TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS

2017 m. liepos 19 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 2000/78/EB – Vienodas požiūris užimtumo ir profesinėje srityje – 2 straipsnio 1 dalis – 2 straipsnio 2 dalies a punktas – 6 straipsnio 1 dalis – Diskriminacija dėl amžiaus – Nereguliaraus darbo sutartis, kuri gali būti sudaryta su jaunesniais nei 25 metų amžiaus asmenimis – Automatinis darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojui sukanka 25 metai“

Byloje C-143/16

dėl *Corte suprema di cassazione* (Kasacinis teismas, Italija) 2015 m. gruodžio 15 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2016 m. kovo 9 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Abercrombie & Fitch Italia Srl

prieš

Antonino Bordonaro

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkė R. Silva de Lapuerta, teisėjai J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (pranešėjas), C. G. Fernlund ir S. Rodin,

generalinis advokatas M. Bobek,

posėdžio sekretorius R. Schiano, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2017 m. sausio 12 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– *Abercrombie & Fitch Italia Srl*, atstovaujamos advokatų G. Di Garbo, G. Brocchieri, G. Iorio Fiorelli ir E. Ceracchi,

– Antonino Bordonaro, atstovaujamo advokato A. Guariso,

– Italijos vyriausybės, atstovaujamos G. Palmieri, padedamos *avvocato dello Stato* G. De Socio,

– Europos Komisijos, atstovaujamos D. Martin ir G. Gattinara,

susipažinęs su 2017 m. kovo 23 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

* Proceso kalba: italų.

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79), 2 straipsnio 1 dalies, 2 straipsnio 2 dalies a punkto, 6 straipsnio 1 dalies ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 21 straipsnio išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant *Abercrombie & Fitch Italia Srl* (toliau – *Abercrombie*) ir Antonino Bordonaro ginčą dėl pastarojo nereguliaraus darbo sutarties nutraukimo vien dėl to, kad jam sukako 25 metai.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje nustatyta, kad „[š]ios direktyvos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą“.

4 Šios direktyvos 2 straipsnyje nurodyta:

„1. Šioje direktyvoje „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

2. Šio straipsnio 1 dalyje:

a) tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu;

<…>“

5 Nurodytos direktyvos 6 straipsnio 1 dalis suformuluota taip:

„1. Nepaisydamos 2 straipsnio 2 dalies, valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos [teisėtus] užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Toks skirtingas poveikis [požiūris], be kitų dalykų, gali apimti:

a) specialių sąlygų nustatymą siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui, įskaitant atleidimą iš darbo ir apmokėjimo sąlygas, jaunimui, pagyvenusio amžiaus asmenims ir už priežiūrą atsakingiems asmenims [išlaikytinių turintiems asmenims], siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą;

b) minimalaus amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo nustatymą siekiant įsidarbinti arba gauti tam tikrų su darbu susijusių privilegijų;

<…>“

Italijos teisė

6 *Abercrombie* ir A. Bordonaro sutarties sudarymo dieną, t. y. 2010 m. gruodžio 14 d., galiojusios redakcijos 2003 m. rugsėjo 10 d. *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* (Įstatyminis dekretas Nr. 276/2003 dėl deleguotų įgaliojimų užimtumo ir darbo rinkos srityje, numatytų 2003 m. vasario 14 d. Įstatyme Nr. 30, įgyvendinimo, GURI Nr. 235, 2003 m. spalio 9 d., paprastasis priedas, p. 5, toliau – Įstatyminis dekretas Nr. 276/2003) 34 straipsnyje buvo numatyta:

„1. Nereguliaraus darbo sutartis (*contratto di lavoro intermittente*) dėl nenuolatinio arba nereguliaraus paslaugų teikimo gali būti sudaroma santykinai daugiausia darbdavių ir darbuotojų nacionaliniu ar teritoriniu lygiu atstovaujančių asociacijų ir profsąjungų sudarytose kolektyvinėse sutartyse numatyta tvarka iš anksto nustatytam laikotarpiui per savaitę, mėnesį ar metus, kaip tai numatyta 37 straipsnyje.

