



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 19 lipca 2017 r. *

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2000/78/WE – Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – Artykuł 2 ust. 1 – Artykuł 2 ust. 2 lit. a) – Artykuł 6 ust. 1 – Dyskryminacja ze względu na wiek – Umowa o pracę ad interim, którą można zawrzeć z osobami w wieku poniżej 25 lat – Automatyczne rozwiązywanie umowy o pracę w chwili osiągnięcia przez pracownika wieku 25 lat

W sprawie C-143/16

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny, Włochy) postanowieniem z dnia 15 grudnia 2015 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 9 marca 2016 r., w postępowaniu:

Abercrombie & Fitch Italia Srl

przeciwno

Antoninowi Bordonarowi,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: R. Silva de Lapuerta, prezes izby, J.C. Bonichot, A. Arabadjiev (sprawozdawca), C.G. Fernlund i S. Rodin, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Bobek,

sekretarz: R. Schiano, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 12 stycznia 2017 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu spółki Abercrombie & Fitch Italia Srl przez G. Di Garbę, G. Brocchieriego, G. Iorię Fiorellego oraz E. Ceracchiego, avvocati,
- w imieniu A. Bordonary przez A. Guarisę, avvocato,
- w imieniu rządu włoskiego przez G. Palmieri, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez G. De Socio, avvocato dello Stato,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez D. Martina oraz G. Gattinara, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: włoski.

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 23 marca 2017 r.,
wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 lit. a) oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16), a także art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między spółką Abercrombie & Fitch Italia Srl (zwaną dalej „spółką Abercrombie”) a Antoninem Bordonarą dotyczącego rozwiązania umowy o pracę ad interim zawartej z tym ostatnim, które to rozwiązanie miało miejsce jedynie ze względu na fakt, iż osiągnął on wiek 25 lat.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 jej „[c]elem [...] jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.
- 4 Artykuł 2 tej dyrektywy stanowi:
„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.
2. Do celów ust. 1:
a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;
[...].”
- 5 Artykuł 6 ust. 1 wspomnianej dyrektywy ma następujące brzmienie:
„1. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2 państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.
Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:
a) wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony;

b) określeniu warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem;

[...]”.

Prawo włoskie

6 Artykuł 34 decreto legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (dekretu ustawodawczego nr 276/2003 w sprawie stosowania upoważnień w zakresie zatrudnienia i rynku pracy przewidzianych w ustawie nr 30 z dnia 14 lutego 2003 r., zwanego dalej „dekretu ustawodawczym nr 276/2003”), z dnia 10 września 2003 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 235, z dnia 9 października 2003 r., s. 5), w brzmieniu obowiązującym w dniu zawarcia umowy między spółką Abercrombie a A. Bordonarem, czyli w dniu 14 grudnia 2010 r., stanowił:

„1. Umowa o pracę ad interim może być zawarta w celu wykonania świadczeń o charakterze nieciągłym lub okresowym, zgodnie z wymogami określonymi w układach zbiorowych zawartych przez najbardziej reprezentatywne na poziomie krajowym lub regionalnym organizacje pracodawców i pracobiorców lub na ustalone z góry okresy w ramach tygodnia, miesiąca lub roku zgodnie z art. 37.

2. Umowa o pracę ad interim może w każdym wypadku zostać zawarta w odniesieniu do świadczeń wykonywanych przez osoby poniżej 25 roku życia lub przez pracowników w wieku co najmniej 45 lat, w tym emerytów.

[...]”.

7 Artykuł 34 ust. 2 dekretu ustawodawczego nr 276/2003, w brzmieniu obowiązującym w chwili zwolnienia, stanowił:

„Umowę o pracę ad interim można w każdym razie zawrzeć w odniesieniu do świadczeń wykonanych przez osoby powyżej 50 roku życia i osoby poniżej 24 roku życia, przy czym w tym drugim wypadku świadczenia umowne należy wykonać przed 25 rokiem życia”.

8 Artykuł 34 dekretu ustawodawczego nr 276/2003 został uchylony na mocy decreto legislativo n. 81 (dekretu ustawodawczego nr 81) z dnia 15 czerwca 2015 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 144, z dnia 24 czerwca 2015 r.). Jego treść została jednak w istocie częściowo odtworzona w art. 13 tego ostatniego dekretu ustawodawczego, zgodnie z którym:

„1. Umowa o pracę ad interim jest umową, także na czas określony, na mocy której pracownik wykonuje na rzecz pracodawcy świadczenia związane z pracą o charakterze nieciągłym lub okresowym, zgodnie z wymogami określonymi w układach zbiorowych, w tym także na ustalone z góry okresy w ramach tygodnia, miesiąca lub roku. W wypadku braku układu zbiorowego w dekrecie ministra pracy i polityki społecznej określa się wypadki, w których można stosować pracę ad interim.

