Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 19. julija 2017 *

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 2000/78/ES – Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu – Člen 2(1) – Člen 2(2)(a) – Člen 6(1) – Diskriminacija na podlagi starosti – Pogodba o občasnem delu, ki se lahko sklene z osebami, mlajšimi od 25 let – Samodejno prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ko delavec dopolni 25 let“

V zadevi C-143/16,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Corte suprema di cassazione (vrhovno kasacijsko sodišče, Italija) z odločbo z dne 15. decembra 2015, ki je na Sodišče prispela 9. marca 2016, v postopku

Abercrombie & Fitch Italia Srl

proti

Antoninu Bordonaru,

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi R. Silva de Lapuerta, predsednica senata, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (poročevalec), C. G. Fernlund in S. Rodin, sodniki,

generalni pravobranilec: M. Bobek,

sodni tajnik: R. Schiano, administrator,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 12. januarja 2017,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za Abercrombie & Fitch Italia Srl G. Di Garbo, G. Brocchieri, G. Iorio Fiorelli in E. Ceracchi, odvetniki,

— za A. Bordonara A. Guariso, odvetnik,

— za italijansko vlado G. Palmieri, agentka, skupaj z G. De Socio, avvocato dello Stato,

— za Evropsko komisijo D. Martin in G. Gattinara, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 23. marca 2017

* Jezik postopka: italijanščina.

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago členov 2(1), 2(2)(a) in 6(1) Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79) in člena 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med družbo Abercrombie & Fitch Italia Srl (v nadaljevanju: Abercrombie) in Antoninom Bordonarom, ker je zadnjenavedenemu pogodba o občasnem delu prenehala zgolj zato, ker je dopolnil 25 let.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 V skladu s členom 1 Direktive 2000/78 je njen namen „opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja“.

4 Člen 2 te direktive določa:

„1. V tej direktivi ‚načelo enakega obravnavanja‘ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1.

2. V smislu odstavka 1:

(a) se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1;

[…]“

5 Člen 6(1) navedene direktive določa:

„1. Ne glede na člen 2(2) lahko države članice predvidijo, da različno obravnavanje zaradi starosti ne predstavlja diskriminacije, če ga v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljujejo z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni.

Tako različno obravnavanje je lahko med drugim:

(a) določitev posebnih pogojev glede dostopnosti zaposlitve in poklicnega usposabljanja, zaposlitve in dela, vključno s pogoji glede odpustitve in plačila, za mlade osebe, starejše delavce in osebe, ki so dolžne skrbeti za druge, zato da se spodbuja njihovo poklicno vključenost ali jim zagotavlja varstvo;

(b) z določitvijo minimalnih pogojev glede starosti, delovnih izkušenj ali delovne dobe glede dostopa do zaposlitve ali kakšnih ugodnosti, povezanih z zaposlenostjo;

[…]“

Italijansko pravo

6 Člen 34 decreto legislativo n. 276/2003 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (zakonska uredba št. 276/2003 o izvajanju pooblastil na področju zaposlovanja in trga dela, določena z zakonom št. 30 z dne 14. februarja 2003) z dne 10. septembra 2003 (redni dodatek h GURI št. 235 z dne 9. oktobra 2003, str. 5, v nadaljevanju: zakonska uredba št. 276/2003), v različici, ki je veljala na dan sklenitve pogodbe med družbo Abercrombie in A. Bordonarom, to je 14. decembra 2010, določa:

„1. Pogodba o občasnem delu se lahko sklene za opravljanje nestalnih ali občasnih storitev, v skladu z zahtevami, določenimi s kolektivnimi pogodbami, ki so jih sklenila združenja delodajalcev in delavcev, ki so najbolj reprezentativna na nacionalni ali teritorialni ravni, za vnaprej določena obdobja v tednu, mesecu ali letu v smislu člena 37.

2. Pogodba o občasnem delu se lahko v vsakem primeru sklene za storitve, ki jih opravljajo osebe, mlajše od 25 let, ali delavci, starejši od 45 let, tudi če so upokojeni.

