Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2017. július 19.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2000/78/EK irányelv – A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód – A 2. cikk (1) bekezdése – A 2. cikk (2) bekezdésének a) pontja – A 6. cikk (1) bekezdése – Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés – A 25 év alatti személyekkel idénymunkára köthető szerződések – A 25. életévét betöltő munkavállaló munkaszerződésének automatikus megszűnése”

A C-143/16. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Corte suprema di cassazione (semmítőszék, Olaszország) a Bírósághoz 2016. március 9-én érkezett, 2015. december 15-i határozatával terjesztett elő

az **Abercrombie & Fitch Italia Srl**

és

Antonino Bordonaro között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: R. Silva de Lapuerta tanácselnök, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (előadó), C. G. Fernlund és S. Rodin bírák,

főtanácsnok: M. Bobek,

hivatalvezető: R. Schiano tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2017. január 12-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

— az Abercrombie & Fitch Italia Srl képviseletében G. Di Garbo, G. Brocchieri, G. Iorio Fiorelli és E. Ceracchi avvocati,

— Antonino Bordonaro képviseletében A. Guariso avvocato,

— az olasz kormány képviseletében G. Palmieri, meghatalmazotti minőségben, segítője: G. De Socio avvocato dello Stato,

— az Európai Bizottság képviseletében D. Martin és G. Gattinara, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: olasz.

a főtanácsnok indítványának a 2017. március 23-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 2. cikke (1) bekezdésének és 2. cikke (2) bekezdése a) pontjának, valamint 6. cikke (1) bekezdésének, továbbá az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 21. cikkének értelmezésére irányul.

2 Ezt a kérelmet az Abercrombie & Fitch Italia Srl (a továbbiakban: Abercrombie) és Antonino Bordonaro között az idénymunkára kötött munkaszerződésének kizárólag a 25. életév betöltése miatti megszűnése tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 2000/78 irányelv célja az 1. cikke értelmében „a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel”.

4 Ezen irányelv 2. cikke kimondja:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján [helyesen: akkor áll fenn, ha az 1. cikkben felsorolt okok bármelyike miatt valaki hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni].

[…]”

5 Az említett irányelv 6. cikkének (1) bekezdése a következőképpen szól:

„(1) A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és észszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek [helyesen: ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, például jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci, vagy szakképzési céllal objektív és észszerű módon igazolhatók, valamint e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek].

Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

a) a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás [helyesen: a munkavállalás és a szakképzésben való részvétel] külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából;

b) a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését [helyesen: a munkavállalásnak vagy az ahhoz kapcsolódó egyes előnyöknek az életkorra, a szakmai tapasztalatra vagy a szolgálati időre vonatkozó minimumkövetelményekhez kötését];

[…]”

Az olasz jog

6 A 2003. szeptember 10-én módosított 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 (a foglalkoztatásról és a munkaerőpiacról szóló 2003. február 14-i 30. sz. törvény végrehajtásáról szóló, 276/2003. sz. törvényerejű rendelet; a GURI 2003. október 9-i 235. számának 159. sz. rendes melléklete) az Abercrombie és A. Bordonaro közötti szerződéskötés idején, vagyis 2010. december 14-én alkalmazandó változatának 34. cikke szerint:

„(1) Az idénymunkára kötött munkaszerződés nem folyamatos vagy idényjellegű szolgáltatások nyújtására köthető a nemzeti vagy területi szintű összehasonlításban legreprezentatívabb munkaadói és munkavállalói szervezetek által kötött kollektív szerződésekben meghatározott szükségleteknek megfelelően, a 37. cikk alapján héten, hónapon vagy éven belül előre meghatározott időszakokra.

(2) Az idénymunkára szóló szerződés minden esetben a 25 éven aluli jogalanyok vagy a 45 éven felüli, akár nyugdíjas munkavállalók által nyújtott szolgáltatásokra köthető.

