Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

19. juuli 2017*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2000/78/EÜ – Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – Artikli 2 lõige 1 – Artikli 2 lõike 2 punkt a – Artikli 6 lõige 1 – Vanuse alusel diskrimineerimine – Väljakutsel töötamise leping, mille võib sõlmida alla 25-aastaste isikutega – Töölepingu automaatne lõppemine töötaja 25-aastaseks saamisel

Kohtuasjas C-143/16,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Corte suprema di cassazione (kassatsioonikohus, Itaalia) 15. detsembri 2015. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 9. märtsil 2016, menetluses

Abercrombie & Fitch Italia Srl

versus

Antonino Bordonaro,

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja president R. Silva de Lapuerta, kohtunikud J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (ettekandja), C. G. Fernlund ja S. Rodin,

kohtujurist: M. Bobek,

kohtusekretär: ametnik R. Schiano,

arvestades kirjalikus menetluses ja 12. jaanuari 2017. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

— Abercrombie & Fitch Italia Srl, esindajad: *avvocato* G. Di Garbo, *avvocato* G. Brocchieri, *avvocato* G. Iorio Fiorelli ja *avvocato* E. Ceracchi,

— Antonino Bordonaro, esindaja: *avvocato* A. Guariso,

— Itaalia valitsus, esindaja: G. Palmieri, keda abistas *avvocato dello Stato* G. De Socio,

— Euroopa Komisjon, esindajad: D. Martin ja G. Gattinara,

olles 23. märtsi 2017. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

* Kohtumenetluse keel: itaalia.

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79) artikli 2 lõiget 1, artikli 2 lõike 2 punkti a ja artikli 6 lõiget 1 ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artiklit 21.

2 Taotlus on esitatud Abercrombie & Fitch Italia Srl-i (edaspidi „Abercrombie“) ja Antonino Bordonaro vahelises vaidluses seoses sellega, et viimase väljakutsel töötamise leping lõpetati ainuüksi seetõttu, et ta sai 25-aastaseks.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2000/78 artikli 1 kohaselt on direktiivi „eesmärk […] kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine“.

4 Direktiivi artiklis 2 on sätestatud:

„1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte“, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.

2. Lõike 1 kohaldamisel:

a) peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;

[…]“.

5 Direktiivi artikli 6 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Olenemata artikli 2 lõikest 2 võivad liikmesriigid ette näha, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui sellel on siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud, tööhõivepoliitikat, tööturgu ja kutseõpet hõlmav õigustatud eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Selline erinev kohtlemine võib muu hulgas seisneda järgmises:

a) tööle ja kutseõppele pääsemise, töö saamise ja kutsealale pääsemise ning töölt vabastamise ja palga eritingimuste kehtestamine noortele, vanematele töötajatele ja hooldamiskohustusi täitvatele isikutele, et edendada nende kutsealast integreerimist või tagada nende kaitse;

b) vanuse, töökogemuse või teenistusalase vanemusega seotud tööle pääsemise või teatavate töösoodustuste miinimumtingimuste kehtestamine;

[…]“.

Itaalia õigus

6 10. septembri 2003. aasta seadusandliku dekreedi nr 276, millega rakendatakse 14. veebruari 2003. aasta seadusega nr 30 antud volitusi tööhõive- ja tööturu valdkonnas (Decreto Legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (*Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*, edaspidi „*GURI*“ nr 235 regulaarne lisa, 9.10.2003, lk 5, edaspidi „seadusandlik dekreet nr 276/2003“), Abercrombie ja A. Bordonaro vahelise lepingu sõlmimise kuupäeval ehk 14. detsembril 2010 kehtinud redaktsioonis artikkel 34 nägi ette:

„1. Väljakutsel töötamise lepingu võib sõlmida katkendliku või vahelduva iseloomuga töö tegemise kohta vastavalt riiklikul või kohalikul tasandil suhteliselt kõige suurema esindusjõuga tööandjate ja töötajate ühenduste sõlmitud kollektiivlepingutes ette nähtud nõuetele või artikli 37 kohaselt eelnevalt kindlaksmääratud ajavahemikuks nädalas, kuus või aastas.

2. Väljakutsel töötamise lepingu võib igal juhul sõlmida töö kohta, mida teevad alla 25 aasta vanused isikud või üle 45 aasta vanused töötajad, sealhulgas pensionärid.

[…]“.