[…]“

7 Člen 34(2) zakonske uredbe št. 276/2003 v različici, ki je veljala, ko je delodajalec A. Bordonaru odpovedal pogodbo o zaposlitvi, določa:

„Pogodba o občasnem delu se lahko v vsakem primeru sklene z osebami po dopolnjenem 50. letu starosti in z osebami do dopolnjenega 24. leta starosti, pri čemer je mogoče v tem primeru pogodbene storitve opravljati do 25. leta starosti“.

8 Člen 34 zakonske uredbe št. 276/2003 je bil razveljavljen z decreto legislativo n. 81 (zakonska uredba št. 81) z dne 15. junija 2015 (redni dodatek h GURI št. 144 z dne 24. junija 2015). Vendar so bile njegove določbe vsebinsko prevzete v členu 13 zadnjenavedene zakonske uredbe, ki določa:

„1. Pogodba o občasnem delu je pogodba, prav tako za določen čas, s katero se delavec delodajalcu zaveže, da bo opravljal nestalne ali občasne storitve v skladu z zahtevami, določenimi s kolektivnimi pogodbami, prav tako za vnaprej določena obdobja v tednu, mesecu ali letu. Če ni kolektivne pogodbe, minister za delo in socialno politiko z odlokom določi primere, v katerih se lahko uporablja občasno delo.

2. Pogodba o občasnem delu se lahko v vsakem primeru sklene z osebami do dopolnjenega 24. leta starosti, vendar morajo biti pogodbene storitve opravljene do 25. leta starosti, in po dopolnjenem 50. letu starosti.

3. Delodajalec lahko vsekakor z istim delavcem sklene pogodbo o občasnem delu, razen na področju turizma ter javnih lokalov in lokalov za prireditve, največ za obdobje 400 delovnih dni v treh šolskih letih. Če se to obdobje prekorači, se to razmerje spremeni v delovno razmerje za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

4. V obdobjih brez dela občasni delavec nima pravice do plačila in do drugih pravic, ki izhajajo iz delovnega razmerja, razen če je delodajalcu zagotovil, da mu bo na njegovo željo na razpolago, pri čemer prejme nadomestilo za razpoložljivost iz člena 16.

5. Določbe tega oddelka se ne uporabljajo za delovna razmerja v javni upravi.“

9 Člen 38 zakonske uredbe št. 276/2003 določa:

„1. Brez poseganja v prepovedi neposredne in posredne diskriminacije iz veljavne zakonodaje ekonomska in regulativna ureditev, ki veljata za občasnega delavca v obdobjih dela, ne smeta biti manj ugodni od ureditve, ki velja za delavca primerljivega razreda za enako opravilo.

2. Ekonomska in regulativna ureditev ter ureditev na področju socialne varnosti, ki veljajo za občasnega delavca, morajo biti sorazmerne glede na dejansko opravljeno storitev, zlasti kar zadeva splošno plačilo in njegove postavke, dopust ter nadomestila za bolniško odsotnost, nesrečo pri delu, poklicno bolezen, materinski in starševski dopust.

[…]“

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

10 A. Bordonaro je bil pri družbi Abercrombie od 14. decembra 2010 zaposlen kot nočni prodajalec na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila 1. januarja 2012 spremenjena v pogodbo za nedoločen čas. V pogodbi je bilo določeno, da mora tožeča stranka občasno, in sicer na vsak poziv družbe „zagotoviti pomoč strankam in delati kot delavec pri blagajni“.

11 A. Bordonaro je v okviru svojega dela prve mesece po zaposlitvi opravil štiri do pet storitev tedensko, od leta 2011 dalje pa tri do štiri storitve tedensko. Storitve so bile med vse osebje razdeljene na podlagi dvomesečnega načrta. Ko je A. Bordonaro ugotovil, da njegovega imena ni več na seznamu načrta, ki je sledil načrtu, ki se je zaključil 16. julija 2012,, in ko za opravljanje storitev ni bil več pozvan, se je obrnil na kadrovsko službo družbe Abercrombie. Pristojna oseba te službe ga je z dopisom z dne 30. julija 2012 obvestila, da je njegovo delovno razmerje z družbo Abercrombie prenehalo 26. julija 2012, to je na njegov 25. rojstni dan, saj na ta dan „starostni pogoj ni [bil] več izpolnjen“.