2. Umowa o pracę ad interim może w każdym wypadku dotyczyć świadczeń wykonywanych przez osoby w wieku poniżej 24 lat, pod warunkiem że świadczenia umowne są wykonywane przed 25 rokiem życia, oraz osób, które ukończyły 55 lat.

3. W każdym wypadku, z wyjątkiem branży turystycznej i udostępniania lokali publiczności i dla celów spektakli, zawarcie umowy o pracę ad interim jest dopuszczalne, w odniesieniu do każdego pracownika i tego samego pracodawcy, na całkowity okres nieprzekraczający 400 dni faktycznej pracy w ciągu trzech lat kalendarzowych. W wypadku przekroczenia wspomnianego okresu nawiązany stosunek przekształca się w stosunek pracy w pełnym wymiarze i na czas nieokreślony.
 4. Za okresy nieprzepracowane pracownikowi ad interim nie przysługuje wynagrodzenie ani żadne inne uprawnienie wynikające ze stosunku pracy, chyba że zagwarantował on pracodawcy, iż pozostaje do dyspozycji pracodawcy na wezwanie, w którym to wypadku przysługuje mu określony w art. 16 dodatek za pozostawanie do dyspozycji pracodawcy.
 5. Przepisy niniejszej sekcji nie mają zastosowania do stosunków pracy w administracji publicznej”.
- 9 Artykuł 38 dekretu ustawodawczego nr 276/2003 stanowi:

„1. Bez uszczerbku dla określonych w obowiązującym prawodawstwie zakazów dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej do pracownika ad interim nie można stosować, w odniesieniu do przepracowanych okresów, reżimu prawnego i gospodarczego w całości mniej korzystnego niż reżim dotyczący równorzędnego pracownika wykonującego takie same obowiązki.

2. Reżim prawny, gospodarczy i ochrony socjalnej pracownika ad interim jest proporcjonalny, przy uwzględnieniu faktycznie wykonanych świadczeń związanych z pracą, w szczególności co się tyczy wysokości całego wynagrodzenia oraz każdego z jego elementów, a także wakacji i urlopu chorobowego, urlopu związanego z wypadkiem przy pracy, urlopu związanego z chorobą zawodową oraz urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

[...]”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

- 10 Antonino Bordonaro został zatrudniony przez spółkę Abercrombie w dniu 14 grudnia 2010 r. w ramach umowy o pracę na czas określony, przekształconej w dniu 1 stycznia 2012 r. w umowę na czas nieokreślony, w celu wykonywania obowiązków magazyniera nocnego. W umowie przewidziano, że zainteresowany powinien okresowo, na każde wezwanie przedsiębiorstwa, „zapewnić pomoc klientom i obsługiwać kasę”.
- 11 Na tym stanowisku w pierwszych miesiącach po zatrudnieniu A. Bordonaro świadczył pracę nocną cztery do pięciu razy w tygodniu, a następnie, od 2011 r., trzy do czterech razy w tygodniu. Świadczenie pracy było ustalane dla całego personelu w ramach dwumiesięcznego rozkładu. Po stwierdzeniu, że jego nazwiska nie wskazano już w rozkładzie następującym po rozkładzie obejmującym okres do dnia 16 lipca 2012 r., i nie otrzymawszy nowego wezwania w celu wykonywania świadczeń, A. Bordonaro zwrócił się do działu zasobów ludzkich spółki Abercrombie. W piśmie z dnia 30 lipca 2012 r. osoba kierująca tym działem powiadomiła go, że łączący go ze spółką Abercrombie stosunek pracy uległ rozwiązaniu w dniu 26 lipca 2012 r., odpowiadającym dniowi jego 25 urodzin, ponieważ w tym dniu „przesłanka wieku nie była już spełniona”.
- 12 Antonino Bordonaro wniósł do Tribunale di Milano (sądu w Mediolanie, Włochy) powództwo o stwierdzenie niezgodności z prawem – z powodu dyskryminacji ze względu na wiek – jego umowy o pracę ad interim zawartej na czas określony, a także jego zwolnienia. Ponieważ Tribunale di Milano (sąd w Mediolanie) stwierdził niedopuszczalność tego powództwa, zainteresowany odwołał się do Corte d’appello di Milano (sądu apelacyjnego w Mediolanie, Włochy), który w wyroku z dnia 3 lipca 2014 r.

stwierdził istnienie stosunku pracy podporządkowanej na czas nieokreślony i nakazał spółce Abercrombie przywrócić zainteresowanego na stanowisko pracy i zapłacić mu odszkodowania za wyrządzoną szkodę.

