



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
MICHAL BOBEK
prednesené 23. marca 2017*

Vec C-143/16

**Abercrombie & Fitch Italia Srl
proti
Antoninovi Bordonarovi**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd, Taliansko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie na základe veku — Smernica 2000/78/ES — Rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani — článok 6 ods. 1 — Vnútroštátna právna úprava, ktorá upravuje pracovné zmluvy o príležitostnej pracovnej činnosti s osobami mladšími ako 25 rokov“

I – Úvod

1. Talianska zmluva o príležitostnej pracovnej činnosti, „il contratto di lavoro intermittente“, je pružná pracovná zmluva, na základe ktorej je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, ktorý mu môže prideliť prácu na občasnom základe v závislosti od potrieb zamestnávateľa. Táto zmluva vo všeobecnosti podlieha objektívnym podmienkam, ktoré súvisia s občasnou povahou prác, ako aj požiadavkám stanoveným v kolektívnych zmluvách. Rovnakú zmluvu však okrem toho možno „v každom prípade“ ponúknuť pracovníkom mladším ako 25 rokov alebo starším ako 45 rokov.

2. Pán Bordonaro bol zamestnaný v spoločnosti Abercrombie & Fitch Italia Srl. (ďalej len „Abercrombie & Fitch“) na základe zmluvy o príležitostnej pracovnej činnosti viac ako rok a pol. Keď dovŕšil 25 rokov, jeho pracovná zmluva bola ukončená, pretože prestala byť splnená podmienka týkajúca sa veku.

3. Na základe tohto skutkového a právneho stavu sa Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd, Taliansko) pýta, či talianske ustanovenie, ktoré upravuje zmluvy o príležitostnej pracovnej činnosti, v rozsahu, v akom zahŕňa osobitný prístup a podmienky prepúšťania pre osoby mladšie ako 25 rokov, je v rozpore so zásadou zákazu diskriminácie na základe veku zakotvenou v smernici 2000/78/ES** a v článku 21 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).

* Jazyk prednesu: angličtina.

** Smernica Rady z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79); ďalej len „smernica 2000/78“ alebo „smernica“.

4. Prejednávaná vec vyzýva Súdny dvor, pokiaľ mi je známe po prvýkrát,** aby z hľadiska diskriminácie na základe veku posúdil vnútroštátne opatrenie, ktorým sa zavádzajú osobitné podmienky pre mladších pracovníkov, čo sa týka prístupu k určitému typu pružnej pracovnej zmluvy.

II – Právny rámec

A – Právo Únie

5. Odôvodnenie 25 smernice 2000/78 stanovuje, že „zákaz diskriminácie z dôvodu veku je dôležitou súčasťou naplňovania cieľov stanovených v zásadách zamestnanosti a pri podpore rozmanitosti pracovných síl. Avšak rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom možno za určitých okolností odôvodniť, a preto si vyžaduje osobitné predpisy, ktoré môžu byť v závislosti od situácie v členských štátoch rôzne. Bezpodmienečne preto treba rozlišovať medzi rozdielnym zaobchádzaním, ktoré je odôvodnené najmä oprávnenými cieľmi v oblasti politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy a diskrimináciou, ktorá sa musí zakázať“.

6. Článok 1 smernice 2000/78 vymedzuje účel smernice nasledovne: „ustanov[iť] všeobecn[ý] rám[ec] pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania“.

7. Článok 2 smernice stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;

...“

8. Článok 6 ods. 1 smernice 2000/78, ktorý má názov „Odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku“, uvádza, že:

„Bez ohľadu na článok 2 ods. 2 členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

*** Uznesenie zo 16. januára 2008, Polier (C-361/07, neuverejnené, EU:C:2008:16) sa týkalo francúzskej pracovnej zmluvy „nouvelles embauches“. Súdny dvor konštatoval, že predmetná situácia nepatrí do jeho právomoci. Otázky položené vnútroštátnym súdom v tejto veci sa však netýkali zásady zákazu diskriminácie na základe veku.

Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:

- a) stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana;
- b) stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia;
- c) stanovenie hornej vekovej hranice uchádzačov, ktorá vyplýva z osobitných požiadaviek odbornej prípravy pre obsadzované miesto alebo z nutnosti primeranej doby zamestnania pred odchodom do dôchodku“.

B – *Talianske právo*

9. Podľa vnútroštátneho súdu článok 34 legislatívneho dekrétu č. 276/2003 o vykonaní splnomocnení v oblasti zamestnanosti a trhu práce, uvedených v zákone č. 30 zo 14. februára 2003 (ďalej len „legislatívny dekrét“), v znení účinnom ku dňu prijatia pána Bordonara do zamestnania,**** uvádzal:

„1. Zmluvu o príležitostnej pracovnej činnosti možno uzatvoriť na účel výkonu prác nesúvislého alebo občasného charakteru, a to podľa potrieb identifikovaných v kolektívnych zmluvách uzatvorených medzi združeniami zamestnávateľov a zamestnancov, ktoré sú na národnej alebo regionálnej úrovni pomerne najreprezentatívnejšie, alebo na vopred stanovené obdobia týždňa, mesiaca alebo roka v zmysle článku 37.

2. Zmluvu o príležitostnej pracovnej činnosti možno v každom prípade uzatvoriť v prípade práce vykonávanej osobami mladšími ako 25 rokov alebo staršími ako 45 rokov, vrátane poberateľov dôchodku“.

10. Vnútroštátny súd ďalej objasňuje, že v čase prepustenia pána Bordonara sa v uvedenom článku 34 ods. 2 legislatívneho dekrétu č. 276/2003 stanovovalo, že „zmluvu o príležitostnej pracovnej činnosti možno v každom prípade uzatvoriť v prípade pracovníkov starších ako 55 rokov a mladších ako 24 rokov, pričom v tomto prípade sa príslušná práca musí vykonať do 25. roku“.*****

11. Článok 34 legislatívneho dekrétu už nie je platný. Jeho obsah bol však čiastočne prevzatý článkom 13 legislatívneho dekrétu č. 81 z 15. júna 2015 (aktuálne platné ustanovenie).*****

III – **Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka**

12. Pán Bordonaro bol zamestnaný v spoločnosti Abercrombie & Fitch na základe zmluvy o príležitostnej pracovnej činnosti uzatvorenej 14. decembra 2010 na dobu určitú. Táto zmluva sa 1. januára 2012 zmenila na zmluvu o príležitostnej pracovnej činnosti uzatvorenú na neurčitý čas. Z vyjadrení predložených Súdnemu dvoru vyplýva, že pán Bordonaro pracoval v priemere tri až päťkrát

**** Decreto Legislativo del 10 settembre 2003, No 276 Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30. (GURI č. 235 z 9. októbra 2003, riadny dodatok č. 159), v znení neskorších predpisov.

***** Zmena na základe Legge 28 giugno 2012, n. 92. Disposizioni in materia di Riforma del mercato del Lavoro in una prospettiva di crescita (zákon z 28. júna 2012, č. 92, Opatrenia týkajúce sa reformy trhu práce s cieľom podporiť rast) (GURI č. 153 z 3. júla 2012, riadny dodatok č. 136).

***** Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (GURI č. 144, z 24. júna 2015, riadny dodatok č. 34) (o systematickej regulácii zamestnaneckých zmlúv a revízií právnej úpravy týkajúcej sa povinností v zamestnaní, podľa článku 1 ods. 7 zákona č. 183 z 10. decembra 2014).

týždenne. Od 26. júla 2012 už však nebol zahrnutý do rozvrhu práce. Po tom, čo sa o tejto skutočnosti informoval prostredníctvom e-mailu, mu bolo 30. júla 2012 oznámené, že 26. júla 2012 bol prepustený, pretože dovŕšil 25 rokov. Z tohto dôvodu už ďalej nespĺňal podmienky na uzatvorenie zmluvy o občasnej práci, ktoré stanovuje talianska právna úprava.

13. Pán Bordonaro podal na Tribunale di Milano žalobu (Okresný súd Miláno, Taliansko), v ktorej tvrdil, že jeho zmluva, ako aj jeho prepustenie sú protiprávne. Domáhal sa opätovného prijatia do zamestnania. Táto žaloba bola vyhlásená za neprípustnú uznesením, ktoré následne v rámci odvolacieho konania zrušil Corte d'appello di Milano (Odvolací súd Miláno, Taliansko). Odvolací súd rozhodol, že zmluva o príležitostnej pracovnej činnosti uzavretá s pánom Bordonarom na základe jeho veku, rovnako ako jeho prepustenie pri dovŕšení 25 rokov, sú diskriminačné. Rozhodol, že vznikol pracovný pomer na neurčitý čas. Nariadil, aby spoločnosť Abercrombie & Fitch opätovne prijala pána Bordonara do zamestnania a nahradila mu vzniknutú škodu.

14. Spoločnosť Abercrombie & Fitch podala kasačný opravný prostriedok na Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd, vnútroštátny súd). Spoločnosť Abercrombie & Fitch v zásade tvrdí, že odvolací súd sa dopustil nesprávneho právneho posúdenia, keď konštatoval porušenie zásady zákazu diskriminácie. Prejednávaná vec sa týka zákona, ktorý *zvyšodňuje* pracovníkov na základe ich veku a nie naopak. Spoločnosť Abercrombie & Fitch ďalej tvrdí, že článok 34 ods. 2 legislatívneho dekrétu je v súlade so smernicou, pričom navrhuje predložiť Súdnemu dvoru návrh na začatie prejudiciálneho konania.

15. Keďže článok 34 ods. 2 legislatívneho dekrétu č. 276/2003 by mohol byť v rozpore so zásadou zákazu diskriminácie na základe veku vzhľadom na konkrétny a jasný odkaz na vek, vnútroštátny súd rozhodol prerušiť konanie a položiť túto prejudiciálnu otázku:

„Je vnútroštátna právna úprava uvedená v článku 34 legislatívneho dekrétu č. 276/2003, podľa ktorej možno zmluvu o príležitostnej pracovnej činnosti v každom prípade uzatvoriť v prípade práce vykonávanej osobami mladšími ako 25 rokov, v rozpore so zásadou nediskriminácie z dôvodu veku, uvedenou v smernici 2000/78 a v článku 21 ods. 1 [Charty]?“

16. Písomné vyjadrenia predložili pán Bordonaro, spoločnosť Abercrombie & Fitch, talianska vláda a Európska komisia, ktorí zároveň predniesli svoje ústne vyjadrenia na pojednávaní, ktoré sa konalo 12. januára 2017.

IV – Posúdenie

17. Prejednávaná vec sa týka vnútroštátneho ustanovenia, ktoré zamestnávateľom umožňuje uzavrieť „v každom prípade“ zmluvy o príležitostnej pracovnej činnosti s osobami mladšími ako 25 rokov alebo staršími ako 45 rokov.***** Rovnaký typ zmluvy možno zároveň uzavrieť s osobami, ktoré patria do zostávajúcej skupiny „stredného“ veku, avšak len za určitých podmienok. Okrem toho pre pracovníkov mladších ako 25 rokov sa vnútroštátne ustanovenie vykladá v tom zmysle, že pri dovŕšení veku 25 rokov spôsobuje automatické ukončenie pracovnoprávneho vzťahu.*****

***** Následná reforma sporného ustanovenia zvýšila túto vekovú hranicu na 55 rokov. Pozri bod 10 týchto návrhov.

***** Napriek tomu, že podmienka týkajúca sa skutočnosti, „že príslušná práca sa musí vykonať do 25. roku veku...“ bola zavedená iba zákonom z 28. júna 2012 (pozri bod 10 týchto návrhov), talianska vláda na pojednávaní objasnila, že článok 34 ods. 2 legislatívneho dekrétu sa vždy vykladal ako ustanovenie, ktoré vedie k ukončeniu zmluvy vo veku 25 rokov.

18. Otázka vnútroštátneho súdu sa týka tohto ustanovenia, len pokiaľ ide o jeho uplatnenie vo vzťahu k pracovníkom mladším ako 25 rokov. Pýta sa na zlučiteľnosť tohto opatrenia so zákazom diskriminácie na základe veku, ktorý je zakotvený v dvoch rôznych právnych nástrojoch Únie – v článku 21 ods. 1 Charty a v smernici 2000/78 – v prípade, ktorý zahŕňa právny vzťah medzi súkromnými osobami.

19. Niektoré predbežné úvahy sa preto žiadajú (A) ešte pred tým, ako sa budem zaoberať samotnou podstatou prejudiciálnej otázky (B). Tieto predbežné úvahy sa týkajú vymedzenia ustanovení práva Únie, ktoré sú relevantné pre analýzu v tejto veci (1), a presného rozsahu pôsobnosti otázky položenej vnútroštátnym súdom (2).

A –Predbežné úvahy

1. Relevantné ustanovenia práva Únie

20. Zákaz diskriminácie na základe veku je všeobecnou zásadou práva Únie, ktorá bola kodifikovaná v článku 21 ods. 1 Charty. Smernica 2000/78 predstavuje konkrétne vyjadrenie tejto zásady v oblasti zamestnania a povolania. *****

21. Z tohto dôvodu platí, že keď určitá situácia patrí do pôsobnosti smernice, je to práve táto smernica, ktorá bude ako osobitnejší nástroj tvoriť primárny analytický rámec. *****

22. Patrí situácia v prejednávanej veci do pôsobnosti danej smernice? Ako Súdny dvor opakovane rozhodol, z názvu, z obsahu, ako aj z účelu smernice vyplýva, že táto smernica sa usiluje stanoviť všeobecný rámec pre zaistenie rovnosti zaobchádzania „v zamestnaní a povolani“ tým, že ponúka účinnú ochranu proti diskriminácii na základe vymenovaných dôvodov. ***** Konkrétne článok 3 ods. 1 písm. a) uvedenej smernice stanovuje, že táto smernica sa v rámci právomocí zverených Európskej únii vzťahuje na všetky osoby vo vzťahu k „podmienkam prístupu k zamestnaniu..., vrátane kritérií výberu a podmienok náboru, bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesionálnej hierarchie“. Podľa článku 3 ods. 1 písm. c) sa vzťahuje taktiež na „podmienky zamestnania a pracovné podmienky vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania“. *****

23. Prejednávaná vec sa týka prijímania a prepúšťania. Niet pochyb o tom, že ustanovenie, akým je sporné ustanovenie vo veci samej, sa týka „podmienok prístupu k zamestnaniu“, ako aj „pracovných podmienok vrátane podmienok prepúšťania“. Rozhodne teda patrí do *vecnej* pôsobnosti smernice.