7 Seadusandliku dekreedi 276/2003 artikli 34 lõige 2 sätestas A. Bordonaro töölepingu ülesütlemise ajal kehtinud redaktsioonis järgmist:

„Väljakutsel töötamise lepingu võib igal juhul sõlmida üle 50-aastaste isikutega ja alla 24-aastaste isikutega, kusjuures sellisel juhul peavad lepingule vastavad tööülesanded olema täidetud 25. eluaastaks.“

8 Seadusandliku dekreedi nr 276/2003 artikkel 34 tunnistati kehtetuks 15. juuni 2015. aasta seadusandliku dekreediga nr 81 (decreto legislativo n. 81) (*GURI* nr 144 regulaarne lisa, 24.6.2015). Siiski võeti selle sätted sisuliselt üle viimati nimetatud seadusandliku dekreedi artikliga 13, mille kohaselt:

„1. Väljakutsel töötamise leping on leping, ka tähtajaline leping, mille alusel teeb töötaja end tööandjale kättesaadavaks katkendliku või vahelduva töö tegemiseks kollektiivlepingutes ette nähtud nõuete kohaselt, ka eelnevalt kindlaksmääratud ajavahemikuks nädalas, kuus või aastas. Kui kollektiivlepingut ei ole, määratakse väljakutsel töö kasutamise juhud kindlaks töö- ja sotsiaalpoliitika ministri määrusega.

2. Väljakutsel töötamise lepingu võib igal juhul sõlmida töö kohta, mida teevad alla 24 aasta vanused isikud, kuid tööülesanded peavad olema täidetud 25. eluaastaks, ja üle 55 aasta vanused isikud.

3. Välja arvatud turismisektor, avalikud kohad ja etenduskunstide sektor, on väljakutsel töötamise leping igal juhul lubatud sõlmida igal töötajal sama tööandjaga ajavahemikuks, mille kogupikkus ei ületa 400 tegelikult töötatud päeva kolme kalendriaasta jooksul. Selle ajavahemiku ületamisel muutub töösuhe täistööajaga ja tähtajatuks töösuhteks.

4. Töövabal ajal ei ole väljakutsel töötajal õigust töötasule ega ühelegi muule töösuhtest tulenevale õigusele, välja arvatud juhul, kui ta on ettevõtja ees kohustunud olema tema nõudmisel kättesaadav, millisel juhul saab ta artiklis 16 ette nähtud hüvitist valveaja eest.

5. Käesoleva jao sätted ei ole kohaldatavad töösuhetele avaliku sektori asustustes.“

9 Seadusandliku dekreedi nr 276/2003 artiklis 38 on sätestatud:

„1. Ilma et see piiraks kehtivates õigusnormide ette nähtud otsese ja kaudse diskrimineerimise keeldu, ei tohi väljakutsel töötajat töötatud ajavahemikel majanduslikult ja õiguslikult kohelda kokkuvõttes vähem soodsalt kui sama tööd tegevat võrdväärse tasemega töötajat.

2. Väljakutsel töötaja majanduslik, õiguslik ja sotsiaalkindlustusalane kohtlemine on proportsionaalne, võttes arvesse tegelikult tehtud tööd, eelkõige mis puudutab üldise töötasu suurust ja selle iga komponenti, ning ka puhkust ja haiguspuhkust, tööõnnetust, kutsehaigust, rasedus- ja sünnituspuhkust ja vanemapuhkust.

[…]“.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

10 Abercrombie võttis A. Bordonaro alates 14. detsembrist 2010 tööle „tähtajalise töölepingu“ alusel, mis 1. jaanuaril 2012 muudeti tähtajatuks töölepinguks, öölaopidaja ülesannete täitmiseks. Leping nägi ette, et asjaomane isik pidi väljakutsel igal ettevõtja sellekohasel nõudmisel „kliente teenindama ja kassat pidama“.

11 Töötamise esimestel kuudel tegi A. Bordonaro oma töö raames neli kuni viis öist vahetust nädalas, seejärel alates 2011. aastast sai ta kolm kuni neli väljakutset nädalas. Töö oli jaotatud kõikide töötajate vahel kahenädalase graafiku alusel. Tõdedes, et tema nime 16. juulil 2012 lõppevale graafikule järgnevas graafikus enam ei olnud ja kuna ta ei saanud enam uusi töökutseid, pöördus A. Bordonaro Abercrombie personalitalituse poole. Selle talituse juhi 30. juuli 2012. aasta e-kirjas tehti talle teatavaks, et tema töösuhe Abercrombie’ga lõppes 26. juulil 2012 ehk päeval, mil ta sai 25-aastaseks, põhjusel et sel kuupäeval „ei ol[nud] vanusenõue enam täidetud“.

