



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

19 юли 2017 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2000/78/ЕО — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Член 2, параграф 1 — Член 2, параграф 2, буква а) — Член 6, параграф 1 — Дискриминация, основана на възраст — Трудов договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, който може да се сключи с лица под 25-годишна възраст — Автоматично прекратяване на трудовия договор при навършване на 25-годишна възраст“

По дело C-143/16

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Corte suprema di cassazione (Върховен касационен съд, Италия) с акт от 15 декември 2015 г., постъпил в Съда на 9 март 2016 г., в рамките на производство по дело

Abercrombie & Fitch Italia Srl

срещу

Antonino Bordonaro,

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: R. Silva de Lapuerta, председател на състава, J.-C. Bonichot, Ал. Арабаджиев (докладчик), C. G. Fernlund и S. Rodin, съдии,

генерален адвокат: M. Bobek,

секретар: R. Schiano, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 12 януари 2017 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за Abercrombie & Fitch Italia Srl, от G. Di Garbo, G. Brocchieri, G. Iorio Fiorelli и E. Ceracchi, avvocati,
- за Antonino Bordonaro, от A. Guariso, avvocato,
- за италианското правителство, от G. Palmieri, в качеството на представител, подпомагана от G. De Socio, avvocato dello Stato,

* Език на производството: италиански.

– за Европейската комисия, от D. Martin и G. Gattinara, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 23 март 2017 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а) и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7), както и на член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между Abercrombie & Fitch Italia Srl (наричано по-нататък „Abercrombie“) и г-н Antonino Bordonaro относно прекратяването на договора за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности на последния единствено на основание на навършване на 25-годишна възраст.

Правна уредба

Правото на Съюза

- 3 Съгласно член 1 от Директива 2000/78 същата има за цел „да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране“.
- 4 Член 2 от същата директива гласи:
 - „1. За целите на настоящата директива, „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа, на който и да е от признаците, посочени в член 1.
 2. За целите на параграф 1:
 - а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа на един от признаците, упоменати в член 1;[...]“.
- 5 Член 6, параграф 1 от посочената директива гласи:
 - „1. Независимо от член 2, параграф 2, държавите членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание възраст не представлява[т] дискриминация, ако в контекста на национално право те са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, включително законосъобразна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение и, ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

Такива разлики в третирането могат да включват освен другото:

- а) създаването на специални условия за достъп до заетост и професионално обучение, заетост и упражняване на занятие, включително условия за уволнение и възнаграждение, на млади хора, по-възрастни работници, лица, които издържат други лица, за да се насърчава тяхната професионална интеграция или да се осигури тяхната защита;
- б) определянето на минимални условия за възраст, професионален опит или старшинство в службата за достъп до заетост или до определени ползи, свързани със заетостта;

[...]“.

Италианското право

- 6 Член 34 от Decreto legislativo № 276/2003 — Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, № 30 (Законодателен декрет № 276 за изпълнение на делегираните правомощия в областта на заетостта и на трудовия пазар, предвидени в Закон № 30 от 14 февруари 2003 г.) от 10 септември 2003 г. (редовна притурка на GURI № 235 от 9 октомври 2003 г., стр. 5, наричан по-нататък „Законодателният декрет № 276/2003“) в редакцията му, в сила към датата на сключване на договора между Abercrombie и г-н Bordonaro, а именно 14 декември 2010 г., предвижда:

„1. Трудов договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности може да се сключи за изпълнение на работи с прекъсваем или временен характер, според изисквания, конкретизирани в колективните трудови договори, сключени от сдруженията на работодателите и на работниците, които са сравнително най-представителни на национално или териториално ниво, или за периоди, предварително определени в рамките на седмицата, месеца или годината по смисъла на член 37.

2. Трудов договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности може във всеки случай да се сключи за изпълнение на работи, извършвани от лица под 25-годишна възраст или от работници над 45-годишна възраст, включително пенсионери.

[...]“.

- 7 Член 34, параграф 2 от Законодателния декрет № 276/2003 в редакцията му, в сила към момента на уволнението на г-н Bordonaro, предвижда:

„Трудов договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности може във всеки случай да се сключи с лица над 50 или под 24-годишна възраст, като в последния случай лицата трябва да изпълнят работите и дейностите, предмет на договора, докато навършат 25-годишна възраст“.

