo Abercrombie, a to je da je u kontekstu kontinuirane gospodarske krize i niskog rasta situacija radnika mlađeg od 25 godina koji – zahvaljujući fleksibilnom i vremenski ograničenom ugovoru, poput onog o povremenom radu – može pristupiti tržištu rada, poželjnija od situacije osobe koja nema takve mogućnosti i koja je zbog toga nezaposlena.

43 K tome, talijanska je vlada na raspravi pojasnila da su ti fleksibilni oblici rada nužni da bi se potaknula mobilnost radnika, povećala prilagodljivost zaposlenih tržištu rada i olakšao pristup tom tržištu osobama kojima prijeti socijalna isključenost, uz istodobno uklanjanje oblika nezakonitog rada.

44 Ta je vlada na raspravi također naglasila da je nužno što većem broju mladih omogućiti sklapanje takvih ugovora kako bi se postigao namjeravani cilj odredbe o kojoj je riječ u glavnom postupku. Naime, kada bi ugovori o radu koji se sklapaju u skladu s člankom 34. stavkom 2. Zakonodavne uredbe br. 276/2003 bili stalni, poduzetnici ne bi mogli ponuditi posao svim mladima, pa velik broj njih ne bi bio u mogućnosti pristupiti tim oblicima rada.

45 Osim toga, talijanska vlada napominje da mjeru o kojoj je riječ u glavnom postupku prati određeni broj jamstava. Tako se u članku 38. Zakonodavne uredbe br. 276/2003 predviđa da se „na radnika koji obavlja povremeni rad ne može […] – za razdoblja u kojima je radio – primjenjivati ekonomski i regulatorni sustav koji je u cjelini manje povoljan od onog koji se odnosi na radnika jednake razine koji obavlja isti posao”.

46 U tim okolnostima, uzimajući u obzir široku marginu prosudbe priznatu državama članicama u izboru ne samo toga da slijede određeni cilj u području socijalne politike i zapošljavanja, već i u definiranju mjera kojima se on može ostvariti, valja smatrati da je nacionalni zakonodavac mogao razumno smatrati da je donošenje odredbe poput članka 34. stavka 2. Zakonodavne uredbe br. 276/2003 nužno.

47 S obzirom na prethodna razmatranja, na upućeno pitanje valja odgovoriti tako da članak 21. Povelje, kao i članak 2. stavak 1., članak 2. stavak 2. točku (a) i članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da im se ne protivi odredba poput one u glavnom postupku koja dopušta poslodavcu da sklopi ugovor o povremenom radu s radnikom mlađim od 25 godina, bez obzira na narav poslova koje treba obaviti, i otkazati mu kad navrši 25 godina jer se njome nastoji postići legitiman cilj politike zapošljavanja i tržišta rada, pri čemu su sredstva za njegovo postizanje prikladna i nužna.

Troškovi

48 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenoga, Sud (prvo vijeće) odlučuje:

Članak 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, kao i članak 2. stavak 1., članak 2. stavak 2. točku (a) i članak 6. stavak 1. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja treba tumačiti na način da im se ne protivi odredba poput one u glavnom postupku koja dopušta poslodavcu da sklopi ugovor o povremenom radu s radnikom mlađim od 25 godina, bez obzira na narav poslova koje treba obaviti, i otkazati mu kad navrši 25 godina jer se njome nastoji postići legitiman cilj politike zapošljavanja i tržišta rada, pri čemu su sredstva za njegovo postizanje prikladna i nužna.

Potpisi