12 A. Bordonaro esitas Tribunale di Milanole (Milano kohus, Itaalia) hagi, milles palus tuvastada, et tema tähtajaline leping väljakutsel töötamise kohta on vanuse alusel diskrimineerimise tõttu õigusvastane ning samuti on õigusvastane tema töölepingu ülesütlemine. Kuna Tribunale di Milano (Milano kohus) tunnistas hagi vastuvõetamatuks, esitas asjaomane isik apellatsioonkaebuse Corte d’appello di Milanole (Milano apellatsioonikohus, Itaalia), kes 3. juuli 2014. aasta kohtuotsuses tuvastas tähtajatu palgatöösuhte olemasolu ja kohustas Abercrombie’t asjaomast isikut tema tööle ennistama ja maksma talle tekitatud kahju eest hüvitist.

13 Abercrombie esitas selle kohtuotsuse peale kassatsioonkaebuse Corte suprema di cassazionele (kassatsioonikohus, Itaalia). A. Bordonaro esitas vastukassatsioonkaebuse.

14 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on tekkinud kahtlusi põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis seadusandliku dekreedi nr 276/2003 artikli 34 lõike 2 kooskõla osas direktiiviga 2000/78 ning vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõttega. Ta märgib täpsemalt, et see säte ei tundu sisaldavat direktiivi artikli 6 lõikele 1 vastavat selget ja asjakohast põhjendust.

15 Neil asjaoludel otsustas eelotsusetaotluse esitanud kohus menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas sellised liikmesriigi õigusnormid nagu need, mis on sätestatud seadusandliku dekreedi nr 276/2003 artiklis 34, mille kohaselt võib väljakutsel töötamise lepingu igal juhul sõlmida töö kohta, mida teevad alla 25-aastased isikud, on vastuolus vanuselise diskrimineerimise keelu põhimõttega, mis on ette nähtud direktiivis 2000/78 ja harta artikli 21 lõikes 1?“

Eelotsuse küsimuse analüüs

16 Oma eelotsuseküsimuses palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas harta artiklit 21 ja direktiivi 2000/78 artikli 2 lõiget 1, artikli 2 lõike 2 punkti a ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus niisugune õigusnorm, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt on tööandjal lubatud sõlmida väljakutsel töötamise leping, olenemata tehtava töö laadist, alla 25-aastase töötajaga ning selle töötaja tööleping üles öelda, kui ta saab 25-aastaseks.

17 Sissejuhatuseks olgu märgitud, et kui liikmesriigid ja tööturu osapooled võtavad direktiivi 2000/78 – mis täpsustab töö saamise ja kutsealale pääsemise valdkonnas vanuse tõttu diskrimineerimise keelu põhimõtet, mis on nüüd sätestatud harta artiklis 21 – kohaldamisalasse kuuluvaid meetmeid, siis peab nende tegevus järgima seda direktiivi (kohtuotsused, 13.9.2011, Prigge jt, C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 48; 11.11.2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punkt 23, ja 21.12.2016, Bowman, C-539/15, EU:C:2016:977, punkt 19).

18 Esiteks tuleb seega uurida, kas põhikohtuasjas kõne all olev õigusnorm näeb ette erineva kohtlemise vanuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 tähenduses. Selles küsimuses tuleb meenutada, et selle sätte kohaselt tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte“ seda, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel. Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkt a täpsustab, et artikli 2 lõike 1 kohaldamisel peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte isikut halvemini kui teist isikut samalaadses olukorras.

19 Kõigepealt seoses Euroopa Komisjoni esitatud küsimusega, kas A. Bordonarot saab kvalifitseerida „töötajaks“ ELTL artikli 45 tähenduses, tuleb meelde tuletada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt on see mõiste autonoomne mõiste ning seda ei või tõlgendada kitsendavalt. Niisiis tuleb töötajana käsitada igaüht, kes teeb tegelikku ja tulemuslikku tööd, välja arvatud sedavõrd väikesemahuline töö, mida saab pidada üksnes kõrval- või lisategevuseks. Kõnealuse kohtupraktika kohaselt on töösuhtele omane see, et isik teeb teatud ajavahemiku jooksul teisele isikule tema juhendamisel teatud töid, mille eest ta saab tasu (kohtuotsused, 3.7.1986, Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, punktid 16 ja 17; 23.3.2004, Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, punkt 26, ning 3.5.2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 23).