[…]”

7 A 276/2003. sz. törvényerejű rendelet 34. cikke (2) bekezdésének A. Bordonaro elbocsátásakor hatályos változata a következőképpen rendelkezett:

„Az idénymunkára szóló szerződés minden esetben 55 éven felüli vagy 24 éven aluli jogalanyokkal köthető; ez utóbbi esetben a szerződéses kötelezettségeket a 25. életév betöltéséig teljesíteni kell”.

8 A 276/2003. sz. törvényerejű rendeletet 34. cikkét hatályon kívül helyezte a 2015. június 15-i 81. sz. törvényerejű rendelet (a GURI 2015. június 24-i 144. számának rendes melléklete). Tartalmát azonban lényegében átvette ez utóbbi törvényerejű rendelet 13. cikke, amely szerint:

„(1) Az idénymunkára szóló szerződés a határozott időre szóló munkaszerződéshez hasonlóan olyan szerződés, amelynek keretében a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére áll nem folyamatos vagy idényjellegű munkavégzés nyújtására a kollektív szerződésekben meghatározottaknak megfelelően, a héten, hónapon vagy éven belül előre meghatározott időszakokra. Kollektív szerződés hiányában munkaügyi és szociálpolitikai miniszteri rendelet határozza meg azokat az eseteket, amikor idénymunkát lehet alkalmazni.

(2) Az idénymunkára szóló szerződés minden esetben köthető 24 éven aluli jogalanyokkal, azzal a feltétellel, hogy a szerződéses kötelezettségeket a 25. életév betöltéséig teljesíteni kell, valamint 55 éven felüli jogalanyokkal.

(3) Az idegenforgalmi ágazat, a vendéglátó-ipar és az előadó-művészet kivételével idénymunkára szóló szerződés mindenképpen létrejöhet bármely munkavállaló és egyazon munkáltató között, feltéve hogy a tényleges munkavégzés időszaka 3 naptári éven belül nem haladja meg a 400 napot. Ezen időszak túllépése esetén a jogviszony teljes munkaidejű és határozatlan időre szóló munkaviszonnyá alakul.

(4) A munkán kívül töltött időszakban az idénymunkát végző munkavállalót nem illeti meg díjazás, vagy a munkaviszonyból eredő más jogosultság, kivéve ha biztosítja a munkáltatót afelől, hogy szükség szerint rendelkezésre áll, amely esetben megilleti a 16. cikkében előírt rendelkezésre állási díj.

(5) A jelen cikk rendelkezései nem alkalmazandók a közigazgatási szervek keretében fennálló munkaviszonyokra."

9 A 276/2003 törvényerejű rendelet 38. cikke ekként rendelkezik:

„(1) A közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés hatályos jogszabályokban előírt tilalmát nem érintve, az idénymunkát végző munkavállalóval szemben a munkával töltött időszakban nem alkalmazható gazdasági és szabályozási szempontból kedvezőtlenebb bánásmód az ugyanazon feladatot végző, azonos szintű munkavállalókhoz képest.

(2) Az idénymunkát végző munkavállalóra a gazdasági, szabályozási és szociális védelmi rendszer a tényleges munkavégzés arányában alkalmazandó, különösen az egyes díjazások és a teljes díjazás összege, valamint a szabadság, betegszabadság, munkahelyi baleset, foglalkozási ártalom, szülési szabadság és szülői szabadság tekintetében.

[…]"

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

10 A. Bordonarót az Abercrombie egy, 2010. december 14-én kötött, „határozott időre szóló munkaszerződés" alapján foglalkoztatta éjjeli bolti eladóként, amely szerződést 2012. január 1-jén határozatlan időre szóló munkaszerződéssé alakították át. A szerződés szerint a munkavállalónak – idényszerűen – a vállalkozás ez irányú kérelmére „eladóként és pénztárosként kell[ett] dolgoznia".