24. Pokiaľ ide o *osobnú* pôsobnosť smernice, s výhradou konečného overenia skutkového stavu vnútroštátnym súdom, je na základe skutkových okolností nesporné, že pána Bordonara možno považovať za pracovníka v zmysle práva Únie. Z vyjadrení, ktoré poskytol pán Bordonaro, vyplýva, že pracoval tri až päťkrát týždenne vyše roka a pol. Jeho prácu teda nemožno považovať za čisto okrajovú a vedľajšiu. ***** Podmienky zamestnania v prípade osoby zamestnanej na základe zmluvy o príležitostnej pracovnej činnosti nebránia tomu, aby sa táto osoba považovala za pracovníka v zmysle práva Únie. *****

***** Pozri napríklad rozsudky z 19. apríla 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, body 22 a 23, a citovanú judikatúru) a z 21. decembra 2016, Bowman (C-539/15, EU:C:2016:977, bod 19, a citovanú judikatúru).

***** Pozri v tomto zmysle rozsudky zo 7. júna 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt (C-132/11, EU:C:2012:329, body 22 a 23), z 11. novembra 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, body 23 a 24), z 13. novembra 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 25) a z 21. januára 2015, Felber (C-529/13, EU:C:2015:20, bod 17).

***** Pozri napríklad rozsudok z 10. novembra 2016, de Lange (C-548/15, EU:C:2016:850, bod 16 a citovanú judikatúru).

***** Pozri napríklad rozsudok z 21. januára 2015, Felber (C-529/13, EU:C:2015:20, bod 19).

***** Pozri v tomto zmysle rozsudok z 1. októbra 2015, O (C-432/14, EU:C:2015:643, bod 22 a nasl. a citovanú judikatúru).

***** Pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. februára 1992, Raulin (C-357/89, EU:C:1992:87, bod 11).

25. Za týchto okolností sa smernica vzťahuje na situáciu, ktorá viedla k sporu v prejednávanej veci.

26. Skutočnosť, že nasledujúca analýza v týchto návrhoch považuje smernicu za svoj primárny analytický rámec, v žiadnom prípade nebráni súbežnej uplatniteľnosti článku 21 ods. 1 Charty. Kým totiž sporné ustanovenia patria do pôsobnosti práva Únie prostredníctvom uplatňovania smernice 2000/78, rozsah ochrany Charty sa aktivuje v zmysle jej článku 51 ods. 1 *****

27. Vzťah medzi článkom 21 ods. 1 Charty a smernicou 2000/78 teda nie je vzťah vzájomného vylúčenia. Ide skôr o vzťah konkretizácie a vzájomného dopĺňania. Ako už bolo spomenuté, smernica predstavuje konkrétne vyjadrenie všeobecnej zásady zakotvanej v Charte. To znamená, že príslušný analytický rámec v prípade obidvoch týchto dokumentov musí byť nevyhnutne podobný. ***** Navyše, pokiaľ je to vhodné, prístup zaujatý v prípade obidvoch týchto dokumentov by sa mal riadiť rovnakou logikou, aby sa zabezpečil jednotný prístup k súdnemu preskúmaniu práva Únie a vnútroštátneho práva v oblasti týkajúcej sa zákazu diskriminácie na základe veku v zamestnaní.

28. Je tiež zrejmé, že zásada zákazu diskriminácie sa bude tak, ako je zakotvená v článku 21 ods. 1 Charty, naďalej uplatňovať aj v prípade súbežného uplatňovania smernice 2000/78. Existujú konkrétne dve situácie, pri ktorých si článok 21 ods. 1 Charty v takomto prípade zachová rovnaký význam. Po prvé ustanovenia Charty sa budú naďalej v plnom rozsahu uplatňovať na účely prípadného konzistentného výkladu sekundárneho práva Únie a vnútroštátneho práva, ktoré patrí do pôsobnosti práva Únie. Po druhé ustanovenia Charty predstavujú základné kritérium platnosti sekundárneho práva Únie.

29. Okrem toho „samostatná existencia“ zásady rovnakého zaobchádzania ako všeobecnej právnej zásady alebo ako základného práva Charty má osobitný význam v prípade, keď, ako opakovane rozhodol Súdny dvor, ***** možnosti oprieť sa o smernicu bráni skutočnosť, že spor sa týka súkromných osôb. *****

2. Presný rozsah otázky položenej vnútroštátnym súdom

30. Vo vyjadreniach predložených Súdnemu dvoru iba pán Bordonaro tvrdil, že sporné vnútroštátne ustanovenie sa nemá uplatniť, a že uplatniť sa má priamo zásada Únie spočívajúca v zákaze diskriminácie na základe veku.

31. Citlivá otázka potenciálnej priamej uplatniteľnosti článku 21 ods. 1 Charty v rámci horizontálneho vzťahu však nepredstavuje otázku, ktorou sa treba v prejednávanej veci zaoberať, a to v zásade z dvoch dôvodov.

32. Po prvé prejudiciálna otázka položená Súdnemu dvoru sa týka výlučne „normatívnej“ alebo „abstraktnej“ zlučiteľnosti vnútroštátnej právnej úpravy s právom Únie. Je vnútroštátne ustanovenie, ktoré je všeobecne uplatniteľné v rámci všetkých typov právnych vzťahov, zlučiteľné s právom Únie? Toto posúdenie predchádza prípadným následným opravným prostriedkom v rámci osobitnej konštelácie súkromnoprávneho vzťahu a nezávisí od nich. To znamená, že podstata tejto veci spočíva

***** Pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. apríla 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 24).

***** Pokiaľ ide o rovnakú logiku v opačnom prípade, pozri návrhy, ktoré som predniesol vo veci Fries (C-190/16, EU:C:2017:225).

***** Pozri napríklad rozsudky z 26. februára 1986, Marshall (C-152/84, EU:C:1986:84, bod 48), zo 14. júla 1994, Faccini Dori (C-91/92, EU:C:1994:292, bod 20), z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i. (C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 108), z 19. januára 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, bod 46) a z 15. januára 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, bod 36).

***** Pozri rozsudky z 19. januára 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, body 50 a 51) a z 19. apríla 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, body 35 až 37).

v tom, či vnútroštátne ustanovenie, posudzované *in abstracto* bez ohľadu na jeho uplatnenie v rámci vertikálnych alebo horizontálnych vzťahov, je zlučiteľné s právom Únie. Vnútroštátny súd sa nepýta na dôsledky, ktoré treba vyvodiť z prípadnej nezlučiteľnosti sporného vnútroštátneho ustanovenia so smernicou.