- 13 Spółka Abercrombie wniosła na ten wyrok skargę kasacyjną do Corte suprema di cassazione (sądu kasacyjnego, Włochy). Ze swej strony A. Bordonaro wniosł skargę wzajemną.
- 14 Sąd odsyłający powziął wątpliwości dotyczące zgodności art. 34 ust. 2 dekretu ustawodawczego nr 276/2003 – w brzmieniu mającym zastosowanie do rozpatrywanego w postępowaniu głównym sporu – z dyrektywą 2000/78, a także z zasadą niedyskryminacji ze względu na wiek. Wskazał on w szczególności, że w przepisie tym nie wskazano wyraźnie istotnego uzasadnienia jego przyjęcia dla celów stosowania art. 6 ust. 1 tej dyrektywy.
- 15 W tych okolicznościach sąd odsyłający postanowił zawiesić postępowanie i skierować do Trybunału następujące pytanie prejudycjalne:

„Czy uregulowanie krajowe zawarte w art. 34 dekretu ustawodawczego nr 276/2003, zgodnie z którym umowa o pracę ad interim może w każdym wypadku zostać zawarta w odniesieniu do świadczeń wykonywanych przez osoby poniżej 25 roku życia, jest niezgodne z ustanowioną w dyrektywie 2000/78 i w art. 21 ust. 1 karty zasadą niedyskryminacji ze względu na wiek?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 16 Poprzez swe pytanie prejudycjalne sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 21 karty oraz art. 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 lit. a) i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, w którym zezwolono pracodawcy na zawarcie umowy o pracę ad interim z pracownikiem w wieku poniżej 25 lat bez względu na charakter świadczeń, jakie mają zostać wykonane, a także na zwolnienie tego pracownika, gdy osiągnie wiek 25 lat.
- 17 Na wstępie należy przypomnieć, że gdy przyjmują środki objęte zakresem stosowania dyrektywy 2000/78, w której skonkretyzowano w odniesieniu do dziedziny zatrudnienia i pracy zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek – potwierdzoną odtąd w art. 21 karty – państwa członkowskie wraz z partnerami społecznymi powinny działać z poszanowaniem tej dyrektywy (wyroki: z dnia 13 września 2011 r., Prigge i in., C-447/09, EU:C:2011:573, pkt 48; z dnia 11 listopada 2014 r., Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, pkt 23; a także z dnia 21 grudnia 2016 r., Bowman, C-539/15, EU:C:2016:977, pkt 19).
- 18 W pierwszej kolejności należy zatem rozpatrzyć, czy w przepisie takim jak rozpatrywany w postępowaniu głównym ustanowiono odmienne traktowanie ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2000/78. W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z tym przepisem przez „zasadę równego traktowania” rozumie się brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1 tej dyrektywy. W art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 uściślono, że dla celów art. 2 ust. 1 tej dyrektywy dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1.
- 19 Na wstępie, co się tyczy podniesionej przez Komisję Europejską kwestii, czy A. Bordonarę można zakwalifikować jako „pracownika” w rozumieniu art. 45 TFUE, należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pojęcie to ma zakres autonomiczny i nie powinno być interpretowane w sposób zawężający. A zatem za „pracownika” należy uważać każdą osobę, która wykonuje czynności rzeczywiste i efektywne, przy czym nie obejmuje to czynności wykonywanych na tak niewielką skalę, że można uznać je jedynie za marginalne i pomocnicze. Cechą charakteryzującą

stosunek pracy jest zgodnie z tym orzecznictwem fakt, że dana osoba wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczenia, za które otrzymuje wynagrodzenie (wyroki: z dnia 3 lipca 1986 r., *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284, pkt 16, 17; z dnia 23 marca 2004 r., *Collins*, C-138/02, EU:C:2004:172, pkt 26; a także z dnia 3 maja 2012 r., *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, pkt 23).