11 E munkavégzés keretében A. Bordonaro a foglalkoztatás első hónapjaiban hetente 4–5 éjjel, majd 2011-től hetente 3–4 éjjel végzett munkát. Ezt a munkát kéthavi munkaidő-beosztás szerint a személyzet valamennyi tagja ellátta. Mivel a 2012. július 16-át követő munkaidő-beosztásban nem szerepelt a neve, és mivel nem kérték fel további munkavégzésre, A. Bordonaro az Abercrombie emberi erőforrások osztályához fordult. A 2012. július 30-i elektronikus levelében ezen osztály vezetője közölte vele, hogy az Abercrombie-val fennálló munkaviszonya 2012. július 26-ával – vagyis a 25. életévének betöltésével – megszűnt, mivel ezen időponttól az „életkorra vonatkozó feltétel már nem teljesül".

12 A. Bordonaro keresetet indított a Tribunale di Milano (milánói rendes bíróság, Olaszország) előtt annak megállapítása érdekében, hogy életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés miatt az idénymunkára kötött, határozott időre szóló munkaszerződése, illetve az elbocsátása jogellenes volt. Mivel a Tribunale di Milano (milánói rendes bíróság) a keresetét elfogadhatatlannak nyilvánította, az érdekelt személy a Corte d'appello di Milanóhoz (milánói fellebbviteli bíróság, Olaszország)

fellebbezést nyújtott be, amely bíróság a 2014. július 3-i ítéletében megállapította a határozatlan időre szóló munkaviszony fennállását, és az Abercrombie-t arra kötelezte, hogy az érintett személyt helyezze vissza munkakörébe és fizessen részére kártérítést.

13 Az Abercrombie ezen ítélettel szemben felülvizsgálati kérelmet terjesztett a Corte suprema di cassazionéhoz (semmítőszék, Olaszország). A. Bordonaro pedig csatlakozó fellebbezést nyújtott be.

14 A kérdést előterjesztő bíróságnak kételyei vannak a 276/2003. sz. törvényerejű rendelet 34. cikke (2) bekezdése alapügyre alkalmazandó változatának a 2000/78 irányelvvel és az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével való összeegyeztethetőségét illetően. Különösen azt emeli ki, hogy úgy tűnik, hogy ez a rendelkezés az említett irányelv 6. cikkének (1) bekezdése szempontjából releváns egyetlen kifejezett célkitűzést sem tartalmaz.

15 Ilyen körülmények között a kérdést előterjesztő bíróság úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„A 2003. évi 267. sz. törvényerejű rendelet 34. cikke szerinti nemzeti szabályozás, amelynek értelmében az idénymunkára szóló szerződés minden esetben a 25 éven aluli jogalanyok által nyújtott szolgáltatásokra köthető, ellentétes-e az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével, amelyet a 2000/78 irányelv és a [Charta] 21. cikk[ének] (1) bekezdése tartalmaz?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

16 Az első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a Charta 21. cikkét, illetve a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdését, 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját, valamint 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan rendelkezés, mint amelyről az alapügyben szó van, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy 25 év alatti munkavállalóval – a munkavégzés jellegétől függetlenül – idénymunkára szóló munkaszerződést kössön, és ezt a munkavállalót a 25. életévének betöltésével elbocsássa.

17 Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamok és a szociális partnerek, amikor a foglalkoztatás és a munka területén – az immár a Charta 21. cikkében rögzített – az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét konkretizáló 2000/78 irányelv hatálya alá tartozó intézkedéseket fogadnak el, kötelesek ezen irányelvet tiszteletben tartva eljárni (2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet, C-447/09, EU:C:2011:573, 48. pont; 2014. november 11-i Schmitzer ítélet, C-530/13, EU:C:2014:2359, 23. pont; 2016. december 21-i Bowman ítélet, C-539/15, EU:C:2016:977, 19. pont).