2. Nereguliaraus darbo sutartis visais atvejais gali būti sudaroma dėl paslaugų, teikiamų jaunesnių nei dvidešimti penkerių metų amžiaus arba vyresnių nei keturiasdešimt penkerių metų amžiaus asmenų, įskaitant pensininkus.

<…>“

7 A. Bordonaro atleidimo iš darbo dieną galiojusios redakcijos Įstatyminio dekreto Nr. 276/2003 34 straipsnio 2 dalyje buvo nurodyta:

„Nereguliaraus darbo sutartis visais atvejais gali būti sudaroma su vyresniais nei keturiasdešimt penkerių metų amžiaus arba jaunesniais nei dvidešimt penkerių metų amžiaus asmenimis; pastaruoju atveju sutartyje numatytos paslaugos teikiamos, kol asmeniui sukanka dvidešimt penkeri metai.“

8 Įstatyminio dekreto Nr. 276/2003 34 straipsnis panaikintas 2015 m. birželio 15 d. *decreto legislativo n. 81* (Įstatyminis dekretas Nr. 81; GURI Nr. 144, 2015 m. birželio 24 d., paprastasis priedas). Vis dėlto jo nuostatos iš esmės buvo perkeltos į Įstatyminio dekreto Nr. 81 13 straipsnį; jame nurodyta:

„1. Nereguliaraus darbo sutartis – sutartis, įskaitant terminuotą, pagal kurią darbuotojas darbdaviui ne nuolat arba nereguliariai teikia paslaugas kolektyvinėse sutartyse numatyta tvarka, be kita ko, iš anksto nustatytam laikotarpiui per savaitę, mėnesį ar metus. Nesant kolektyvinės sutarties, darbo ir socialinės politikos ministro dekrete nustatomi galimi nereguliaraus darbo atvejai.

2. Nereguliaraus darbo sutartis visais atvejais gali būti sudaroma su jaunesniais nei dvidešimt penkerių metų amžiaus asmenimis su sąlyga, kad darbo sutartyje numatytos paslaugos teikiamos, kol asmeniui sukanka dvidešimt penkeri metai, ir su vyresniais nei penkiasdešimt penkerių metų amžiaus asmenimis.

3. Bet kuriuo atveju, išskyrus turizmo, viešųjų vietų ir vaidybos sektorius, kiekvienas darbuotojas su tuo pačiu darbdaviu gali sudaryti nereguliaraus darbo sutartį ne ilgesniam kaip keturių šimtų darbo dienų laikotarpiui per trejus kalendorinius metus. Pasibaigus šiam laikotarpiui, darbo santykiai tampa nuolatiniais darbo visą darbo laiką santykiais.

4. Laikotarpiu, per kurį pagal nereguliaraus darbo sutartį dirbantis asmuo neteikia paslaugų, jam nemokamas joks darbo užmokestis ir netaikomos šią sritį reglamentuojančios nuostatos, išskyrus atvejus, kai darbuotojas įsipareigoja būti darbdavio žinioje šio prašymu; tokiu atveju jam mokama 16 straipsnyje nustatyta kompensacija už įsipareigojimą būti darbdavio žinioje (*indennità di disponibilità*).

5. Šio skyriaus nuostatos netaikomos darbui viešojoje tarnyboje.“

9 Įstatyminio dekreto Nr. 276/2003 38 straipsnyje nustatyta:

„1. Nepažeidžiant galiojančiuose teisės aktuose įtvirtintų tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos draudimų, pagal nereguliaraus darbo sutartį dirbančiam asmeniui negali būti taikomos apskritai nepalankesnės darbo užmokesčio sąlygos ir šią sritį reglamentuojančios nuostatos, nei taikomos tos pačios kategorijos ir tas pačias užduotis vykdančiam darbuotojui.

2. Pagal nereguliaraus darbo sutartį dirbančiam asmeniui mokamas proporcingas jo faktiškai atliktam darbui darbo užmokestis ir taikomos šią sritį reglamentuojančios nuostatos ir socialinės apsaugos garantijos, įskaitant, be kita ko, viso darbo užmokesčio ir kiekvienos iš jo sudedamųjų dalių dydį, kasmetines ir laikino nedarbingumo atostogas, nelaimingus atsitikimus darbe, profesinę ligą, motinystės ir vaiko priežiūras atostogas.