- 8 Член 34 от Законодателен декрет № 276/2003 е отменен с Decreto legislativo № 81 (Законодателен декрет № 81) от 15 юни 2015 г. (редовна притурка на GURI № 144 от 24 юни 2015 г.). Същата по същество разпоредба обаче е включена в член 13 от последния декрет и гласи:

„1. Трудовият договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности е договор, също и срочен, с който работник предоставя работната си сила на работодател за изпълнение на работа с непостоянен или епизодичен характер по ред и условия, установени в колективните трудови договори, също и за предварително определени периоди от

седмичата, месеца или годината. Когато няма колективен трудов договор, случаите, при които може да се използва труд за временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, се определят с декрет от министъра на труда и на социалните политики.

2. Трудов договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности може във всеки случай да се сключи с лица под 24-годишна възраст — при условие че те изпълнят работите и дейностите, предмет на договора, докато навършат 25-годишна възраст — както и с лица над 55-годишна възраст.

3. При всички положения — освен в сектора на туризма, обществените мероприятия и артистичните представления — общият период, за който работник може да работи по трудов договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности за един и същи работодател, не може да надвишава 400 работни дни в рамките на три календарни години. След изтичането на този период правоотношението се превръща в безсрочно правоотношение за работа на пълно работно време.

4. За времето, когато не работи, изпълняващият временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности работник няма право на възнаграждение, нито на каквото и да било друго произтичащо от трудовото му правоотношение право, освен ако се е задължил пред работодателя да остане на негово разпореждане при повикване, като в такъв случай получава съответното предвидено в член 16 обезщетение.

5. Разпоредбите от настоящия раздел не са приложими към служебните правоотношения в публичните администрации“.

9 Член 38 от Законодателен декрет № 276/2003 гласи:

„1. Без да се засягат предвидените в действащото законодателство забрани за пряка и непряка дискриминация, за периодите на работа на работник, изпълняващ временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, не може да се прилага финансов и правен режим, по-неблагоприятен от приложимия за работник на същото равнище и със същите задачи.

2. Финансовият и правен режим, както и режимът на социална закрила на работник, изпълняващ временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, се прилагат съответно на реално извършената от него работа по-специално що се отнася до размера на общото възнаграждение и на всяка една от съставните му части, както и до платения годишен отпуск, отпуска поради заболяване, трудова злополука или професионална болест, отпуска поради бременност и раждане и отпуска за отглеждане на дете.

[...]“.

Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

10 На 14 декември 2010 г. г-н Bordonaro започва работа в Abercrombie по срочен трудов договор, който на 1 януари 2012 г. се превръща в трудов договор за неопределено време, като работник през нощта в склад. Договорът предвижда, че епизодично, когато предприятието поиска, заинтересованото лице е длъжно да изпълнява дейност „по оказване на съдействие на клиентите и като касиер“.

11 Първите няколко месеца след сключването на договора г-н Bordonaro полага нощен труд между четири и пет пъти седмично, а от 2011 г. — между три и четири пъти седмично. Работата се разпределя между целия персонал съгласно двуседмичен график. Когато не вижда името си в графика за предстоящия период до 16 юли 2012 г. и спират да го викат на работа, г-н Bordonaro

се обръща към службата за човешки ресурси на Abercrombie. С писмо от 30 юли 2012 г. началникът на службата уведомява г-н Bordonaro, че при навършване от същия на 25-годишна възраст на 26 юли 2012 г. трудовото му правоотношение с Abercrombie е прекратено, тъй като след тази дата „вече не отговаря на условието за възраст“.

- 12 Г-н Bordonaro предявява иск пред Tribunale di Milano (Районен съд Милано, Италия) за установяване на незаконосъобразност поради дискриминация, основана на възраст, както на срочния му трудов договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, така и на уволнението му. Tribunale di Milano (Районен съд Милано) отхвърля иска като недопустим и заинтересованото лице обжалва решението пред Corte d'appello di Milano (Апелативен съд Милано, Италия), който с решение от 3 юли 2014 г. установява, че е възникнало безсрочно трудово правоотношение, и осъжда Abercrombie да възстанови заинтересованото лице на работа и да му изплати обезщетение за претърпените вреди.
- 13 Abercrombie подава касационна жалба срещу това решение пред Corte suprema di cassazione (Върховния касационен съд, Италия). Г-н Bordonaro на свой ред подава насрещна жалба.
- 14 Запитващата юрисдикция не е сигурна дали член 34, параграф 2 от Законодателен декрет № 276/2003 в редакцията му, приложима към спора в главното производство, е съвместим с Директива № 2000/78, както и с принципа за недопускане на дискриминация, основана на възраст. Тя по-специално отбелязва, че споменатата разпоредба, изглежда, не посочва изрично релевантно за целите на член 6, параграф 1 от същата директива основание.
- 15 При тези условия запитващата юрисдикция решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Противоречи ли националната правна уредба по член 34 от Законодателен декрет № 276/2003 — според която трудов договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности може във всеки случай да се сключи за изпълнение на работи, извършвани от лица под 25-годишна възраст — на принципа за недопускане на дискриминация, основана на възрастта, отразен в Директива 2000/78 и в член 21, параграф 1 от Хартата?“.