18 Ily módon először is azt kell feltárni, hogy az olyan rendelkezés, mint amelyről az alapügyben szó van, megvalósít-e az életkoron alapuló, a 2000/78 irányelv 2. cikke értelmében vett eltérő bánásmódot. E vonatkozásban emlékeztetni kell arra, hogy e rendelkezés alkalmazásában az „egyenlő bánásmód elve” azt jelenti, hogy az ezen irányelv 1. cikkében említett okok bármelyike alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni. A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja kimondja, hogy ugyanezen cikk (1) bekezdésének alkalmazásában akkor áll fenn közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy hasonló helyzetben az említett irányelv 1. cikkében hivatkozott okok bármelyike miatt.

19 Először is az Európai Bizottság által felvetett azon kérdést illetően, hogy A. Bordonarót az EUMSZ 45. cikk értelmében vett „munkavállalónak” lehet-e minősíteni, emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében ez a fogalom önálló tartalommal bír, és azt nem lehet megszorító módon értelmezni. Ennek megfelelően „munkavállalónak” kell tekinteni minden olyan személyt, aki valóságos és tényleges tevékenységet végez, kivéve az olyan mértékben jelentéktelen tevékenységeket, amelyek pusztán kiegészítőnek és járulékosnak tekinthetők. Ezen ítélkezési gyakorlat

szerint a munkaviszony jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és irányítása alatt díjazás ellenében szolgáltatást nyújt (1986. július 3-i Lawrie-Blum ítélet, 66/85, EU:C:1986:284, 16. és 17. pont; 2004. március 23-i Collins ítélet, C-138/02, EU:C:2004:172, 26. pont; 2012. május 3-i Neidel ítélet, C-337/10, EU:C:2012:263, 23. pont).

20 A. Bordonaro munkaviszonyának átfogó értékelése nem csupán a munka időtartamával és a jövedelemszinttel kapcsolatos körülmények figyelembevételét foglalja magában, hanem azokét is, amelyek a fizetett szabadsághoz való esetleges joggal, betegség esetén a munkabérfizetés fenntartásával, a vonatkozó kollektív szerződésnek a munkaszerződésre történő alkalmazásával, a járulékfizetéssel és, adott esetben azok jellegével függnek össze (lásd ebben az értelemben: 2010. február 4-i Genc ítélet, C-14/09, EU:C:2010:57, 27. pont).

21 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy A. Bordonaro munkaviszonya 2010. december 14-én keletkezett egy idénymunkára kötött, határozott időre szóló munkaszerződés alapján, hogy az Abercrombie eseti kérésére lássa el az éjjeli bolti eladó feladatait. Amint az a Bíróság rendelkezésére álló iratokból kitűnik, foglalkoztatásának első hónapjaiban hetente 4–5 éjjel, 2011-től pedig hetente 3–4 éjjel dolgozott. Ezenkívül a Bíróság előtti tárgyaláson A. Bordonaro kifejtette, hogy hasonló helyzetben volt, mint az Abercrombie további 400 munkavállalója, akiknek a szerződését kollektív szerződések szabályozták.

22 Így meg kell állapítani, hogy A. Bordonaroa tevékenysége – a kifejtésének körülményeire tekintettel, amelynek helytállóságát a nemzeti bíróság feladata ellenőrizni – nem tekinthető a jelen ítélet 19. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében pusztán kiegészítőnek és járulékosnak.

23 Valószínűsíthető, hogy A. Bordonaro a munkaszerződése alapján hivatkozhatott az EUMSZ 45. cikk értelmében vett „munkavállalói” minőségre. Azonban az alapügyben részletes és alapos ismeretekkel rendelkező kérdést előterjesztő bíróság feladata annak értékelése, hogy ez a helyzet áll-e fenn.

24 Ezt követően meg kell vizsgálni, hogy A. Bordonaro megalapozottan hivatkozik-e arra, hogy vele szemben életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést alkalmaztak.