20 A. Bordonaro töösuhte üldisel hindamisel arvessevõetavate asjaolude hulka ei kuulu seega mitte üksnes tööaja kestus ja palga suurus, vaid ka võimalik õigus tasustatud puhkusele, palga säilitamine haiguse korral, töölepingu allumine kehtivale kollektiivlepingule, sotsiaalkindlustusmaksete tegemine ja nende laad (vt selle kohta kohtuotsus, 4.2.2010, Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, punkt 27).

21 Selles osas tuleb meenutada, et A. Bordonaro võeti tööle 14. detsembril 2010 tähtajalise lepingu alusel väljakutsel töötamise kohta, et täita Abercrombie igal sellekohasel nõudmisel öölaopidaja ülesandeid. Nagu nähtub Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust, tegi ta töölevõtmise esimestel kuudel neli kuni viis öist vahetust nädalas ja seejärel alates 2011. aastast kolm kuni neli vahetust nädalas. Pealegi täpsustas A. Bordonaro Euroopa Kohtu istungil, et ta oli samas olukorras 400 muu Abercrombie töötajaga, kelle lepingule on kohaldatavad kollektiivlepingud.

22 Tuleb seega tõdeda, et A. Bordonaro tegevust ei saa selle läbiviimise tingimusi arvestades, mille paikapidavust peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus, pidada üksnes kõrval- või lisategevuseks käesoleva kohtuotsuse punktis 19 viidatud kohtupraktika tähenduses.

23 On seega tõenäoline, et A. Bordonaro tööleping on laadilt niisugune, et ta võib tugineda „töötaja“ staatusele ELTL artikli 45 tähenduses. Seda, kas see nii on, peab hindama eelotsusetaotluse esitanud kohus, kellel ainsana on põhikohtuasja vaidlusest põhjalik ja vahetu ülevaade.

24 Seejärel tuleb analüüsida, kas A. Bordonarol on alust väita, et teda on vanuse alusel erinevalt koheldud.

25 Samalaadsete olukordade nõude osas tuleb täpsustada, et esiteks ei ole nõutud mitte seda, et olukorrad oleksid identsed, vaid üksnes seda, et need oleksid samalaadsed; teiseks tuleb olukordade samalaadsust hinnata mitte üldiselt ja abstraktselt, vaid asjaomase juhtumi asjaoludest lähtudes ja konkreetselt asjaomast tööd silmas pidades (kohtuotsus, 12.12.2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika).

26 Käesoleval juhul tuleb märkida, et seadusandliku dekreedi nr 276/2003 artiklis 34 on kehtestatud kaks eri korda mitte ainult seoses väljakutsel töötajate tööle pääsemise ja töötingimustega, vaid ka nende töölepingu ülesütlemisega sõltuvalt vanuserühmast, kuhu töötajad kuuluvad. Samas kui üle 25-aastaste kuni 45-aastaste töötajate puhul saab väljakutsel töötamise lepingu sõlmida vaid katkendliku või vahelduva iseloomuga töö tegemise kohta vastavalt kollektiivlepingutes ette nähtud nõuetele ja ette kindlaks määratud perioodideks, ei kehti ükski neist tingimustest sellise väljakutsel töötamise lepingu sõlmimise osas alla 25-aastaste ja üle 45-aastaste töötajate puhul ning selle võib sõlmida „igal juhul“, kusjuures olgu täpsustatud, nagu märkis Itaalia valitsus kohtuistungil, et alla 25-aastaste töötajatega sõlmitud lepingud lõpevad automaatselt nende 25-aastaseks saamisel.

27 Seega on põhikohtuasjas käsitletavate õigusnormide kohaldamise seisukohast sellise töötaja olukord, kelle tööleping on lõpetatud ainuüksi seetõttu, et ta on saanud 25-aastaseks, objektiivselt sarnane mõnda teise vanuserühma kuuluvate töötajate olukorraga.

28 Järelikult tuleb tõdeda, et põhikohtuasjas kõne all olev õigusnorm näeb ette erineva kohtlemise vanuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses, kuivõrd selles on ette nähtud, et väljakutsel töötamise leping võidakse sõlmida „igal juhul“ alla 25-aastase töötajaga ja see lõpeb automaatselt töötaja 25-aastaseks saamisel.