По преюдициалния въпрос

- 16 С преюдициалния въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 21 от Хартата, както и член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а) и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат разпоредба като разглежданата в главното производство, на основание на която работодател има право да сключи трудов договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности с работник под 25-годишна възраст без значение от естеството на възлаганата му работа, както и да уволни този работник при навършване от същия на 25-годишна възраст.
- 17 Най-напред следва да се припомни, че когато приемат мерки, попадащи в приложното поле на Директива 2000/78, която конкретизира принципа за недопускане на дискриминация въз основа на възраст в областта на заетостта и професиите, понастоящем прогласен в член 21 от Хартата, държавите членки и социалните партньори трябва да действат съобразно тази директива (решения от 13 септември 2011 г., Prigge и др., C-447/09, EU:C:2011:573, т. 48, от 11 ноември 2014 г., Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, т. 23 и от 21 декември 2016 г., Bowman, C-539/15, EU:C:2016:977, т. 19).
- 18 Ето защо първо следва да се провери дали разпоредба като разглежданата в главното производство създава разлика в третирането, основана на възраст, по смисъла на член 2 от Директива 2000/78. В това отношение следва да се припомни, че съгласно последната

разпоредба „принципът на равно третиране“ означава, че не е налице пряка или непряка дискриминация въз основа на който и да е от признаците, посочени в член 1 от тази директива. Член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 уточнява, че за целите на прилагането на член 2, параграф 1 от същата директива проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1 от тази директива.

- 19 Що се отнася най-напред до въпроса на Комисията дали г-н Bordonaro може да бъде квалифициран като „работник“ по смисъла на член 45 ДФЕС, следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда това понятие е придобило самостоятелно значение и не трябва да бъде тълкувано ограничително. Така за „работник“ трябва да се счита всяко лице, което извършва реални и ефективни дейности, с изключение на дейностите, които са толкова незначителни, че се явяват единствено странични и допълнителни. Съгласно тази съдебна практика характерно за трудовото правоотношение е обстоятелството, че през определен период от време лицето предоставя работна сила в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което му се заплаща възнаграждение (решения от 3 юли 1986 г., Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, т. 16 и 17, от 23 март 2004 г., Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, т. 26 и от 3 май 2012 г., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, т. 23).
- 20 При цялостната преценка на трудовото правоотношение на г-н Bordonaro следва да се вземат предвид обстоятелствата, които са свързани не само с продължителността на работата и с размера на възнаграждението, но и с евентуални права на платен отпуск, на продължаване плащането на трудово възнаграждение в случай на болест, на подчиняване на трудовия договор на приложимия колективен трудов договор, на заплащането на вноски, както и евентуално с естеството на последните (вж. в този смисъл решение от 4 февруари 2010 г., Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, т. 27).
- 21 В това отношение следва да се припомни, че на 14 декември 2010 г. г-н Bordonaro сключва срочен трудов договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, съгласно който е длъжен при поискване от Abercrombie да работи през нощта като работник в склад. Видно от предоставената на Съда преписка по делото, първите няколко месеца, след като е нает на работа, той полага нощен труд между четири и пет пъти седмично, а от 2011 г. — между три и четири пъти седмично. Освен това в заседанието пред Съда г-н Bordonaro уточнява, че в същото положение се намират още 400 наети на работа от Abercrombie лица, чиито договори са уредени с колективните трудови договори.
- 22 В този смисъл следва да се констатира, че предвид условията, при които е била извършвана и за които запитващата юрисдикция следва да провери дали са точно изложени, дейността на г-н Bordonaro не може да се счита за напълно странична и допълнителна по смисъла на припомнената в точка 19 от настоящото решение съдебна практика.
- 23 Ето защо естеството на трудовия договор на г-н Bordonaro, изглежда, допуска същият да се позове на качеството си на „работник“ по смисъла на член 45 ДФЕС. Запитващата юрисдикция, която единствена е запозната в дълбочина и пряко с разглеждания в главното производство спор, следва да прецени дали това наистина е така.
- 24 По-нататък следва да се разгледа основателността на твърдението на г-н Bordonaro за разлика в третирането, основана на възраст.
- 25 По отношение на изискването положенията да са сравними следва да се уточни, от една страна, че не се изисква същите да са идентични, а само сравними, и от друга страна, че сравнимостта не трябва да се анализира общо и абстрактно, а специфично и конкретно с оглед на съответното обезщетение (решение от 12 декември 2013 г., Nay, C-267/12, EU:C:2013:823, т. 33 и цитираната съдебна практика).