12 A. Bordonaro je pri Tribunale di Milano (sodišče v Milanu, Italija) vložil tožbo, s katero je želel doseči ugotovitev nezakonitosti njegove pogodbe o občasnem delu in njene odpovedi s strani delodajalca zaradi diskriminacije na podlagi starosti. Tribunale di Milano (sodišče v Milanu) je tožbo razglasilo za nedopustno, zato je tožeča stranka pri Corte d’appello di Milano (pritožbeno sodišče v Milanu, Italija) vložila pritožbo, ki je s sodbo z dne 3. julija 2014 ugotovilo obstoj delovnega razmerja za nedoločen čas in družbi Abercrombie naložilo, naj tožeči stranki omogoči vrnitev na delovno mesto in ji plača odškodnino.

13 Družba Abercrombie je pri Corte suprema di cassazione (vrhovno kasacijsko sodišče, Italija) zoper to sodbo vložila kasacijsko pritožbo. A. Bordonaro je vložil nasprotno pritožbo.

14 Predložitveno sodišče se sprašuje o skladnosti člena 34(2) zakonske uredbe št. 276/2003, v različici, ki se uporablja v sporu o glavni stvari, z Direktivo 2000/78 ter z načelom prepovedi diskriminacije na podlagi starosti. Poudarja zlasti, da ta določba očitno ne vsebuje nobenega izrecnega razloga, ki bi bil upošteven v smislu člena 6(1) te direktive.

15 V teh okoliščinah je predložitveno sodišče prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je nacionalna ureditev iz člena 34 zakonske uredbe št. 276/2003, v skladu s katero je mogoče pogodbo o občasnem delu vsekakor skleniti za storitve, ki jih opravljajo osebe pred dopolnjenim 25. letom starosti, v nasprotju z načelom prepovedi diskriminacije na podlagi starosti iz Direktive 2000/78 in člena 21(1) Listine?“

Vprašanje za predhodno odločanje

16 Predložitveno sodišče z vprašanjem za predhodno odločanje v bistvu sprašuje, ali je treba člen 21 Listine ter določbe členov 2(1), 2(2)(a) in 6(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, da nasprotujejo določbi, kot je ta iz postopka v glavni stvari, v skladu s katero lahko delodajalec z delavcem, mlajšim od 25 let, ne glede na naravo storitve sklene pogodbo o občasnem delu in temu delavcu pogodbo odpove, ko ta dopolni 25 let.

17 Najprej je treba opozoriti, da morajo države članice ob sprejemanju ukrepov, ki spadajo na področje uporabe Direktive 2000/78, s katero se glede zaposlovanja in dela uresničuje načelo prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, ki je zdaj določeno v členu 21 Listine, to direktivo spoštovati (sodbe z dne 13. septembra 2011, Prigge in drugi, C-447/09, EU:C:2011:573, točka 48; z dne 11. novembra 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, točka 23, in z dne 21. decembra 2016, Bowman, C-539/15, EU:C:2016:977, točka 19).

18 Prvič, preučiti je treba, ali določba, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, pomeni različno obravnavanje zaradi starosti v smislu člena 2 Direktive 2000/78. V zvezi s tem je treba spomniti, da v skladu s to določbo „načelo enakega obravnavanja“ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija na podlagi katerega od razlogov iz člena 1 te direktive. V členu 2(2)(a) Direktive 2000/78 je natančneje določeno, da se za namene uporabe člena 2(1) te direktive šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivem položaju iz katerega od razlogov iz člena 1 navedene direktive.

19 Najprej je treba glede vprašanja, ki ga je postavila Evropska komisija, in sicer ali je A. Bordonara mogoče opredeliti za „delavca“ v smislu člena 45 PDEU, opozoriti, da ima ta pojem v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča avtonomen pomen in se ne sme razlagati ozko. Za „delavca“ je tako treba šteti vsako osebo, ki opravlja dejansko in resnično dejavnost, razen dejavnosti, ki imajo tako majhen obseg, da so samo obrobne in pomožne. Značilnost delovnega razmerja na podlagi te sodne prakse je, da oseba v določenem času v korist druge osebe in pod njenim vodstvom opravi storitve, za katere dobi plačilo (sodbe z dne 3. julija 1986, Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, točki 16 in 17; z dne 23. marca 2004, Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, točka 26, in z dne 3. maja 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, točka 23).