- 20 Dokonanie całościowej oceny stosunku pracy A. Bordonara wymaga uwzględnienia okoliczności związanych nie tylko z okresem pracy i poziomem wynagrodzenia, lecz także z ewentualnymi uprawnieniami do płatnych urlopów, utrzymania wynagrodzenia w wypadku choroby, stosowania do umowy o pracę obowiązującego układu zbiorowego, zapłaty składek oraz, w danym wypadku, charakteru tych ostatnich (zob. podobnie wyrok z dnia 4 lutego 2010 r., *Genc*, C-14/09, EU:C:2010:57, pkt 27).
- 21 W tym względzie należy przypomnieć, że A. Bordonaro został zatrudniony w dniu 14 grudnia 2010 r. na podstawie umowy o pracę ad interim na czas określony w celu wykonywania, na każde wezwanie spółki Abercrombie, obowiązków magazyniera nocnego. Jak wynika z akt sprawy, jakimi dysponuje Trybunał, w pierwszych miesiącach po zatrudnieniu A. Bordonaro świadczył pracę nocną od czterech do pięciu razy w tygodniu, a następnie, począwszy od 2011 r., od trzech do czterech razy w tygodniu. Ponadto na rozprawie przed Trybunałem A. Bordonaro uściślił, że jego sytuacja jest taka sama jak sytuacja 400 pozostałych pracowników spółki Abercrombie, których umowa jest regulowana układami zbiorowymi.
- 22 Należy zatem stwierdzić, że ze względu na warunki, w jakich jest ona wykonywana, czego prawdziwość powinien zbadać sąd odsyłający, działalność A. Bordonara nie można uznać za jedynie marginalną i pomocniczą w rozumieniu orzecznictwa wspomnianego w pkt 19 niniejszego wyroku.
- 23 Możliwe jest zatem, że umowa o pracę A. Bordonara umożliwia mu powołanie się na status „pracownika” w rozumieniu art. 45 TFUE. Niemniej jednak to do sądu odsyłającego, który jako jedyny ma dogłębną i bezpośrednią wiedzę o rozpatrywanym w postępowaniu głównym sporze, należy ustalenie, czy jest tak w niniejszym wypadku.
- 24 Następnie należy rozpatrzyć, czy A. Bordonaro może zasadnie powołać się na odmienne traktowanie go ze względu na wiek.
- 25 Co się tyczy wymogu dotyczącego porównywalności sytuacji, należy uściślić, po pierwsze, że nie wymaga się, by sytuacje były identyczne, lecz tylko by były porównywalne, oraz po drugie, że badanie porównywalności powinno zostać dokonane nie w sposób ogólny i abstrakcyjny, lecz w sposób szczególny i konkretny w odniesieniu do danego świadczenia (wyrok z dnia 12 grudnia 2013 r., *Hay*, C-267/12, EU:C:2013:823, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 26 W niniejszym wypadku należy wskazać, że w art. 34 dekretu ustawodawczego nr 276/2003 określono dwa odmienne reżimy nie tylko w odniesieniu do dostępu do zatrudnienia i jego przesłanek, lecz także w odniesieniu do zwolnienia pracowników zatrudnionych na podstawie umowy ad interim, przy uwzględnieniu kategorii wiekowej, do której należą ci pracownicy. Podczas gdy w przypadku pracowników w wieku od 25 lat do 45 lat umowa o pracę ad interim może być bowiem zawarta jedynie w celu wykonania świadczeń o charakterze nieciągłym lub okresowym, zgodnie ze szczegółowymi warunkami określonymi w układach zbiorowych i na ustalone z góry okresy, to w przypadku pracowników w wieku poniżej 25 lat lub powyżej 45 lat zawarcie takiej umowy o pracę ad interim nie jest uzależnione od żadnego z tych warunków i może mieć miejsce „w każdym wypadku”, z uściśleniem, jak wskazał na rozprawie rząd włoski, że umowy zawarte z pracownikami w wieku poniżej 25 lat ulegają automatycznemu rozwiązaniu w chwili osiągnięcia przez tych pracowników wieku 25 lat.