33. Po druhé, ako vo svojich písomných vyjadreniach uviedli Komisia a spoločnosť Abercrombie & Fitch, a ako tiež potvrdili na pojednávaní, smernica 2000/78 bola prevzatá do talianskeho práva. ***** Význam tejto skutočnosti treba výslovne zdôrazniť. Znamená to totiž, že povinnosť nediskriminácie na základe veku nevyplýva len zo smernice, alebo len z článku 21 ods. 1 Charty, ale aj z vnútroštátnych pravidiel, ktorými sa ustanovenia práva Únie preberajú do vnútroštátneho práva.

34. Za takýchto okolností môže právo Únie neskôr potenciálne zasahovať do horizontálnych vzťahov primárne prostredníctvom výkladu vnútroštátneho zákazu diskriminácie na základe veku v súlade s pôvodnými (a neskôr paralelnými) ustanoveniami práva Únie tak, ako ich vykladá Súdny dvor. V prípade potreby potom vnútroštátny súd zohľadní všetky predpisy daného práva a uplatní výkladové metódy, ktoré má k dispozícii. ***** V návrhu na začatie prejudiciálneho konania sa neuvádza nič, čo by naznačovalo, že nie je možné, aby vnútroštátny súd vyložil sporné vnútroštátne ustanovenie spôsobom, ktorý je v súlade s právom Únie. *****

35. Zákaz diskriminácie na základe veku vychádzajúci z práva Únie preto zasahuje do konkrétnych situácií na vnútroštátnej úrovni predovšetkým prostredníctvom svojich vnútroštátnych vykonávacích ustanovení, ktoré sa vykladajú v súlade s ustanoveniami práva Únie, z ktorých táto zásada vychádza. Uznatie tejto skutočnosti predchádza mylným predstavám o rozsahu potenciálnej horizontálnej priamej uplatniteľnosti ustanovení Charty. V praxi tým dochádza k obmedzeniu situácií, v ktorých by sa mohlo uvažovať o priamej uplatniteľnosti ustanovení Charty na vzťahy medzi súkromnými osobami, len na veľmi málo prípadov, ktoré sú skôr výnimočné. Taktiež sa tým podľa môjho názoru zohľadňuje rozumná prax viacerých právnych systémov, ktoré úlohu základných práv v súkromnoprávných vzťahoch vnímajú predovšetkým ako úlohu výkladovú: obsah práv a povinností, ktoré, pokiaľ ide o ich existenciu, stanoví vnútroštátna právna úprava, treba vykladať v súlade so základnými právami.

36. Pri zohľadnení týchto predbežných úvah sa moja analýza v nasledujúcej časti týchto návrhov bude zameriavať na zlučiteľnosť sporného vnútroštátneho ustanovenia so smernicou.

B – Diskriminácia na základe veku

37. Zásada rovnakého zaobchádzania podľa článku 2 ods. 1 smernice zakazuje priamu alebo nepriamu diskrimináciu založenú na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice. Tieto dôvody zahŕňajú aj vek. Podľa článku 2 ods. 2 písm. a) tejto smernice o *priamu* diskrimináciu ide vtedy, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou. *****

***** Z dokumentov, ktoré má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že smernica 2000/78 bola do talianskeho práva prevzatá prostredníctvom Decreto Legislativo de 9 luglio 2003, n. 216. Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GURI č. 187 z 13.8.2003) (legislatívny dekrét č. 216 z 9. júla 2003, ktorým sa preberá smernica 2000/78/ES o rovnosti zaobchádzania v zamestnaní a povolani).

***** Pozri v tomto zmysle rozsudky z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i. (C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 113), z 19. januára 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, bod 48), z 15. januára 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, bod 38) a z 19. apríla 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 31).

***** Na rozdiel od situácie, ktorá sa riešila v rozsudkoch z 19. januára 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, bod 49) a z 15. januára 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, bod 40). Čo sa týka posudzovania prípadnej nemožnosti výkladu v súlade s právom Únie, pozri tiež rozsudok z 19. apríla 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 37).

***** Pozri tiež napríklad rozsudok z 24. novembra 2016, Parris (C-443/15, EU:C:2016:897, bod 65).

38. Diskriminácia na základe veku sa odlišuje od iných „problematických dôvodov“, akými sú náboženstvo alebo viera, zdravotné postihnutie alebo sexuálna orientácia. Na rozdiel od iných dôvodov, priamu diskrimináciu na základe veku možno odôvodniť v zmysle osobitného režimu článku 6. ***** Podľa článku 6 ods. 1 smernice členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

39. Vzhľadom na normatívny rámec článku 2 ods. 2 písm. a) a článku 6 ods. 1 smernice sa moja analýza člení nasledovne. Najprv budem skúmať, či dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu medzi porovnateľnými skupinami osôb na základe zakázaného dôvodu (1). Ďalej budem analyzovať, čo sa rozumie pod pojmom „nepriaznivejšie“ zaobchádzanie (2). A napokon sa zameriam na prípustné odôvodnenia, a síce na to, či rozdielne zaobchádzanie sleduje oprávnený cieľ, a či je dané opatrenie primerané a nevyhnutné na dosiahnutie tohto cieľa (3).

1. Rozdiel v zaobchádzaní s porovnateľnými situáciami na základe zakázaného dôvodu

40. Porovnateľnosť neznamená totožnosť. V súvislosti s porovnateľnosťou sa posudzuje, či porovnávané prvky (akými sú osoby, podniky, výrobky atď.) vykazujú vo vzťahu k určitej vlastnosti (t. j. *tertium comparationis*, čo môže byť hodnota, cieľ, činnosť, situácia, atď.) viac podobností alebo viac rozdielov. ***** Pri skúmaní porovnateľnosti treba venovať náležitú pozornosť konkrétnemu kontextu, v ktorom sa takéto skúmanie uskutočňuje, teda kontextu dotknutej dávky alebo režimu. ***** Ako Súdny dvor opakovane rozhodol, porovnateľnú povahu situácií treba posudzovať globálne z hľadiska všetkých prvkov, ktoré ich charakterizujú, so zreteľom na predmet a cieľ aktu, ktorý vytvára predmetný rozdiel. *****

41. Všeobecný právny rámec, v rámci ktorého dochádza k porovnaniu, stanovuje v prejednávanej veci smernica 2000/78. Príslušná vlastnosť, s ohľadom na ktorú treba vykonať porovnanie, je teda zaobchádzanie (prístup, podmienky, prepustenie) v zamestnaní a povolani.

42. Prvky porovnania predstavujú osoby, ktoré sú predmetom takéhoto (ne)rovnakého zaobchádzania. Dotknutá vnútroštátna právna úprava (tak v čase prijímania, ako aj v čase prepúšťania) upravuje zmluvy o príležitostnej pracovnej činnosti. Zavádza dva rôzne režimy v závislosti od veku pracovníka. Po prvé v súlade s článkom 34 ods. 1 legislatívneho dekrétu môžu túto zmluvu zamestnávateľia použiť bez ohľadu na vek pracovníka, ak sú splnené určité objektívne podmienky. Uplatňovanie tejto zmluvy je podmienené nesúvislým alebo občasným charakterom prác, ktoré sa majú vykonať podľa požiadaviek stanovených v kolektívnych zmluvách, a to na vopred stanovené obdobia. ***** Po druhé v súlade s článkom 34 ods. 2 legislatívneho dekrétu nie sú tieto podmienky nevyhnutné pre

***** Rozsudok z 5. marca 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, bod 60). Čo sa týka otázky „odlišnej“ povahy veku ako „problematického dôvodu“, pozri napríklad návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Mazák vo veci Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:106, body 61 až 64), a vo veci Age Concern England (C-388/07, EU:C:2008:518, body 73 až 75), a návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Jacobs vo veci Lindorfer/Rada (C-227/04 P, EU:C:2005:656, bod 83 a nasl.).