<…>“

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

10 2010 m. gruodžio 14 d. A. Bordonaro pradėjo dirbti *Abercrombie* naktinės pamainos sandėlininku pagal „terminuotą darbo sutartį“, kuri 2012 m. sausio 1 d. pakeista į „neterminuotą darbo sutartį“. Darbo sutartyje numatyta, kad suinteresuotasis asmuo nereguliariai kaskart darbdavio prašymu turi „teikti pagalbą klientams ir dirbti kasininku“.

11 Pirmaisiais darbo mėnesiais A. Bordonaro dirbo keturias–penkias naktis per savaitę, vėliau, nuo 2011 m., tris–keturis kartus per savaitę. Šį darbą pakaitomis dirbo visi darbuotojai pagal dviem mėnesiams sudarytą darbo grafiką. Pastebėjęs, kad jo pavardės nėra po 2012 m. liepos 16 d. sudarytame darbo grafike ir negavęs kvietimo dirbti, A. Bordonaro kreipėsi į *Abercrombie* Žmogiškųjų išteklių skyrių. 2012 m. liepos 30 d. šio skyriaus vadovas jį informavo, kad jį su *Abercrombie* siejantys darbo santykiai nutrūko 2012 m. liepos 26 d., t. y. jo 25-ojo gimtadienio dieną, nes tą dieną „[nustojo būti tenkinamas] amžiaus reikalavimas“.

12 A. Bordonaro pareiškė ieškinį *Tribunale di Milano* (Milano teismas, Italija), kuriame, remdamasis diskriminacija dėl amžiaus, prašė pripažinti jo terminuotos trukmės nereguliaraus darbo sutartį ir atleidimą iš darbo neteisėtais. *Tribunale di Milano* (Milano teismas) pripažinus ieškinį nepriimtinu, suinteresuotasis asmuo pateikė apeliacinį skundą *Corte d'appello di Milano* (Milano apeliacinis teismas, Italija); šis teismas 2014 m. liepos 3 d. sprendimu konstatavo, kad egzistavo pavaldumu grindžiami neterminuoti darbo santykiai, ir įpareigojo *Abercrombie* grąžinti suinteresuotąjį asmenį į darbą ir atlyginti jo patirtą žalą.

13 *Abercrombie* dėl šio sprendimo pateikė kasacinį skundą *Corte suprema di cassazione* (Kasacinis teismas, Italija). Savo ruožtu A. Bordonaro pateikė priešpriešinį kasacinį skundą.

14 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių dėl pagrindinėje byloje taikomos redakcijos Įstatyminio dekreto Nr. 276/2003 34 straipsnio 2 dalies suderinamumo su Direktyva 2000/78 ir diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principu. Jis būtent pažymi, jog neatrodo, kad šioje nuostatoje būtų įtvirtintas aiškus ir tinkamas pagrindas, kaip to reikalaujama šios direktyvos 6 straipsnio 1 dalyje.

15 Šiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokį prejudicinį klausimą:

„Ar tokia nacionalinė teisės nuostata, kaip įtvirtinta 2003 m. Įstatyminio dekreto Nr. 276 34 straipsnyje, kurioje numatyta, kad visais atvejais gali būti sudaroma nereguliaraus darbo sutartis dėl paslaugų, teikiamų jaunesnių nei dvidešimt penkerių metų amžiaus asmenų, yra nesuderinama su Direktyvoje 2000/78 ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje (21 straipsnio 1 dalis) įtvirtintu diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principu?“

Dėl prejudicinio klausimo

16 Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Chartijos 21 straipsnis ir Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalis, 2 straipsnio 2 dalies a punktas ir 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinami taip, kad pagal juos draudžiama tokia nuostata, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, kuria remiantis darbdaviui leidžiama sudaryti nereguliaraus darbo sutartį su jaunesniu nei 25 metų darbuotoju neatsižvelgiant į teiktinų paslaugų pobūdį ir atleisti šį darbuotoją iš darbo, kai jam sukanka 25 metai.