20 Pri celoviti presoji delovnega razmerja A. Bordonara je poleg okoliščin, kot sta delovni čas in višina plačila, treba upoštevati še pravico do plačanega letnega dopusta, pravico do nadomestila plače v primeru bolezni, uporabo kolektivne pogodbe za pogodbo o zaposlitvi, plačevanje prispevkov in, po potrebi, njihovo naravo (glej v tem smislu sodbo z dne 4. februarja 2010, Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, točka 27).

21 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je bil A. Bordonaro zaposlen 14. decembra 2010 na podlagi pogodbe o občasnem delu za določen čas, da na poziv družbe Abercrombie opravlja naloge nočnega prodajalca. Kot izhaja iz spisa, ki je na voljo Sodišču, je prve mesece po zaposlitvi opravil štiri do pet storitev tedensko, od leta 2011 pa tri do štiri storitve tedensko. A. Bordonaro je poleg tega na obravnavi pred Sodiščem pojasnil, da je bil v enakem položaju kot 400 drugih zaposlenih pri družbi Abercrombie, katerih pogodbe so bile urejene s kolektivnimi pogodbami.

22 Zato je treba ugotoviti, da dejavnosti A. Bordonara – ob upoštevanju okoliščin, v katerih se je opravljala, in katere verodostojnost mora preveriti predložitveno sodišče – ni mogoče šteti za zgolj obrobno ali pomožno v smislu sodne prakse, navedene v točki 19 te sodbe.

23 Zato je verjetno, da se A. Bordonaro na podlagi svoje pogodbe o zaposlitvi lahko sklicuje na status „delavca“ v smislu člena 45 PDEU. Predložitveno sodišče, ki edino podrobno in neposredno pozna spor iz postopka v glavni stvari, mora presoditi, ali gre za tak primer.

24 Dalje je treba preveriti, ali A. Bordonaro upravičeno trdi, da je bil različno obravnavan na podlagi starosti.

25 V zvezi z zahtevo primerljivosti položajev je treba pojasniti, prvič, da se ne zahteva, da sta položaja enaka, ampak le to, da sta primerljiva, in drugič, da preizkus primerljivosti ne sme biti splošen in abstrakten, ampak specifičen in konkreten glede na zadevno storitev (sodba z dne 12. decembra 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, točka 33 in navedena sodna praksa).

26 V obravnavanem primeru je treba ugotoviti, da sta bila s členom 34 zakonske uredbe št. 276/2003 glede na starostno skupino, v katero spadajo občasni delavci, uvedeni dve različni ureditvi, in sicer ne samo, kar zadeva dostop do zaposlitve in pogoje zanjo, ampak tudi v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi tem zaposlenim s strani delodajalca. Medtem ko se z delavci, starimi od 25 do 45 let, lahko pogodba o občasnem delu sklene le za opravljanje nestalnih ali občasnih storitev v skladu z zahtevami, določenimi s kolektivnimi pogodbami, in za vnaprej določena obdobja, pa za sklenitev take pogodbe o občasnem delu z delavci, mlajšimi od 25 let in starejšimi od 45 let, ni določen noben od teh pogojev in se lahko sklene „v vsakem primeru“, pri čemer je pojasnjeno, kakor je navedla italijanska vlada na obravnavi, da pogodbe, sklenjene z delavci, mlajšimi od 25 let, samodejno prenehajo, ko ti dopolnijo 25 let.

27 Za uporabo določb, kakršne so te iz postopka v glavni stvari, je torej položaj delavca, ki mu delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi zgolj zato, ker je dopolnil 25 let, objektivno primerljiv s položajem delavcev, ki spadajo v drugo starostno skupino.

28 Zato je treba ugotoviti, da se z določbo iz postopka v glavni stvari v delu, v katerem določa, da se lahko pogodba o občasnem delu „v vsakem primeru“ sklene z delavcem, mlajšim od 25 let, in da ta samodejno preneha, ko ta delavec dopolni 25 let, uvaja različno obravnavanje zaradi starosti v smislu člena 2(2)(a) Direktive 2000/78.

29 Drugič, preučiti je treba, ali je mogoče to različno obravnavanje utemeljiti.

30 Člen 6(1), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 v zvezi s tem določa, da lahko države članice predvidijo, da različno obravnavanje zaradi starosti ne pomeni diskriminacije, če ga v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljijo z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni.