***** Pozri návrhy, ktoré som predniesol vo veci Lidl (C-134/15, EU:C:2016:169, bod 69), a vo veci Belgicko/Komisia (C-270/15 P, EU:C:2016:289, bod 30).

***** Pozri v tomto zmysle rozsudky z 12. decembra 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, bod 33 a citovanú judikatúru) a z 1. októbra 2015, O (C-432/14, EU:C:2015:643, bod 32).

***** Pozri napríklad rozsudky zo 16. decembra 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine a i. (C-127/07, EU:C:2008:728, body 25 a 26 a citovanú judikatúru) a z 1. októbra 2015, O (C-432/14, EU:C:2015:643, bod 31).

***** Talianska vláda na pojednávaní objasnila, že keďže tieto kolektívne zmluvy neboli uzavreté, dané požiadavky stanovila vyhláška ministerstva, ktorá bola prijatá v roku 2004.

pracovníkov mladších ako 25 rokov alebo starších ako 45 (alebo v zmysle neskoršej zmeny starších ako 55 rokov), pričom občasné zmluvy možno uzatvárať „v každom prípade“. Okrem toho, ako na pojednávaní objasnila talianska vláda, zmluvy o príležitostnej pracovnej činnosti uzavreté podľa vyššie uvedeného článku 34 ods. 2 s osobami mladšími ako 25 rokov sa ukončia dňom ich 25. narodenín.

43. Práve pokiaľ ide o prístup k určitému typu zmluvy a prepúšťanie, rozlišuje sporné pravidlo tri skupiny osôb na základe ich veku. Účinok takéhoto režimu spočíva v tom, že s niektorými osobami sa zaobchádza inak ako s ostatnými len na základe veku, a to bez ohľadu na skutočnosť, že tieto osoby sa môžu nachádzať v porovnateľných situáciách, pokiaľ ide o povahu prác a úloh, odbornú prax alebo kvalifikáciu.

44. Navyše, pokiaľ ide o automatické prepustenie vo veku 25 rokov, pracovníci, ktorí pracujú na základe zmluvy o príležitostnej pracovnej činnosti podľa článku 34 ods. 2 legislatívneho dekrétu a ktorí dovŕšili 25 rokov, sa nachádzajú v situácii, ktorá je porovnateľná so situáciou mladších pracovníkov prijatých do zamestnania na základe rovnakej zmluvy, ako aj pracovníkov zamestnaných na základe článku 34 ods. 1. Oni však napriek tomu čelia prepusteniu len na základe svojho veku.

45. Ide teda o jasný rozdiel v zaobchádzaní na základe veku. Porovnateľnosť týchto rôznych skupín osôb by bola vylúčená iba vtedy, ak by existoval prvok, akým je osobná črta alebo skutkové alebo právne okolnosti, ktorý dané situácie natoľko odlišuje, že porovnanie je v takom prípade nelogické a nezmyselné. Rozdiely prevažujú nad podobnosťami, alebo môže ísť dokonca len o jeden rozdiel, ktorý je ale taký zásadný, že neumožňuje porovnanie.

46. To však podľa môjho názoru nie je tento prípad. Bolo by možné konštatovať, že sociálna otázka obzvlášť závažnej nezamestnanosti mladých ľudí predstavuje takýto zásadný rozlišovací prvok. Pretože nezamestnanosť mladých ľudí možno označiť za pomerne vysokú a štrukturálnu, pokiaľ ide o prístup na trh práce, mladšia populácia prestáva byť porovnateľná so zvyškom populácie. Dalo by sa povedať, že vytvára samostatnú odlišnú kategóriu.

47. S tým nesúhlasím. Ako už bolo uvedené, skúmanie porovnateľnosti je komplexné. Globálne sa zohľadňuje viacero faktorov, ktoré sú relevantné pre určitú vlastnosť, ktorá sa porovnáva. Pokiaľ ide o prístup a zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, so všetkými vekovými skupinami možno uzavrieť rovnaké zmluvy. Všetci sa uchádzajú o rovnaké pracovné miesta. Sú preto porovnateľní v plnom rozsahu. *****

48. Skutočnosť, že môže existovať nejaký čiastočný rozdiel, akým je napríklad to, že daná veková skupina môže čeliť určitým osobitným problémom, môže byť, samozrejme, relevantná pre motiváciu vnútroštátneho opatrenia smerujúceho k náprave daného problému. Môže to podporiť politiku, ktorá je základom prijatia tohto opatrenia. Takéto úvahy sú však potom podstatou oprávneného cieľa uvedeného talianskou vládou. Skúmanie tohto prvku je teda súčasťou analýz týkajúcich sa odôvodnenia daného opatrenia.

49. Mladší pracovníci, vo vzťahu ku ktorým sa uplatňuje článok 34 ods. 2 legislatívneho dekrétu, sú teda v situácii, ktorá je porovnateľná so situáciou ostatných pracovníkov a uchádzačov o zamestnanie. Okrem toho je zřejmé, že zavedením automatického ukončenia zmluvy pri dovŕšení veku 25 rokov spôsobuje sporné ustanovenie taktiež rozdielne zaobchádzanie, pokiaľ ide o pracovníkov prijatých do

***** To je tiež dôvod, prečo v tomto prípade treba odlišiť rozsudok z 1. októbra 2015, O (C-432/14, EU:C:2015:643, body 37 až 39). Táto vec sa týkala vnútroštátneho ustanovenia, podľa ktorého odškodnenie pri ukončení zmluvy, ktoré sa vypláca pri skončení pracovnej zmluvy na dobu určitú, pokiaľ zmluvný pracovný pomer nepokračoval zmluvou na dobu neurčitú, sa nevyplatilo v prípade, keď sa zmluva uzatvorila s mladým pracovníkom na obdobie školských alebo vysokoškolských prázdnin. Súdny dvor konštatoval, že takíto študenti nie sú v situácii, ktorá je objektívne porovnateľná so situáciou ostatných pracovníkov, ktorí majú nárok na dané odškodnenie. Na rozdiel od prípadu vo veci O, osoby mladšie ako 25 rokov sa v tejto veci uchádzajú o obvyklé zamestnanie, nielen o prax počas letných prázdnin. Z tohto dôvodu tieto osoby nepredstavujú osobitnú skupinu, ktorá sa uchádza o iný typ odbornej praxe: znova, je pravdepodobné, že sa uchádzajú o presne rovnaký typ zmluvy ako zvyšok populácie.

zamestnania podľa článku 34 ods. 2 legislatívneho nariadenia, ktorí tento vek nedovърšili alebo ktorí sú starší ako 45 alebo 55 rokov, a pokiaľ ide o tých pracovníkov, ktorí sú zamestnaní na základe zmlúv o príležitostnej pracovnej činnosti podľa všeobecného režimu článku 34 ods. 1 legislatívneho dekrétu.*****

50. Stručne povedané, článok 34 ods. 2 legislatívneho dekrétu zakotvuje *rozdielne zaobchádzanie s porovnateľnými skupinami* priamo založené výlučne na jednom zo *zakázaných dôvodov*, a to na veku.