17 Visų pirma reikia priminti, kad nustatydamos į Direktyvos 2000/78, sukonkretinančios nuo šiol Chartijos 21 straipsnyje įtvirtintą nediskriminavimo dėl amžiaus principą užimtumo ir profesinėje srityje, taikymo sritį patenkančias priemones valstybės narės ir socialiniai partneriai turi veikti laikydamiesi šios direktyvos (šiuo klausimu žr. 2011 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Prigge ir kt.*, C-447/09, EU:C:2011:573, 48 punktą; 2014 m. lapkričio 11 d. Sprendimo *Schmitzer*, C-530/13, EU:C:2014:2359, 23 punktą ir 2016 m. gruodžio 21 d. Sprendimo *Bowman*, C-539/15, EU:C:2016:977, 19 punktą).

18 Taigi pirmiausia reikia išsiaiškinti, ar tokioje nuostatoje, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, įvirtintas skirtingas požiūris dėl amžiaus, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnį. Šiuo aspektu būtina priminti, kad šiame straipsnyje „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš šios direktyvos 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos. Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies a punkte patikslinama, kad siekiant taikyti jos 2 straipsnio 1 dalį tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš tos pačios direktyvos 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai, nei panašioje situacijoje elgiamasi su kitu asmeniu.

19 Dėl Europos Komisijos klausimo, ar A. Bordonaro gali būti laikomas „darbuotoju“, kaip jis suprantamas pagal SESV 45 straipsnį, primintina, kad pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją ši sąvoka yra autonominė ir neturi būti aiškinama siaurai. Taigi „darbuotoju“ laikytinas bet kuris asmuo, vykdantis realią ir faktinę veiklą, išskyrus tokios mažos apimties veiklą, kuri yra nereikšminga ir pagalbinė. Remiantis šia jurisprudencija darbo santykių požymis yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą (1986 m. liepos 3 d. Sprendimo *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284, 16 ir 17 punktai; 2004 m. kovo 23 d. Sprendimo *Collins*, C-138/02, EU:C:2004:172, 26 punktas ir 2012 m. gegužės 3 d. Sprendimo *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, 23 punktas).

20 Norint bendrai įvertinti A. Bordonaro darbo santykius, reikia atsižvelgti ne tik į aplinkybes, susijusias su darbo trukme ir atlyginimo dydžiu, bet ir į teisę į mokamas atostogas, į užmokesčio mokėjimą ligos atveju, darbo sutarčiai galiojančios kolektyvinės sutarties taikymą, įmokų mokėjimą ir prireikus jų pobūdį (šiuo klausimu žr. 2010 m. vasario 4 d. Sprendimo *Genc*, C-14/09, EU:C:2010:57, 27 punktą).

21 Šiuo klausimu pirmiausia reikia priminti, kad A. Bordonaro buvo priimtas į darbą 2010 m. gruodžio 14 d. ir su juo sudaryta terminuota nereguliaraus darbo sutartis, pagal kurią *Abercrombie* prašymu kaskart turėjo vykdyti naktinės pamainos sandėlininko užduotis. Kaip matyti iš Teisingumo Teismo

turimos bylos medžiagos, pirmaisiais darbo mėnesiais jis dirbo keturias–penkias naktis per savaitę, vėliau, nuo 2011 m., tris–keturis kartus per savaitę. Be to, per Teisingumo Teismo posėdį A. Bordonaro nurodė, kad jo situacija buvo tokia pati kaip ir *Abercrombie* kitų 400 darbuotojų, kurių darbo sutartims buvo taikomi kolektyviniai susitarimai.

22 Taigi reikia konstatuoti, kad atsižvelgiant į A. Bordonaro veiklos vykdymo sąlygas, kurių tikslumą turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, šios veiklos negalima laikyti nereikšminga ir pagalbine, kaip tai suprantama pagal šio sprendimo 19 punkte primintą jurisprudenciją.

23 Taigi atrodo, kad A. Bordonaro darbo sutartis leidžia jam naudotis „darbuotojo“ statusu, kaip jis suprantamas pagal SESV 45 straipsnį. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris vienintelis nuodugniai ir tiesiogiai susipažinęs su pagrindinėje byloje nagrinėjamu ginču, turi įvertinti, ar taip yra nagrinėjamu atveju.