31 Spomniti je treba, da imajo države članice široko diskrecijsko pravico pri svoji izbiri ne le glede sledenja določenemu cilju na področju socialne in zaposlovalne politike, temveč tudi pri sprejemanju ukrepov za njegovo uresničevanje (sodba z dne 11. novembra 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, točka 38 in navedena sodna praksa).

32 Glede vprašanja, ali je določba iz postopka v glavni stvari utemeljena z legitimnim ciljem v smislu člena 6(1) Direktive 2000/78, iz stališč italijanske vlade izhaja, da se ta določba umešča v pravni okvir, s katerim se želi povečati prožnost trga dela, da bi se povišala stopnja zaposlenosti.

33 Kar natančneje zadeva skupino delavcev, mlajših od 25 let, iz stališč italijanske vlade namreč izhaja, da je namen možnosti delodajalcev, da sklenejo pogodbo o občasnem delu „v vsakem primeru“ in da odpovedo pogodbo, ko zadevni delavec dopolni 25 let, spodbuditi vstop mladih na trg dela. Ta vlada je poudarila, da je na trgu dela, ki je v težavah, kakor je italijanski trg, pomanjkanje delovnih izkušenj dejavnik, ki obremenjuje mlade. Poleg tega lahko možnost vstopa na trg dela in pridobitve izkušnje, čeprav prožne in časovno omejene, ponudi odskočno desko za nove zaposlitvene možnosti.

34 Italijanska vlada je na obravnavi pojasnila, da glavni in posebni cilj določbe iz postopka v glavni stvari ni mladim omogočiti stalni dostop do trga dela, ampak jim zgolj zagotoviti prvo priložnost za vstop na trg dela. S to določbo naj bi se jim omogočila prva izkušnja, na podlagi katere bi bili nato na omenjenem trgu dela umeščeni v ugodnejši konkurenčni položaj. Navedena določba naj bi se tako nanašala na fazo pred polnim vstopom na trg dela.

35 Ugotoviti je treba, da se te ugotovitve v zvezi z dostopom na trg dela in mobilnostjo nanašajo na mlade, ki iščejo prvo zaposlitev, torej na skupino prebivalstva, ki je najbolj izpostavljena posebnemu tveganju socialne izključenosti. Tudi A. Bordonaro je na obravnavi navedel, da se je stopnja zaposlenosti mladih, to je oseb, ki spadajo v starostno skupino od 15 do 25 let, med letoma 2004 in 2016 z 51 % znižala na 39 %.

36 Spomniti je treba, da lahko v skladu s členom 6(1), drugi pododstavek, točka (a), Direktive 2000/78 različno obravnavanje pomeni „določitev posebnih pogojev glede dostopnosti zaposlitve in poklicnega usposabljanja, zaposlitve in dela, vključno s pogoji glede odpustitve in plačila, za mlade osebe, starejše delavce in osebe, ki so dolžne skrbeti za druge, zato da se spodbuja njihova poklicna vključenost ali se jim zagotavlja varstvo“.

37 Poleg tega je treba navesti, da je spodbujanje zaposlovanja nedvomno legitimen cilj socialne politike ali politike zaposlovanja držav članic, zlasti če gre za olajšanje dostopa mladih do nekega poklica (sodba z dne 21. julija 2011, Fuchs in Köhler, C-159/10 in C-160/10, EU:C:2011:508, točka 49 in navedena sodna praksa).

38 Prav tako je Sodišče razsodilo, da je cilj izboljšanja položaja mladih na trgu dela zaradi spodbujanja njihove poklicne vključenosti ali zagotavljanja njihovega varstva mogoče šteti za legitimen cilj v smislu člena 6(1) Direktive 2000/78 (sodba z dne 10. novembra 2016, de Lange, C-548/15, EU:C:2016:850, točka 27). Razsodilo je tudi že, da je spodbujanje zaposlovanja mladih delavcev s povečanjem prožnosti upravljanja zaposlenih med drugim legitimen cilj (glej v tem smislu sodbo z dne 19. januarja 2010, Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, točki 35 in 36).