2. Nepriaznivejšie zaobchádzanie

51. Podľa článku 2 ods. 2 písm. a) sa ochrana smernice aktivuje vtedy, keď sa s jednou osobou zaobchádza „nepriaznivejšie ako s inou“ osobou. To znamená, že rozdielne zaobchádzanie musí znevýhodniť alebo poškodiť osobu (osoby) určitého veku.

52. Prípady diskriminácie na základe veku, ktoré prejednáva Súdny dvor, sa zvyčajne týkajú dávok, pracovných podmienok alebo obmedzení, ktoré jasne zvýhodňujú alebo znevýhodňujú príslušného navrhovateľa.***** V týchto prípadoch je pomerne jednoduché zistiť, či sporné opatrenie poškodzuje určitú osobu. Nezískanie dávky, nižšia výplata alebo nútený odchod do dôchodku jasne predstavujú nepriaznivejšie zaobchádzanie.

53. Prejednávaná vec je však zložitejšia. Otázka, či napadnuté vnútroštátne ustanovenie zvýhodňuje alebo poškodzuje chránenú skupinu, vyvolala pred Súdnym dvorom zaujímavú diskusiu.

54. Pán Bordonaro tvrdí, že zmluva občasného charakteru je nepriaznivým typom zmluvy. Vo vzťahu k pracovnému času nie je dostatočne určitá. Umožňuje prepúšťanie iba na základe veku.

55. Komisia sa vo svojich písomných vyjadreniach zamerala na prvok automatického ukončenia zmluvy vo veku 25 rokov. Podľa Komisie tento prvok predstavuje na účely smernice priamu diskrimináciu na základe veku.

56. Talianska vláda a spoločnosť Abercrombie & Fitch týmto názorom oponujú. Tvrdia, že rozdiel v zaobchádzaní nepredstavuje nepriaznivejšie zaobchádzanie. S pracovníkmi, ktorí sú mladší ako 25 rokov, sa v skutočnosti zaobchádza priaznivejšie ako s pracovníkmi vo veku 25 rokov a viac. Podľa spoločnosti Abercrombie & Fitch predstavuje zmluva o príležitostnej pracovnej činnosti „doplnkovú zmluvnú príležitosť“, ktorá priznáva zvýhodnené zmluvné postavenie pracovníkovi, ktorý sa stáva pre zamestnávateľov atraktívnejším. Okrem toho talianska vláda uviedla, že podľa zmluvy občasného charakteru sa zásada zákazu diskriminácie uplatňuje na ostatné pracovné podmienky, akými sú mzda, dovolenka a sociálna ochrana.

***** Pozri v tomto zmysle rozsudok z 13. septembra 2011, Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 44).

***** Pozri napríklad, čo sa týka výpočtu nároku na dôchodok, rozsudok zo 16. júna 2016, Lesar (C-159/15, EU:C:2016:451). Pokiaľ ide o daňový odpočet nákladov na vzdelávanie, pozri rozsudok z 10. novembra 2016, de Lange (C-548/15, EU:C:2016:850). Pokiaľ ide o podmienky platového postupu, pozri napríklad rozsudok z 21. decembra 2016, Bowman (C-539/15, EU:C:2016:977). Čo sa týka vekového obmedzenia pre výkon povolania, pozri napríklad rozsudky z 13. septembra 2011, Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573) a z 15. novembra 2016, Salaberria Sorondo (C-258/15, EU:C:2016:873). Čo sa týka ukončenia pracovného pomeru na základe odchodu do dôchodku, pozri napríklad rozsudok z 12. októbra 2010, Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601).

57. Na úvod treba objasniť, že nič nenaznačuje tomu, že sporné ustanovenie patrí do kategórie pozitívneho konania. Článok 7 ods. 1 smernice stanovuje, že zásada rovnakého zaobchádzania nebude brániť členským štátom, aby s cieľom zabezpečiť úplnú rovnosť v praxi naďalej ponechali v platnosti alebo prijali osobitné opatrenia na zamedzenie alebo kompenzáciu nevýhod súvisiacich s niektorým z dôvodov podľa článku 1. Opatrenia, na ktoré sa toto ustanovenie vzťahuje, sú určené konkrétne a výlučne na zamedzenie alebo kompenzáciu skutočných nevýhod, ktoré reálne existujú. *****

58. V prejednávanej veci sa však skutočný vplyv tohto opatrenia, ktoré ani zďaleka nie je jednoznačne zamerané na poskytnutie zvýhodnenia spočívajúceho v zabezpečení úplnej rovnosti v praxi pre mladších pracovníkov, zdá byť zmiešaný. Z určitého hľadiska by ho bolo možné vnímať ako opatrenie, ktoré na trhu práce zachováva nestabilnejšie postavenie mladšej časti populácie. *****

59. Talianska vláda v každom prípade na pojednávaní potvrdila, že sporné ustanovenie nepredstavuje opatrenie pozitívneho konania v zmysle článku 7 ods. 1 smernice.

60. Ak budeme toto vyhlásenie považovať za východiskový bod, posúdenie existencie „nepriaznivejšieho zaobchádzania“ zostáva aj naďalej relevantné. Je zrejmé, že sporné opatrenie má zmiešaný vplyv. Taktiež je zrejmé, že posúdenie, či určité opatrenie predstavuje nepriaznivejšie zaobchádzanie, môže závisieť od uhla pohľadu potenciálneho navrhovateľa a od zamerania analýzy.

61. Odôvodnenie 15 smernice uvádza, že posudzovanie skutočností, z ktorých možno vyvodzovať, že ide o priamu diskrimináciu, je záležitosťou vnútroštátnej jurisdikcie v súlade s pravidlami alebo praxou vnútroštátneho práva. ***** Ak sú tieto skutočnosti preukázané, žalovanému následne prináleží, aby preukázal, že nedošlo k porušeniu zásady rovnosti zaobchádzania v súlade s mechanizmom stanoveným v článku 10 ods. 1 tejto smernice. *****

62. Aj v súlade s rozdelením úloh v rámci prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ ***** je úlohou vnútroštátneho súdu, aby vykonal základné skutkové posúdenie, či ide o nepriaznivejšie zaobchádzanie, ktoré je rozhodujúce pre vznik diskriminácie. S cieľom pomôcť vnútroštátnemu súdu však možno uviesť niekoľko užitočných usmernení.