25 A helyzetek összehasonlítható jellegére vonatkozó követelményt illetően hangsúlyozni kell egyrészt, hogy nem szükséges, hogy a helyzetek azonosak legyenek, hanem csak hogy összehasonlíthatóak legyenek, másrészt pedig, hogy e hasonló jelleg vizsgálatát nem átfogó és absztrakt módon, hanem az érintett ellátásra tekintettel különösen és konkrétan kell elvégezni (2013. december 12-i Hay ítélet, C-267/12, EU:C:2013:823, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

26 A jelen ügyben meg kell jegyezni, hogy a 276/2003. sz. törvényerejű rendelet 34. cikke az idénymunkára szerződött munkavállalóknak nem csupán a foglalkoztatási és munkafeltételeit, hanem az elbocsátását illetően is két különböző szabályrendszert vezetett be a munkavállalók életkora függvényében. Ugyanis, míg a 25 év feletti és 45 év alatti munkavállalók esetében csakis nem folyamatos vagy idényjellegű szolgáltatások nyújtására köthető szerződés idénymunkára, a kollektív szerződésekben meghatározottaknak megfelelően és előre meghatározott időszakokra, a 25 évnél fiatalabb és 45 évnél idősebb munkavállalók esetében ilyen idénymunkára szóló munkaszerződés megkötésére nem vonatkozik semmiféle ilyen feltétel, és „minden esetben” megköthető, mindamellett – amint azt a tárgyaláson az olasz kormány kifejtette – hogy a 25 év alatti munkavállalókkal kötött szerződések automatikusan megszűnnek, amint betöltik 25. életévüket.

27 Ennélfogva az olyan rendelkezések alkalmazása szempontjából, mint amelyekről az alapügyben szó van, a kizárólag a 25. életévének betöltése miatt elbocsátott munkavállaló helyzete objektíve összehasonlítható valamely más korcsoportba tartozó munkavállaló helyzetével.

28 Következésképpen meg kell állapítani, hogy az alapügyben szóban forgó rendelkezés, mivel azt írja elő, hogy 25 év alatti munkavállalóval „minden esetben" köthető idénymunkára munkaszerződés, amely automatikusan megszűnik, amint a munkavállaló betölti a 25. életévét, a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést valósít meg.

29 Ezt követően azt kell megvizsgálni, hogy ez az eltérő bánásmód igazolható-e.

30 E tekintetben a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdése kimondja, hogy a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, többek között jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci vagy szakképzési célokkal objektív és észszerű módon igazolható, valamint ha e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek.

31 Emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamok széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek nemcsak a szociál- és foglalkoztatáspolitika területét érintően meghatározott cél, hanem e cél elérésére alkalmas intézkedések megválasztása terén is (2014. november 11-i Schmitzer ítélet, C-530/13, EU:C:2014:2359, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

32 Azt a kérdést illetően, hogy az alapügyben szóban forgó rendelkezés a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett jogszerű céllal igazolható-e, az olasz kormány észrevételeiből kitűnik, hogy ez a rendelkezés olyan jogszabályi keretbe illeszkedik, amely a munkaerőpiacnak a foglalkoztatási arány növelése érdekében történő rugalmasabbá tételére irányul.

33 Különösen ami a 25 év alatti munkavállalók csoportját illeti, az olasz kormány észrevételeiből kitűnik, hogy a munkáltatóknak biztosított azon lehetőség, hogy „minden esetben" köthetnek idénymunkára szóló munkaszerződést, és e szerződést felmondhatják, amint az érintett munkavállaló betölti 25. életévét, azt a célt szolgálja, hogy elősegítsék a fiatalok munkaerőpiacra lépését. Az olasz kormány hangsúlyozta, hogy egy olyan, nehézségekkel küzdő munkaerőpiacon, mint az olasz piac, a szakmai tapasztalatok hiánya olyan tényező, amely a fiatalokat érinti. Ezen túlmenően a munkába állás és a tapasztalatszerzés lehetősége – még ha rugalmas és időben korlátozott módon is – ugródeszkaként szolgálhat egy újabb foglalkoztatási lehetőséghez.