- 26 В случая следва да се отбележи, че член 34 от Законодателен декрет № 276/2003 установява два различни режима, що се отнася не само до условията за наемане и труд, но и за уволнение на лицата, работещи по срочни договори за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, в зависимост от тяхната възрастова група. Всъщност с работник, който е над 25 и под 45-годишна възраст, трудов договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности може да се сключи само за предварително определен период и за работа с епизодичен или непостоянен характер, като при това следва да се спазят предвидените в колективните договори ред и условия, докато когато съответният работник е под 25 и над 45-годишна възраст, сключването на такъв договор не е подчинено на нито едно от тези условия и е възможно „във всеки случай“, като следва да се има предвид, както уточнява италианското правителство в съдебното заседание, че договорите, сключени с работници под 25-годишна възраст, се прекратяват автоматично при навършване от тях на 25-годишна възраст.
- 27 Ето защо за целите на прилагането на разпоредби като разглежданите в главното производство положението на работник, уволнен единствено поради това че е навършил 25-годишна възраст, е обективно сравнимо с положението на работници от друга възрастова група.
- 28 С оглед на това следва да се констатира, че разглежданата в главното производство разпоредба — съгласно която трудов договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности може „във всеки случай“ да се сключи с работник под 25-годишна възраст, като автоматично се прекратява, когато същият навърши 25-годишна възраст — въвежда разлика в третирането, основана на възраст, по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78.
- 29 По-нататък следва да се провери дали тази разлика в третирането може да бъде оправдана.
- 30 Съгласно член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78 държавите членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание възраст не представлява дискриминация, ако в контекста на национално право те са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, включително законосъобразна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение, и ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.
- 31 В това отношение следва да се припомни, че държавите членки разполагат с широка свобода на преценка не само при избора на конкретна цел в областта на социалната политика и политиката по заетостта, но и при определянето на мерките, които могат да я осъществят (решение от 11 ноември 2014 г., Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, т. 38 и цитираната съдебна практика).
- 32 Що се отнася до това дали е оправдана от законосъобразна цел по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, разглежданата в главното производство разпоредба, видно от становището на италианското правителство, спада към правна уредба, насочена към по-голяма гъвкавост на трудовия пазар и повишаване на равнището на заетост.
- 33 По отношение по-специално на категорията работници, които са под 25-годишна възраст, от становището на италианското правителство следва, че предоставената на работодателите възможност да сключват „във всеки случай“ трудов договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, както и да прекратяват този договор при навършването от съответния работник на 25-годишна възраст, има за цел да благоприятства навлизането на млади хора на трудовия пазар. Споменатото правителство подчертава, че при тежко положение на трудовия пазар като това в Италия липсата на професионален опит е неблагоприятен за младите хора фактор. Освен това възможността за навлизане в света на труда и за придобиване на опит, макар и чрез гъвкави форми и за ограничено време, би могла да послужи като трамплин към нови перспективи за работа.