24 Toliau reikia išnagrinėti, ar A. Bordonaro pagrįstai skundžiasi, kad jam buvo taikomas skirtingas požiūris dėl amžiaus.

25 Dėl reikalavimo, jog situacijos turi būti panašios, reikia patikslinti, kad, pirma, reikalaujama ne to, kad situacijos būtų identiškos, o tik to, kad jos būtų panašios, ir, antra, šis panašumas turi būti vertinamas į atitinkamą veiklą atsižvelgiant ne bendrai ir abstrakčiai, bet specialiai ir konkrečiai (2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Hay*, C-267/12, EU:C:2013:823, 33 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

26 Nagrinėjamoje byloje reikia pažymėti, kad Įstatyminio dekreto Nr. 276/2003 34 straipsnyje įtvirtintos dvi skirtingos nuostatos ne tik dėl nereguliarų darbą dirbančių asmenų įdarbinimo ir darbo sąlygų, bet ir dėl jų atleidimo iš darbo, atsižvelgiant į šių asmenų amžiaus kategoriją. Iš esmės su 25–45 metų darbuotojais nereguliaraus darbo sutartis gali būti sudaryta dėl nenuolatinio arba nereguliaraus paslaugų teikimo kolektyvinėse sutartyse numatyta tvarka iš anksto nustatytam laikotarpiui, tačiau nė viena iš šių sąlygų netaikoma sudarant tokias sutartis su jaunesniais nei 25 metų ir vyresniais nei 45 metų darbuotojais, pastaruoju atveju tokia sutartis gali būti sudaroma „visais atvejais“. Per teismo posėdį Italijos vyriausybė patikslino, kad su jaunesniais nei 25 metų darbuotojais sudarytos sutartys automatiškai nutraukiamos, kai jiems sukanka 25 metai.

27 Taigi, kiek tai susiję su pagrindinėje byloje nagrinėjamų nuostatų taikymu, darbuotojo, atleisto iš darbo tik dėl to, kad jam sukako 25 metai, situacija objektyviai panaši į darbuotojų, priskirtų prie kitos amžiaus kategorijos, situaciją.

28 Atsižvelgiant į tai, reikia konstatuoti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamoje nuostatoje, kurioje numatyta, kad nereguliaraus darbo sutartis gali būti sudaroma „visais atvejais“ su jaunesniu nei 25 metų darbuotoju ir automatiškai nutraukiama, kai šiam darbuotojui sukanka 25 metai, įtvirtinamas skirtingas požiūris dėl amžiaus, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies a punktą.

29 Toliau reikia išnagrinėti, ar šis skirtingas požiūris gali būti pateisinamas.

30 Šiuo aspektu Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje nurodyta, kad valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtus užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

31 Primintina, kad valstybės narės naudojasi didele diskrecija ne tik pasirinkdamos, kokio konkretaus tikslo siekti socialinės politikos ir užimtumo srityje, bet ir nustatydamos priemones, kuriomis to tikslo būtų siekiama (2014 m. lapkričio 11 d. Sprendimo *Schmitzer*, C-530/13, EU:C:2014:2359, 38 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

32 Atsakant į klausimą, ar pagrindinėje byloje nagrinėjama nuostata pateisinama teisėtu tikslu, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį, reikia nurodyti, kad iš Italijos vyriausybės pastabų matyti, kad ši nuostata yra teisės aktų, kuriais siekiama padaryti darbo rinką lankstesnę, kad padidėtų užimtumo lygis, dalis.

33 Dėl jaunesnių nei 25 metų darbuotojų kategorijos iš Italijos vyriausybės pastabų iš esmės matyti, kad darbdaviui suteikta galimybe „visais atvejais“ sudaryti nereguliaraus darbo sutartį ir automatiškai ją nutraukti, kai atitinkamam darbuotojui sukanka 25 metai, siekiama sudaryti palankesnes sąlygas jaunimui patekti į darbo rinką. Ši vyriausybė pažymėjo, kad sunkumų patiriančioje Italijos darbo rinkoje profesinės patirties nebuvimas yra aplinkybė, dėl kurios nukenčia jauni žmonės. Be to, galimybė patekti į darbo rinką ir įgyti patirties, net jeigu ji yra lanksti ir trumpalaikė, gali atverti naujas darbo perspektyvas.