34 Az olasz kormány a tárgyaláson kifejtette, hogy az alapügyben szóban forgó rendelkezés elsődleges és kifejezett célja nem az, hogy a fiataloknak tartósan hozzáférést biztosítson a munkaerőpiachoz, hanem pusztán az, hogy első lehetőséget kínáljon a munkaerőpiacra jutásra. E rendelkezés lényege, hogy olyan első tapasztalatszerzést biztosítson, amely e személyeket később kedvezőbb helyzetbe hozza majd a munkaerőpiaci versenyben. Így az említett rendelkezés a munkaerőpiachoz való teljes hozzáférést megelőző szakaszban érvényesül.

35 Meg kell állapítani, hogy ezek a munkaerőpiacra lépéssel és mobilitással kapcsolatos megfontolások az első ízben állást kereső fiatalokra, vagyis a társadalmi kirekesztés veszélyének különösen kitett népességcsoportok egyikére vonatkoznak. A tárgyaláson A. Bordonaro maga is megjegyezte, hogy a fiatalok, vagyis a 15 év és 25 év közötti korcsoport foglalkoztatási aránya 2004-től 2016-ig 51%-ról 39%-ra csökkent.

36 Emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdése második albekezdésének a) pontja szerint az eltérő bánásmód magában foglalhatja „a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás [helyesen: a munkavállalás és a szakképzésben való részvétel] külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából".

37 Továbbá emlékeztetni kell arra, hogy az alkalmazás előmozdítása vitathatatlanul a tagállamok szociál- vagy foglalkoztatáspolitikája jogszerű céljának minősül, különösen akkor, ha annak elősegítéséről van szó, hogy a fiatalok megkezdhessék valamely hivatás gyakorlását (2011. július 21-i Fuchs és Köhler ítélet, C-159/10 és C-160/10, EU:C:2011:508, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

38 Ugyanígy a Bíróság már megállapította, hogy a fiatalok munkaerőpiaci helyzetének a szakmai beilleszkedésük elősegítése, illetve védelmük biztosítása céljából történő előmozdítása ugyanis a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében jogszerű célnak tekinthető (2016. november 10-i de Lange ítélet, C-548/15, EU:C:2016:850, 27. pont). Azt is kimondta, hogy különösen a személyzeti gazdálkodás rugalmasságának növelésével a fiatal munkavállalók alkalmazásának elősegítése jogszerű célnak minősül (lásd ebben az értelemben: 2010. január 19-i Kücükdeveci ítélet, C-555/07, EU:C:2010:21, 35. és 36. pont).

39 E körülmények között meg kell állapítani, hogy a szóban forgó nemzeti rendelkezés, mivel a fiatalok munkaerőpiacra lépésének elősegítését szolgálja, a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdés értelmében vett jogszerű célt követ.

40 Következésképpen meg kell vizsgálni, hogy az e cél elérése érdekében alkalmazott eszközök megfelelők és szükségesek-e.

41 Az olyan rendelkezés megfelelőségét illetően, mint amelyről az alapügyben szó van, meg kell jegyezni, hogy a munkáltatók számára kevésbé szigorú munkaszerződések megkötését lehetővé tevő intézkedést – a tagállamokat e téren megillető széles mérlegelési jogkörre tekintettel – úgy kell tekinteni, hogy az megfelelő a munkaerőpiac fokozottabb rugalmasságának eléréséhez. Megállapítható ugyanis, hogy a rendes szerződésénél kevésbé kényszerítő és kevésbé költséges intézkedés léte ösztönzőleg hathat a vállalkozásokra, és arra sarkallhatja őket, hogy a fiatal munkavállalóktól eredő munkakereséseket mindinkább kiaknázzák.