63. Automatické prepustenie vo veku 25 rokov možno vnímať ako obmedzenie použitia zmluvy o príležitostnej pracovnej činnosti podľa článku 34 ods. 2 legislatívneho dekrétu. Z určitého hľadiska totiž možno dané opatrenie vnímať ako opatrenie zamerané na nezachovávanie neistej situácie pracovníkov, ktorí sa postupne stali „menej mladými“. Pracovníkov však zároveň stavia do pozície, že budú prepustení bez ohľadu na ich výkon alebo konkrétne správanie. Skutočnosť, že tento individuálne posúdený prvok predstavuje nepriaznivejšie zaobchádzanie, možno len ťažko napadnúť. *****

***** Pozri analogicky rozsudok zo 17. októbra 1995, Kalanke (C-450/93, EU:C:1995:322, bod 18). Tieto opatrenia, ktoré okrem iného pozostávajú aj z pravidiel podporujúcich prednosť pri vymenovaní alebo povýšení, však čelia určitým obmedzeniam. Pozri napríklad rozsudky zo 17. októbra 1995, Kalanke (C-450/93, EU:C:1995:322, bod 22) a z 11. novembra 1997, Marschall (C-409/95, EU:C:1997:533, bod 32).

***** V oblasti diskriminácie na základe pohlavia Súdny dvor zamietol možnosť, aby sa vnútroštátne opatrenie považovalo za opatrenie, na ktoré sa vzťahuje „pozitívne konanie“, keď dané pravidlo, ktoré bolo ďaleko od toho, aby v praxi zabezpečovalo úplnú rovnosť, svojou povahou skôr zachovávalo tradičné rozdelenie rolí medzi mužmi a ženami. Pozri napríklad rozsudok zo 16. júla 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, bod 50 a citovanú judikatúru).

***** Pozri tiež rozsudok z 21. júla 2011, Fuchs a Köhler (C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, bod 79).

***** Rozsudok z 25. apríla 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, bod 42).

***** Pozri napríklad rozsudok z 28. júla 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, bod 27 a citovanú judikatúru).

***** Pozri napríklad rozsudky zo 16. októbra 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, bod 51) a z 13. septembra 2011, Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 44).

64. Ako už však bolo naznačené, posúdenie priaznivejšieho či nepriaznivejšieho zaobchádzania v prejednávanej veci nemožno obmedziť iba na jeden jediný prvok. Otázka vnútroštátneho súdu sa týka pravidla stanoveného v článku 34 ods. 2 legislatívneho dekrétu, ktoré obsahuje prvok prístupu k práci, ako aj prvok spojený s ukončením zmluvy. Podľa môjho názoru sú oba prvky svojou podstatou spojené. Preto, aby sa vnútroštátnemu súdu poskytla užitočná odpoveď, musí byť posúdenie opatrenia komplexné, globálne, a musí porovnať rôzne prvky zmluvného vzťahu, podmienky a úvahy. Predovšetkým treba vplyv zmluvy posudzovať so zreteľom na všeobecný platný právny rámec, ktorého súčasťou je všeobecný režim pracovných podmienok spojených so zmluvou o príležitostnej pracovnej činnosti (napríklad odstupné, dovolenka, rovnosť postavenia zamestnávateľa a zamestnanca alebo možnosť zamestnanca slobodne odmietnuť prácu), ako aj posúdenie vplyvu na prístup mladých ľudí na trh.

65. Vo veci Mangold Súdny dvor konštatoval, že *povolenie* uzatvárať bez obmedzení zmluvy na dobu určitú s pracovníkmi, ktorí dovŕšili určitý vek, predstavuje na základe smernice rozdielne zaobchádzanie na základe veku. ***** Vo veci Georgiev Súdny dvor vyhlásil, že *ustanovenie* pracovných zmlúv na dobu určitú pre profesorov, ktorí dosiahli vek 65 rokov, predstavuje rozdielne zaobchádzanie v zmysle článku 6 smernice, pretože ich podmienky zamestnania sa stali „neistejšími“ oproti podmienkam profesorov, ktorí majú menej ako 65 rokov. *****

66. Z uvedenej judikatúry je zrejmé, že ak existuje rozdielnosť v zaobchádzaní, jej nepriaznivejší charakter sa zisťuje prostredníctvom komplexného posúdenia podmienok vyplývajúcich zo zmluvných režimov platných pre konkrétne vekové kategórie, v rámci ktorého sú východiskovým bodom zvyčajné pracovnoprávne vzťahy na rozdiel od iných foriem pružnejšej práce, akými sú zmluvy na dobu určitú. V dôsledku takéhoto posúdenia sa neobmedzené povolenie alebo ustanovenie osobitných zmluvných foriem (na dobu určitú), ktoré sa vo vzťahu k pracovným zmluvám uzatvoreným na neurčitý čas vyznačujú menšou mierou stálosti, považuje za „nepriaznivejšie zaobchádzanie“.

67. V prejednávanej veci predstavuje zmluva o príležitostnej pracovnej činnosti zmluvnú formu *sui generis*, ktorá sa vyznačuje *odchýlením* sa od „bežných zmlúv“ (zmlúv na plný úväzok a čiastočný úväzok), pokiaľ ide o časovú organizáciu pracovnoprávneho vzťahu. Pružnosť sa vzťahuje na časový prvok pracovnoprávneho vzťahu, ktorý sa ponecháva v rukách zamestnávateľov, aby o ňom rozhodli podľa svojich potrieb. Uzatvorenie zmlúv o príležitostnej pracovnej činnosti má za následok to, že pracovník nemá zaručený počet pracovných hodín, a preto nemá zaručený ani žiadny stály príjem. Zatiaľ čo sa takýto režim uplatňuje pre pracovníkov všetkých kategórií na základe objektívnych dôvodov a za určitých podmienok, režim pre pracovníkov mladších ako 25 rokov, naopak, predstavuje odchýlku od regulačných podmienok, ktoré odôvodňujú použitie takého typu zmluvy *sui generis*.

68. Na druhej strane však sporné ustanovenie údajne ponúka osobám mladším ako 25 rokov širší prístup na trh práce prostredníctvom mimoriadne pružných zmlúv. To nevylučuje možnosť, aby zamestnávatelia ponúkali týmto osobám iné typy zmlúv. Možnosť využiť zmluvy o príležitostnej pracovnej činnosti bez akýchkoľvek objektívnych požiadaviek však zároveň môže osobám mladším ako 25 rokov sťažiť prístup k iným zmluvám, ktoré nezaručujú zamestnávateľovi takú pružnosť. V dôsledku toho môžu byť mladší zamestnanci zaradení na takú pozíciu, kde je oveľa ťažšie získať prístup k „stabilnému“ zamestnaniu počas určitej časti ich pracovného života. ***** Stručne povedané, hoci právo Únie nevylučuje takéto pružnejšie zmluvné modality, ***** ich zavedenie alebo neobmedzené použitie na určitú vekovú skupinu môže byť problematické.

***** Rozsudok z 22. novembra 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, bod 57).

***** Rozsudok z 18. novembra 2010, Georgiev (C-250/09 a C-268/09, EU:C:2010:699, body 33 a 34), ktorý zamietol argumenty bulharskej vlády, ktorá uviedla, že dané opatrenie nepredstavuje nepriaznivé zaobchádzanie.