29 Järgmiseks tuleb analüüsida, kas selline erinev kohtlemine on põhjendatud.

30 Selles küsimuses on direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus märgitud, et liikmesriigid võivad ette näha, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui sellel on siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud, tööhõivepoliitikat, tööturgu ja kutseõpet hõlmav õigustatud eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

31 Olgu meenutatud et liikmesriikidel on laiaulatuslik kaalutlusruum mitte ainult selle poolest, millist kindlat eesmärki teiste hulgas peaksid nad sotsiaal- ja tööhõivepoliitika vallas järgima, vaid ka selle eesmärgi saavutamist võimaldada võivate vahendite valikul (kohtuotsus, 11.11.2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika).

32 Mis puudutab küsimust, kas põhikohtuasjas kõne all oleval õigusnormil on õigustatud eesmärk direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses, siis nähtub Itaalia valitsuse seisukohtadest, et see õigusnorm kuulub õiguslikku raamistikku, mille eesmärk on muuta tööturg tööhõive määra suurendamiseks paindlikumaks.

33 Täpsemalt nähtub Itaalia valitsuse seisukohtadest alla 25 aasta vanuste töötajate kategooria kohta nimelt, et tööandjatele antud võimalusega – sõlmida väljakutsel töötamise leping „igal juhul“ ja lõpetada leping töötaja 25-aastaseks saamisel – soovitakse hõlbustada noorte sisenemist tööturule. Valitsus rõhutas, et sellisel raskustes oleval tööturul nagu Itaalia turg on kutsealase kogemuse puudumine noori kahjustav tegur. Lisaks võib tööturule sisenemise ja kogemuse omandamise võimalus, isegi kui see on paindlik ja ajaliselt piiratud, olla hüppelauaks uute töövõimaluste leidmisele.

34 Itaalia valitsus täpsustas kohtuistungil, et põhikohtuasjas kõne all oleva õigusnormi peamine ja spetsiifiline eesmärk ei ole mitte tagada noortele püsiv juurdepääs tööturule, vaid üksnes anda neile esimene võimalus sellele pääseda. Selle sättega soovitakse neile anda esimene kogemus, mis võib nad hiljem seada sellel tööturul soodsasse konkurentsiolukorda. Seega puudutab see õigusnorm tööturule täielikule juurdepääsule eelnevat etappi.

35 Tuleb tõdeda, et tööturule sisenemise ja liikuvusega seotud kaalutlused kohalduvad noortele, kes otsivad esimest töökohta, see tähendab üks elanikkonna rühm, kelle puhul esineb eriti suur sotsiaalse tõrjutuse oht. Kohtuistungil märkis A. Bordonaro ise, et noorte, see tähendab 15–25-aastaste vanuserühma tööhõive on ajavahemikus 2004 kuni 2016 langenud 51%-lt 39%-le.

36 Olgu meenutatud, et direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 teise lõigu punkti a kohaselt võib selline erinev kohtlemine seisneda „tööle ja kutseõppele pääsemise, töö saamise ja kutsealale pääsemise ning töölt vabastamise ja palga eritingimuste kehtestamine noortele, vanematele töötajatele ja hooldamiskohustusi täitvatele isikutele, et edendada nende kutsealast integreerimist või tagada nende kaitse“.

37 Veel tuleb meelde tuletada, et töölevõtmise edendamise eesmärk on vaieldamatult liikmesriikide sotsiaal- või tööhõivepoliitika õigustatud eesmärkide hulgas, eriti juhul, kui soovitakse soodustada noorte pääsu kutsealale (kohtuotsus, 21.7.2011, Fuchs ja Köhler, C-159/10 ja C-160/10, EU:C:2011:508, punkt 49 ja seal viidatud kohtupraktika).

38 Samuti on Euroopa Kohus leidnud, et eesmärki parandada noorte olukorda tööturul, et edendada nende kutsealast integreerimist või tagada nende kaitse, võib pidada õigustatud eesmärgiks direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses (kohtuotsus, 10.11.2016, de Lange, C-548/15, EU:C:2016:850, punkt 27). Veel on leitud, et eelkõige on õigustatud eesmärgiks nooremate töötajate töölevõtmise hõlbustamine personalialase paindlikkuse suurendamise teel (vt selle kohta kohtuotsus, 19.1.2010, Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punktid 35 ja 36).