42 Az alapügyben szóban forgó rendelkezés szükségességét illetően meg kell jegyezni, hogy – amint azzal az Abercrombie érvelt – tartós gazdasági válság és gyenge gazdasági növekedés közepette az a 25 év alatti munkavállaló, aki egy olyan rugalmas és időszaki munkaszerződésnek köszönhetően, mint az idénymunkára kötött munkaszerződés, a munkaerőpiacra léphet, kedvezőbb helyzetben van, mint az, akinek nem adatik meg ez a lehetőség, és ezért munka nélkül marad.

43 Az olasz kormány továbbá a tárgyaláson kifejtette, hogy e rugalmas munkalehetőségek ahhoz szükségesek, hogy elősegítsék a munkavállalók mobilitását, növeljék a munkavállalók alkalmazkodóképességét a munkaerőpiachoz, és megkönnyítsék a társadalmi kirekesztés veszélyével fenyegetett személyek munkaerőpiachoz való hozzáférését, mindemellett megszüntetve a jogellenes munkavégzési formákat.

44 Az olasz kormány a tárgyaláson azt is hangsúlyozta, hogy az alapügyben szóban forgó nemzeti rendelkezés célkitűzéseinek megvalósításához az is szükséges, hogy a fiatalok a lehető legnagyobb számban alkalmazhassák ezt a szerződéstípust. Márpedig, amennyiben a 276/2003. sz. törvényerejű rendelet 34. cikkének (2) bekezdése értelmében megkötött munkaszerződések tartósak lennének, akkor a vállalkozások nem tudnának minden fiatalnak munkát kínálni, így pedig a fiatalok egy jelentős számának nem lenne lehetősége arra, hogy e munkavégzési formához hozzájusson.

45 Egyébiránt az olasz kormány megjegyezte, hogy az alapügyben szóban forgó intézkedéshez egy sor biztosíték társul. Így a 276/2003. sz. törvényerejű rendelet 38. cikke előírja, hogy „az idénymunkát végző munkavállalóval szemben a munkával töltött időszakban nem alkalmazható gazdasági és szabályozási szempontból kedvezőtlenebb bánásmód az ugyanazon feladatot végző, azonos szintű munkavállalókhoz képest”.

46 E körülmények között meg kell állapítani, hogy – figyelemmel a tagállamok számára nemcsak a szociál- és foglalkoztatáspolitika területét érintő célok, hanem az azok megvalósítására alkalmas intézkedések meghatározása terén is elismert széles mérlegelési mozgástérre –, a nemzeti jogalkotó észszerűen tekinthette szükségesnek egy olyan rendelkezés elfogadását, mint a 276/2003. sz. törvényerejű rendelet 34. cikkének (2) bekezdése.

47 A fenti megfontolásokra tekintettel a feltett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a Charta 21. cikkét, illetve a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdését, 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját, valamint 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan rendelkezés, mint amelyről az alapügyben szó van, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy 25 év alatti munkavállalóval – a munkavégzés jellegétől függetlenül – idénymunkára szóló munkaszerződést kössön, és ezt a munkavállalót a 25. életévének betöltésével elbocsássa, mivel ez a rendelkezés jogszerű foglalkoztatás- és munkaerőpiac-politikai célokat követ, és mivel az e cél eléréséhez meghatározott eszközök megfelelőek és szükségesek.

A költségekről

48 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem térithetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (első tanács) a következőképpen határozott:

Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikkét, valamint a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikkének (1) bekezdését, 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját és 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan rendelkezés, mint amelyről az alapügyben szó van, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy 25 év alatti munkavállalóval – a munkavégzés jellegétől függetlenül – idénymunkára szóló munkaszerződést kössön, és ezt a munkavállalót a 25. életévének betöltésével elbocsássa, mivel ez a rendelkezés jogszerű foglalkoztatás- és munkaerőpiac-politikai célokat követ, és mivel az e cél eléréséhez meghatározott eszközök megfelelőek és szükségesek.

Aláírások