39 V teh okoliščinah je treba ugotoviti, da se z nacionalno določbo iz postopka v glavni stvari v delu, v katerem je njen cilj spodbujati vstop mladih na trg dela, uresničuje legitimen cilj v smislu člena 6(1) Direktive 2000/78.

40 Zato je treba preučiti, ali so načini uresničevanja takega cilja primerni in nujni.

41 V zvezi s primernostjo določbe, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, je treba ugotoviti, da je mogoče ukrep, ki delodajalcem omogoča sklepanje manj togih pogodb o zaposlitvi, ob upoštevanju široke diskrecijske pravice, ki jo imajo države članice na tem področju, šteti kot primeren za dosego določene stopnje prožnosti na trgu dela. Mogoče je namreč šteti, da lahko manj omejujoč in cenejši instrument, kot je redna pogodba, podjetja spodbudi, da najprej odgovorijo na povpraševanje mladih delavcev po delu.

42 V zvezi z nujnostjo določbe iz postopka v glavni stvari je treba ugotoviti, kakor trdi družba Abercrombie, da je v okviru še vedno trajajoče gospodarske krize in nizke gospodarske rasti položaj delavca, mlajšega od 25 let, ki lahko na podlagi pogodbe o prožnem in začasnem delu, kot je pogodba o občasnem delu, vstopi na trg dela, boljši od položaja delavca, ki take možnosti nima in ki je zato brezposeln.

43 Poleg tega je italijanska vlada na obravnavi razložila, da so te oblike prožnega dela nujne za spodbujanje mobilnosti delavcev, povečanje prilagodljivosti zaposlenih trgu dela in olajšanje dostopa do trga dela osebam, ki jim grozi socialna izključenost, s čimer se hkrati odpravlja nezakonite oblike dela.

44 Ta vlada je na obravnavi poudarila tudi, da je za uresničitev cilja nacionalne določbe iz postopka v glavni stvari nujno, da ima čim večje število mladih možnost sklenitve take pogodbe. Če bi bile namreč pogodbe o zaposlitvi, sklenjene v skladu s členom 34(2) zakonske uredbe št. 276/2003, stalne, podjetja ne bi mogla ponuditi dela vsem mladim, zato jih veliko ne bi imelo možnosti opravljati take oblike dela.

45 Poleg tega je italijanska vlada navedla, da so bile za ukrep iz postopka v glavni stvari sprejete številne varovalke. Tako člen 38 zakonske uredbe št. 276/2003 določa, da „ekonomska in regulativna ureditev, ki velja za občasnega delavca v obdobjih dela, ne sme biti manj ugodna od ureditve, ki velja za delavca primerljivega razreda za enako opravilo“.

46 V teh okoliščinah je treba ob upoštevanju široke diskrecijske pravice, ki je državam članicam priznana ne le pri izbiri glede uresničevanja določenega cilja na področju socialne in zaposlovalne politike, temveč tudi pri sprejemanju ukrepov, s katerimi se lahko ta uresniči, ugotoviti, da je nacionalni zakonodajalec lahko razumno štel, da je sprejetje določbe, kot je člen 34(2) zakonske uredbe št. 276/2003, nujno.

47 Na podlagi navedenega je treba na postavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba člen 21 Listine ter člen 2(1), člen 2(2)(a) in člen 6(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, da ne nasprotujejo določbi, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, ki delodajalcu omogoča, da z delavcem, mlajšim od 25 let, ne glede na naravo storitev, ki jih je treba opraviti, sklene pogodbo o občasnem delu in mu to pogodbo odpove, ko dopolni 25 let, saj se s to določbo uresničuje legitimen cilj politike zaposlovanja in trga dela, načini, določeni za uresničevanje tega cilja, pa so primerni in nujni.

Stroški

48 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

Člen 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah ter člen 2(1), člen 2(2)(a) in člen 6(1) Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razlagati tako, da ne nasprotujejo določbi, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, ki delodajalcu omogoča, da z delavcem, mlajšim od 25 let, ne glede na naravo storitev, ki jih je treba opraviti, sklene pogodbo o občasnem delu in mu to pogodbo odpove, ko dopolni 25 let, saj se s to določbo uresničuje legitimen cilj politike zaposlovanja in trga dela, načini, določeni za uresničevanje tega cilja, pa so primerni in nujni.

Podpisi