- 27 A zatem dla celów stosowania przepisów takich jest rozpatrywane w postępowaniu głównym sytuacja pracownika zwolnionego jedynie ze względu na okoliczność, że osiągnął on wiek 25 lat, jest obiektywnie porównywalna z sytuacją pracowników, którzy należą do innej kategorii wiekowej.
- 28 W konsekwencji należy stwierdzić, że w rozpatrywanym w postępowaniu głównym przepisie – w zakresie, w jakim stanowi on, że umowa o pracę ad interim może być zawarta „w każdym wypadku” z pracownikiem w wieku poniżej 25 lat i ulega automatycznemu rozwiązaniu, gdy pracownik ten osiąga wiek 25 lat – ustanowiono odmienne traktowanie ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.
- 29 W drugiej kolejności należy rozpatrzyć, czy owo odmienne traktowanie można uzasadnić.
- 30 W tym względzie art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 stanowi, iż państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.
- 31 Należy przypomnieć, że państwa członkowskie mają szeroki zakres swobody w wyborze nie tylko celów polityki społecznej i zatrudnienia, jakie chcą osiągnąć, lecz także środków służących ich realizacji (wyrok z dnia 11 listopada 2014 r., Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 32 Co się tyczy kwestii, czy rozpatrywany w postępowaniu głównym przepis jest uzasadniony zgodnym z prawem celem w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, z uwag rządu włoskiego wynika, że przepis ten wpisuje się w ramy prawne mające na celu uelastycznienie rynku pracy w celu zwiększenia poziomu zatrudnienia.
- 33 Jeśli chodzi w szczególności o kategorię pracowników w wieku poniżej 25 lat, z uwag rządu włoskiego wynika bowiem, że przyznana pracodawcom możliwość zawarcia umowy o pracę ad interim „w każdym wypadku” oraz rozwiązania tej umowy, gdy dany pracownik osiąga wiek 25 lat, ma na celu wspieranie wejścia młodych osób na rynek pracy. Rząd ten podkreślił, że na rynku pracy przeżywającym trudności, takim jak rynek włoski, brak doświadczenia zawodowego jest czynnikiem niekorzystnym dla młodych osób. Ponadto możliwość wejścia na ten rynek i zdobycia doświadczenia, nawet jeśli jest ono zmienne i ograniczone w czasie, może stanowić odskocznnię dla nowych możliwości zatrudnienia.
- 34 Na rozprawie rząd włoski wyjaśnił, że głównym i konkretnym celem rozpatrywanego w postępowaniu głównym przepisu nie jest zapewnienie młodym osobom dostępu do rynku pracy w sposób stały, lecz jedynie zapewnienie pierwszej możliwości wejścia na rynek pracy. Chodzi o zapewnienie im poprzez ten przepis pierwszego doświadczenia, mogącego następnie zapewnić im korzystną konkurencyjną pozycję na wspomnianym rynku pracy. A zatem wspomniany przepis odnosi się do etapu poprzedzającego pełny dostęp do rynku pracy.
- 35 Należy stwierdzić, że powyższe rozważania związane z dostępem do rynku pracy i mobilnością mają zastosowanie do młodych osób poszukujących pierwszego zatrudnienia, a mianowicie do kategorii ludności narażonej na szczególne ryzyko wykluczenia społecznego. Na rozprawie sam A. Bordonaro stwierdził, że poziom zatrudnienia młodych osób – rozumianych jako kategoria wiekowa między 15 a 25 rokiem życia – między 2004 r. a 2016 r. spadł z 51% do 39%.
- 36 Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit drugi lit. a) dyrektywy 2000/78 odmienne traktowanie może polegać na „wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony”.