39 Neil asjaoludel tuleb tõdeda, et kuna põhikohtuasjas kõne all oleva õigusnormi eesmärk on edendada noorte sisenemist tööturule, on sellel direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses õigustatud eesmärk.

40 Seega tuleb kontrollida, kas selle eesmärgi saavutamiseks kasutatud vahendid on asjakohased ja vajalikud.

41 Mis puudutab sellise õigusakti asjakohasust nagu põhikohtuasjas, siis tuleb märkida, et meedet, mille kohaselt on tööandjatel lubatud sõlmida vähem jäigad töölepingud, võib liikmesriikides selles valdkonnas olevat laiaulatuslikku kaalutlusruumi arvestades pidada tööturul teatava paindlikkuse saavutamiseks asjakohaseks. Nimelt võib asuda seisukohale, et tavalisest lepingust vähem piirav ja vähem kulukas leping võib olla ettevõtjatele stiimul ning innustada neid seega enam vastama noorte töötajate töökohataotlustele.

42 Mis puudutab põhikohtuasjas kõne all oleva õigusnormi vajalikkust, siis tuleb märkida, nagu väidab Abercrombie, et püsiva majanduskriisi ja aeglase majanduskasvu kontekstis on sellise töötaja olukord, kes on alla 25-aastane ja kes tänu sellisele paindlikule ja ajutisele töölepingule nagu väljakutsel töötamise leping pääseb tööturule, parem kui sellise töötaja olukord, kellel sellist võimalust ei ole ja kes seetõttu on ilma tööta.

43 Veel selgitas Itaalia valitus kohtuistungil, et paindlikud töövormid on vajalikud selleks, et hõlbustada töötajate liikuvust, suurendada töötajate kohanemist tööturuga ja võimaldada selliste isikute pääsu tööturule, keda ähvardab sotsiaalne tõrjutus, kaotades samas ebaseaduslikud töötamise vormid.

44 Itaalia valitsus rõhutas kohtuistungil ka seda, et põhikohtuasjas kõne all oleva siseriikliku õigusnormiga taotletava eesmärgi saavutamiseks on vajalik, et seda liiki leping on võimalik sõlmida võimalikult suurel arvul noortest. Kui aga seadusandliku dekreedi nr 276/2003 artikli 34 lõike 2 alusel sõlmitud lepingud oleksid püsivad, ei oleks ettevõtjatel võimalik tööd pakkuda kõigile noortele, mistõttu ei oleks suurele hulgale noortest need töövormid kättesaadavad.

45 Itaalia valitsus märkis veel, et põhikohtuasjas kõne all oleva meetmega kaasneb teatud hulk tagatisi. Nimelt näeb seadusandliku dekreedi nr 276/2003 artikkel 38 ette, et „väljakutsel töötajat [ei tohi] töötatud ajavahemikel majanduslikult ja õiguslikult kohelda kokkuvõttes vähem soodsalt kui sama tööd tegevat võrdväärse tasemega töötajat“.

46 Arvestades liikmesriikidele antud laiaulatuslikku kaalutlusruumi mitte üksnes selles osas, millist kindlat eesmärki peaksid nad sotsiaal- ja tööhõivepoliitika vallas järgima, vaid ka selle eesmärgi saavutamist võimaldada võivate vahendite valikul, tuleb neil asjaoludel asuda seisukohale, et liikmesriigi seadusandja võis põhjendatult pidada vajalikuks võtta vastu selline õigusnorm nagu seadusandliku dekreedi nr 276/2003 artikli 34 lõige 2.

47 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esitatud küsimusele vastata, et harta artiklit 21 ning direktiivi 2000/78 artikli 2 lõiget 1, artikli 2 lõike 2 punkti a ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus niisugune õigusnorm, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt on tööandjal lubatud sõlmida väljakutsel töötamise leping, olenemata tehtava töö laadist, alla 25-aastase töötajaga ning selle töötaja tööleping üles öelda, kui ta saab 25-aastaseks, kuna sellel õigusnormil on tööpoliitikat ja tööturgu hõlmav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Kohtukulud

48 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklit 21 ning nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 2 lõiget 1, artikli 2 lõike 2 punkti a ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus niisugune õigusnorm, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt on tööandjal lubatud sõlmida väljakutsel töötamise leping, olenemata tehtava töö laadist, alla 25-aastase töötajaga ning selle töötaja tööleping üles öelda, kui ta saab 25-aastaseks, kuna sellel õigusnormil on tööpoliitikat ja tööturgu hõlmav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Allkirjad