- 34 В съдебното заседание италианското правителство уточнява, че основната и конкретна цел на разглежданата в главното производство разпоредба била да се предостави на младите хора не постоянен достъп до трудовия пазар, а само първоначална възможност да стъпят на него. Посочената разпоредба им позволявала да придобият начален опит, който впоследствие да ги направи конкурентоспособни на трудовия пазар. В този смисъл разпоредбата уреждала етап, който предшества пълния достъп до трудовия пазар.
- 35 Следва да се констатира, че изложените съображения относно достъпа до трудовия пазар и мобилността са приложими за търсещите да започнат за първи път работа млади хора, които се явяват по-специално една от изложените на особен риск от социално изключване категории на населението. Самият г-н Bordonaro отбелязва в съдебното заседание, че в периода 2004—2016 г. равнището на заетост на младите хора, за каквито се считат лицата от 15 до 25-годишна възраст, е спаднало от 51 % на 39 %.
- 36 Следва да се припомни, че съгласно член 6, параграф 1, втора алинея, буква а) от Директива 2000/78 разликата в третирането може да се изразява в „създаването на специални условия за достъп до заетост и професионално обучение, заетост и упражняване на занятие, включително условия за уволнение и възнаграждение, на млади хора, по-възрастни работници, лица, които издържат други лица, за да се насърчава тяхната професионална интеграция или да се осигури тяхната защита“.
- 37 Освен това следва да се припомни, че насърчаването на наемането на работа безспорно е законосъобразна цел на социалната политика или политиката по заетостта на държавите членки, по-специално когато става въпрос за благоприятстване на достъпа на младите хора до упражняването на професия (решение от 21 юли 2011 г., Fuchs и Köhler, C-159/10 и C-160/10, EU:C:2011:508, т. 49 и цитираната съдебна практика).
- 38 Целта да се подобри положението на младите хора на трудовия пазар с оглед да се насърчи тяхната професионална интеграция или да се осигури тяхната защита, може да се счита за законосъобразна и по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 (решение от 10 ноември 2016 г., de Lange, C-548/15, EU:C:2016:850, т. 27). Освен това Съдът вече е приел, че улесняването на наемането на работа на млади работници, увеличавайки гъвкавостта на управлението на персонала, представлява законосъобразна цел (вж. в този смисъл решение от 19 януари 2010 г., Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, т. 35 и 36).
- 39 При тези условия следва да се констатира, че тъй като благоприятства навлизането на млади хора на трудовия пазар, разглежданата в главното производство разпоредба преследва законосъобразна цел по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.
- 40 При това положение е важно да се провери дали средствата, използвани за постигането на тази цел, са подходящи и необходими.
- 41 Що се отнася до това дали разпоредба като разглежданата в главното производство е подходяща, следва да се отбележи, че мярка, позволяваща на работодателите да сключват по-малко строги трудови договори, може — като се има предвид широкото право на преценка на държавите членки в тази област — да се счита за подходяща за постигането на известна гъвкавост на трудовия пазар. Всъщност следва да се приеме, че възможността да сключват по-облекчени и свързани с по-малко разходи от обикновено договори би могла да насърчи предприятията и да ги накара да откликват положително на все повече заявления за работа от млади работници.
- 42 Що се отнася до това дали разпоредба като разглежданата в главното производство е подходяща, следва да се отбележи, че както твърди и Abercrombie, в контекста на постоянна икономическа криза и слаб растеж положението на работник под 25-годишна възраст, който

има достъп до трудовия пазар благодарение на гъвкав и временен трудов договор като договора за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, е за предпочитане пред положението на работник на същата възраст, който не разполага с такава възможност и поради това е безработен.

- 43 Освен това гъвкавите форми на заетост, както пояснява в съдебното заседание италианското правителство, са необходими за подпомагане на мобилността на работниците, за увеличаване на способността на зетите лица да се приспособяват към трудовия пазар и за улесняване на достъпа до този пазар на лицата, изложени на риск от социално изключване, както при това и за премахване на незаконните форми на труд.
- 44 В съдебното заседание италианското правителство подчертава също и че за постигането на целта, преследвана с разглежданата в главното производство разпоредба, е необходимо възможно най-много млади хора да имат възможност да сключат такъв вид договор. Ако обаче член 34, параграф 2 от Законодателен декрет № 276/2003 предвиждаше постоянни трудови договори, предприятията нямаше да могат да предложат работа на всички тези млади хора и така голяма част от тях нямаше да имат възможност за достъп до тези форми на труд.
- 45 Освен това италианското правителство отбелязва, че за мярката, разглеждана в главното производство, са предвидени няколко правни гаранции. В този смисъл член 38 от Законодателен декрет № 276/2003 предвижда, че „за периодите на работа на работник, изпълняващ временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, не може да се прилага по-неблагоприятен финансов и правен режим от приложимия за работник на същото равнище и със същите задачи“.
- 46 При тези условия следва да се приеме, че предвид широката свобода на преценка, с която държавите членки разполагат при избора не само на цел, която да преследват в областта на социалната политика и политиката по заетостта, но и при определянето на мерките, с които могат да я осъществят, националният законодател правилно е счел за необходимо да приеме разпоредба като член 34, параграф 2 от Законодателен декрет № 276/2003.
- 47 С оглед на изложените съображения на поставения въпрос следва да се отговори, че член 21 от Хартата, както и член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а) и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат разпоредба като разглежданата в главното производство — на основание на която работодател има право да сключи трудов договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности с работник под 25-годишна възраст без значение от естеството на възлаганата му работа, както и да уволни този работник при навършване от същия на 25-годишна възраст — ако с нея се преследва законосъобразна цел на политиката по заетостта и на трудовия пазар и ако средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими.

По съдебните разноски

- 48 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (първи състав) реши:

Член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз, както и член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а) и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат разпоредаба като разглежданата в главното производство — на основание на която работодател има право да сключи трудов договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности с работник под 25-годишна възраст без значение от естеството на възлаганата му работа, както и да уволни този работник при навършване от същия на 25-годишна възраст — ако с нея се преследва законосъобразна цел на политиката по заетостта и на трудовия пазар и ако средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими.

Подписи