34 Galiausiai, per teismo posėdį Italijos vyriausybė paaiškino, kad pagrindinis ir specialus ginčijamos nuostatos tikslas yra ne sudaryti jaunimui galimybę įsitvirtinti darbo rinkoje, o tik suteikti pirmą galimybę patekti į darbo rinką. Šia nuostata siekiama, kad jie įgytų pirmąją darbo patirtį, kad vėliau galėtų veiksmingai konkuruoti konkrečioje darbo rinkoje. Taigi ši nuostata susijusi su pirmesniu nei visiško patekimo į darbo rinką etapu.

35 Reikia konstatuoti, kad nurodyti argumentai dėl patekimo į darbo rinką ir mobilumo taikomi pirmojo darbo ieškančiam jaunimui, t. y. vienai asmenų, patiriančių ypatingą socialinės atskirties riziką, grupei. Per teismo posėdį pats A. Bordonaro pažymėjo, kad jaunimo, prie kurio priskirtina 15–25 metų amžiaus asmenų grupė, užimtumo lygis laikotarpiu nuo 2004 iki 2016 m. sumažėjo nuo 51 iki 39%.

36 Reikia priminti, kad pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies antros pastraipos a punktą skirtingas požiūris gali pasireikšti „specialių sąlygų nustatym[u] siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui, įskaitant atleidimą iš darbo ir apmokėjimo sąlygas, jaunimui, pagyvenusio amžiaus asmenims ir už priežiūrą atsakingiems asmenims [išlaikytinių turintiems asmenims], siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą“.

37 Taip pat reikia priminti, kad įdarbinimo skatinimas neginčijamai yra teisėtas valstybių narių socialinės ar užimtumo politikos tikslas, be kita ko, kai siekiama sudaryti palankesnes sąlygas jaunimui užsiimti profesine veikla (2011 m. liepos 21 d. Sprendimo *Fuchs ir Köhler*, C-159/10 ir C-160/10, EU:C:2011:508, 49 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

38 Be to, Teisingumo Teismas nusprendė, kad tikslas stiprinti jaunimo padėtį darbo rinkoje, siekiant skatinti jo profesinę integraciją ir užtikrinti jo apsaugą, gali būti laikomas teisėtu, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį (2016 m. lapkričio 10 d. Sprendimo *de Lange*, C-548/15, EU:C:2016:850, 27 punktas). Jis taip pat nusprendė, kad lengvesnis jaunų asmenų įdarbinimas užtikrinant lankstesnį personalo valdymą yra teisėtas tikslas (šiuo klausimu žr. 2010 m. sausio 19 d. Sprendimo *Kücükdeveci*, C-555/07, EU:C:2010:21, 35 ir 36 punktai).

39 Tokiomis aplinkybėmis reikia pripažinti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamos priemonės, kuria siekiama sudaryti palankesnes jaunimo patekimo į darbo rinką sąlygas, tikslas yra teisėtas, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį.

40 Toliau reikia išnagrinėti, ar priemonės, naudojamos šiam tikslui pasiekti, yra tinkamos ir būtinos.

41 Dėl pagrindinėje byloje nagrinėjamos nuostatos tinkamo pobūdžio reikia nurodyti, kad priemonė, pagal kurią darbdaviams leidžiama sudaryti ne tokias griežtas darbo sutartis, atsižvelgiant į plačią diskreciją, kuria šioje srityje naudojasi valstybės narės, gali būti laikoma tinkama tam tikram lankstumui darbo rinkoje pasiekti. Iš tikrųjų galima manyti, kad priemonė, kuri yra ne tokia saistanti ir pigesnė nei įprasta darbo sutartis, gali motyvuoti įmones ir taip paskatinti jas tenkinti daugiau jaunų žmonių pateiktų įdarbinimo prašymų.