- 37 Ponadto należy przypomnieć, że wspieranie zatrudniania bez wątpienia stanowi zgodny z prawem cel prowadzonej przez państwa członkowskie polityki społecznej i zatrudnienia, w szczególności gdy chodzi o ułatwienie osobom młodym dostępu do wykonywania określonego zawodu (wyrok z dnia 21 lipca 2011 r., Fuchs i Köhler, C-159/10 i C-160/10, EU:C:2011:508, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 38 Podobnie Trybunał orzekł, że cel polegający na wspieraniu sytuacji ludzi młodych na rynku pracy w zamiarze sprzyjania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony może zostać uznany za zgodny z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 (wyrok z dnia 10 listopada 2016 r., de Lange, C-548/15, EU:C:2016:850, pkt 27). Orzekł on także, że ułatwianie zatrudniania młodych pracowników poprzez zwiększenie elastyczności zarządzania personelem stanowi w szczególności zgodny z prawem cel (zob. podobnie wyrok z dnia 19 stycznia 2010 r., Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, pkt 35, 36).
- 39 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że w zakresie, w jakim ma on na celu wspieranie wejścia młodych osób na rynek pracy, rozpatrywany w postępowaniu głównym przepis krajowy realizuje zgodny z prawem cel w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.
- 40 Należy zatem rozpatrzyć, czy środki wdrożone, aby zrealizować ten cel, są właściwe i konieczne.
- 41 Co się tyczy właściwego charakteru przepisu takiego jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, należy wskazać, że środek zezwalający pracodawcom na zawieranie mniej restrykcyjnych umów o pracę może, przy uwzględnieniu szerokiego zakresu uznania, jakim dysponują państwa członkowskie w tej dziedzinie, zostać uznany za właściwy w celu osiągnięcia danego poziomu elastyczności na rynku pracy. Można stwierdzić, że przedsiębiorstwa mogą być bowiem stymulowane istnieniem mniej uciążliwego i mniej kosztownego rozwiązania niż zwykła umowa o pracę, a w konsekwencji może to zachęcić je do szerszego uwzględnienia wniosków o zatrudnienie przedstawianych przez młodych pracowników.
- 42 Co się tyczy koniecznego charakteru rozpatrywanego w postępowaniu głównym przepisu, należy wskazać, jak podnosi spółka Abercrombie, że w kontekście utrzymującego się kryzysu gospodarczego i słabego wzrostu sytuacja pracownika w wieku poniżej 25 lat, który dzięki elastycznej i tymczasowej umowie o pracę, takiej jak umowa ad interim, może uzyskać dostęp do rynku pracy, jest korzystniejsza od sytuacji pracownika, który nie dysponuje taką możliwością i pozostaje z tego względu bez pracy.
- 43 Ponadto na rozprawie rząd włoski wyjaśnił, że takie elastyczne formy pracy są niezbędne w celu wspierania mobilności pracowników, zwiększenia możliwości dostosowania się przez pracowników do rynku pracy i ułatwienia dostępu do tego rynku osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym, przy jednoczesnej eliminacji form pracy, które są niezgodne z prawem.
- 44 Rząd ten podkreślił także na rozprawie, że aby zrealizować cel zamierzony przez rozpatrywany w postępowaniu głównym przepis krajowy, niezbędne jest, by możliwie największa liczba młodych osób mogła skorzystać z tego rodzaju umowy. Jeżeli zaś umowy o pracę zawarte zgodnie z art. 34 ust. 2 dekretu ustawodawczego nr 276/2003 byłyby stałe, przedsiębiorstwa nie mogłyby zaoferować pracy wszystkim młodym osobom, w związku z czym istotna liczba młodych osób nie miałaby możliwości uzyskania dostępu do tych form pracy.
- 45 Co więcej, rząd włoski wskazał, że rozpatrywany w postępowaniu głównym środek jest związany z pewną liczbą gwarancji. Tak więc art. 38 dekretu ustawodawczego nr 276/2003 stanowi, że „do pracownika ad interim nie można stosować, w odniesieniu do przepracowanych okresów, reżimu prawnego i gospodarczego w całości mniej korzystnego niż reżim dotyczący równorzędnego mu pracownika wykonującego takie same obowiązki”.

- 46 W tych okolicznościach należy stwierdzić – mając na względzie szeroki zakres uznania przyznany państwom członkowskim przy wyborze nie tylko sposobu osiągnięcia określonego celu w dziedzinie polityki społecznej i polityki zatrudnienia, lecz również przy definiowaniu środków mogących go zrealizować – że prawodawca krajowy mógł racjonalnie uznać za niezbędne przyjęcie przepisu takiego jak art. 34 ust. 2 dekretu ustawodawczego nr 276/2003.
- 47 W świetle powyższych rozważań na zadane pytanie należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 21 karty oraz art. 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 lit. a) i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie przepisowi takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, w którym zezwolono pracodawcy na zawarcie umowy o pracę ad interim z pracownikiem w wieku poniżej 25 lat bez względu na charakter świadczeń, jakie mają zostać wykonane, a także na zwolnienie tego pracownika, gdy osiągnie wiek 25 lat, jeśli przepis ten realizuje zgodny z prawem cel polityki zatrudnienia i rynku pracy, a środki przewidziane dla realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

W przedmiocie kosztów

- 48 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz art. 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 lit. a) i art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie przepisowi takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, w którym zezwolono pracodawcy na zawarcie umowy o pracę ad interim z pracownikiem w wieku poniżej 25 lat bez względu na charakter świadczeń, jakie mają zostać wykonane, a także na zwolnienie tego pracownika, gdy osiągnie wiek 25 lat, jeśli przepis ten realizuje zgodny z prawem cel polityki zatrudnienia i rynku pracy, a środki przewidziane dla realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

Podpisy