42 Dėl pagrindinėje byloje nagrinėjamos nuostatos būtino pobūdžio reikia pažymėti, kad, kaip teigia *Abercrombie*, užsitęsusios ekonominės krizės ir lėto ekonomikos augimo sąlygomis jaunesnis nei 25 metų asmuo, kuris dėl lanksčios ir laikinos darbo sutarties, kaip antai nereguliaraus darbo sutarties, gali patekti į darbo rinką, atsiduria palankesnėje situacijoje nei asmuo, kuris neturi tokios galimybės ir todėl lieka bedarbis.

43 Be to, per teismo posėdį Italijos vyriausybė paaiškino, kad tokios lanksčios darbo formos reikalingos siekiant užtikrinti geresnį darbuotojų mobilumą, didesnę darbo užmokesčio atitiktį darbo rinkos sąlygoms ir lengvesnį asmenų, kuriems gresia socialinė atskirtis, patekimą į darbo rinką, kartu pašalinant neteisėto darbo formas.

44 Vykstant teismo posėdžiui ši vyriausybė taip pat pažymėjo, jog tam, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamos nuostatos tikslas būtų pasiektas, būtina, jog kuo daugiau jaunimo galėtų sudaryti tokios rūšies sutartis. Jeigu pagal Įstatyminio dekreto Nr. 276/2003 34 straipsnio 2 dalį sudaromos sutartys galėtų užtikrinti darbo santykių stabilumą, įmonės negalėtų pasiūlyti darbo visiems jauniems žmonėms ir didelė jų dalis neturėtų galimybės dirbti tokio darbo.

45 Be to, Italijos vyriausybė atkreipė dėmesį į tai, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama priemonė suteikia tam tikras garantijas. Pavyzdžiui, Įstatyminio dekreto Nr. 276/2003 38 straipsnyje nustatyta, kad „pagal nereguliaraus darbo sutartį dirbančiam asmeniui negali būti taikomos apskritai mažiau palankios darbo užmokesčio sąlygos ir šią sritį reglamentuojančios nuostatos, nei taikomos tos pačios kategorijos ir tas pačias užduotis vykdančiam darbuotojui“.

46 Tokiomis aplinkybėmis darytina išvada, jog, atsižvelgiant į tai, kad valstybės narės naudojasi didele diskrecija ne tik pasirinkdamos, kokio konkretaus tikslo siekti socialinės politikos ir užimtumo srityje, bet ir nustatydamos priemones, kuriomis to tikslo būtų siekiama, nacionalinės teisės aktų leidėjas galėjo pagrįstai manyti, jog būtina priimti tokią nuostatą kaip Įstatyminio dekreto Nr. 276/2003 34 straipsnio 2 dalis.

47 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pateiktą klausimą reikia atsakyti taip: Chartijos 21 straipsnis ir Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalis, 2 straipsnio 2 dalies a punktas ir 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinami taip, kad pagal juos nedraudžiama tokia nuostata, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, kuria remiantis darbdaviui leidžiama sudaryti nereguliaraus darbo sutartį su jaunesniu nei 25 metų darbuotoju neatsižvelgiant į teiktinų paslaugų pobūdį ir atleisti šį darbuotoją iš darbo, kai jam sukanka 25 metai, nes šia nuostata siekiama teisėto užimtumo ir darbo rinkos politikos tikslo, o šiam tikslui pasiekti nustatytos priemonės yra tinkamos ir būtinos.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

48 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (pirmoji kolegija) nusprendžia:

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnis ir 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2 straipsnio 1 dalis, 2 straipsnio 2 dalies a punktas ir 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinami taip, kad pagal juos nedraudžiama tokia nuostata, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, kuria remiantis darbdaviui leidžiama sudaryti nereguliaraus darbo sutartį su jaunesniu nei 25 metų darbuotoju neatsižvelgiant į teiktinų paslaugų pobūdį ir atleisti šį

darbuotoją iš darbo, kai jam sukanka 25 metai, nes šia nuostata siekiama teisėto užimtumo ir darbo rinkos politikos tikslo, o šiam tikslui pasiekti nustatytos priemonės yra tinkamos ir būtinos.

Parašai.