***** Pozri analogicky rozsudok z 22. novembra 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, bod 64).

***** Pozri napríklad rozsudok z 12. októbra 2004, Wippel (C-313/02, EU:C:2004:607).

69. Okrem toho skutočnosť, že vnútroštátne právo obmedzuje všeobecné použitie zmlúv o príležitostnej pracovnej činnosti (a že tieto obmedzenia sa postupom času sprísnilo), naznačuje, že pokiaľ ide o pracovné podmienky, uplatňovanie takejto zmluvy sa z hľadiska vnútroštátneho práva nepovažuje jednoznačne za výhodnejšie alebo ochranné zaobchádzanie. Talianska vláda vo svojich písomných vyjadreniach túto zmluvu totiž označila za nástroj, ktorý je „menej náročný a nákladný ako bežná pracovná zmluva“.

70. Aby som to zhrnul, posúdenie existencie nepriaznivejšieho zaobchádzania by teda podľa môjho názoru malo spočívať v komplexnom posúdení vplyvu uplatnenia daného pravidla. Takéto posúdenie vyžaduje znalosť skutočného vplyvu, ako aj znalosť hlbšieho legislatívneho prostredia, v ktorom sa dané pravidlo uplatňuje. Z toho dôvodu takéto posúdenie prináleží vnútroštátnemu súdu.

71. Pri vykonávaní tohto posúdenia sa treba vyhnúť dvom extrémom. Po prvé, ako vyplýva z tejto časti, posúdenie nepriaznivejšieho zaobchádzania by sa nemalo zamerať len na jedno osobitné pravidlo, ktoré sa bude posudzovať samostatne, bez ohľadu na zvyšok. Po druhé, komplexné, všeobecné posúdenie znamená, že niektoré jednotlivé prvky daného celku môžu byť pozitívne, iné negatívne. Takmer o žiadnych opatreniach nemožno povedať, že sú výlučne priaznivé vo všetkých svojich prvkoch. Záleží teda na celku: zhoršuje dané opatrenie, ako celok, postavenie príslušnej chránenej skupiny?

72. Napokon treba tiež pripomenúť, že vplyv daného opatrenia sa nesmie zamieňať s cieľom tohto opatrenia uvedeného talianskou vládou. Cieľom sporného ustanovenia totiž môže byť poskytnutie ďalších príležitostí na vstup na trh práce pre mladých uchádzačov o zamestnanie. Kritériom pre posúdenie nepriaznivej povahy opatrenia, pokiaľ ide o túto skupinu osôb, musí byť vplyv, ktorý v rámci komplexného posúdenia opäť zahŕňa nielen prístup na trh, ale aj pracovné podmienky a prepúšťanie.

3. Odôvodnenie

73. Ak sa vnútroštátny súd domnieva, že článok 34 ods. 2 legislatívneho dekrétu predstavuje nepriaznivejšie zaobchádzanie v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice, treba preskúmať, či možno takéto rozdielne zaobchádzanie odôvodniť na základe článku 6 ods. 1 smernice. Presnejšie povedané, posúdenie sa následne zameria na preskúmanie otázky, a) či možno rozdiel v zaobchádzaní objektívne a primerane odôvodniť oprávneným cieľom, b) či prostriedky použité na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a či nejdú nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie sledovaného cieľa.

a) Oprávnený cieľ

74. Určenie oprávneného cieľa, ktorý sleduje článok 34 ods. 2 legislatívneho dekrétu, nie je v prejednávanej veci jednoznačné. Ako uvádza vnútroštátny súd, legislatívny dekrét neobsahuje žiadny konkrétny odkaz na ciele, ktoré sleduje prostredníctvom svojho článku 34 ods. 2.

75. Článok 6 ods. 1 smernice členským štátom v zásade ukladá povinnosť preukázať, že legitímnosť sledovaného cieľa dosahuje vysoko nastavenú kontrolnú hranicu.*****
Súdny dvor však v prípade absencie jasného vyhlásenia, pokiaľ ide o cieľ, ktorý dané opatrenie údajne sleduje, uznal určitú pružnosť na účely identifikácie základných cieľov tým, že umožnil využitie prvkov, akým je napríklad všeobecný kontext dotknutého opatrenia.*****

***** Rozsudok z 5. marca 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, bod 65).

***** Pozri napríklad rozsudky zo 16. októbra 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, body 56 a 57), z 5. marca 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, bod 45), z 12. januára 2010, Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, bod 40) a z 13. novembra 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 62).

76. Talianska vláda uviedla niekoľko rôznych základných cieľov daného opatrenia, ktoré spolu do istej miery vzájomne súvisia, ale úplne sa neprekrývajú. Po prvé sporné opatrenie je súčasťou právneho rámca, ktorého cieľom je podpora pružnosti na trhu práce na účely zvýšenia miery zamestnanosti. Po druhé cieľom vnútroštátnej právnej úpravy je podporiť vstup mladých ľudí na trh práce. Po tretie talianska vláda na pojednávaní ďalej vysvetlila, že konkrétnejším cieľom, ktorý sleduje príslušné sporné ustanovenie, je poskytnúť prvú príležitosť byť zamestnaný, a tým poskytnúť počiatočnú a následnú príslušnú skúsenosť na trhu práce, ale nie stabilné zamestnanie.

77. Komisia uviedla, že cieľ by bolo možné určiť aj z „*legge di delega*“ (delegované právo), ktoré tvorí základ dotknutého legislatívneho dekrétu, ktorého článok 1 ods. 1 odkazuje na cieľ spočívajúci v rozšírení „... možnosti profesijnej integrácie nezamestnaných a všetkých tých, ktorí hľadajú prvé zamestnanie, s osobitným zreteľom na ženy a mladých ľudí“ *****.

78. Článok 6 ods. 1 smernice stanovuje ilustratívny zoznam oprávnených cieľov. V tomto zozname sa uvádza politika zamestnanosti, trh práce a odborná príprava. *****
Článok 6 ods. 1 písm. a) výslovne stanovuje príklady oprávnených rozdielov v zaobchádzaní, ako „stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana“.

79. Podpora zamestnanosti tak nepochybne predstavuje oprávnený cieľ. Platí to o to viac, pokiaľ ide o zamestnanosť mladých ľudí, ktorá vyvoláva obavy aj na úrovni európskych inštitúcií. ***** Súdny dvor opakovane potvrdil ako oprávnené ciele, ktoré zahŕňajú podporu zamestnávania vrátane podpory prístupu mladých k výkonu povolania ***** alebo podporu situácie mladých pracovníkov na trhu práce, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana. *****

80. Súdny dvor taktiež potvrdil, že opatrenia, ktoré zvyšujú pružnosť trhu práce, sa rovnako môžu považovať za opatrenia patriace do politiky zamestnanosti. *****
V tejto súvislosti Súdny dvor výslovne uznal, že vnútroštátne pravidlá môžu pri sledovaní legitímnych cieľov priznať a ponechať určitú mieru flexibility zamestnávateľom. ***** Najmä podpora prijímania mladších pracovníkov prostredníctvom zvýšenia flexibility riadenia ľudských zdrojov predstavuje oprávnený cieľ. *****

***** Zákon č. 30 zo 14. februára 2003. GURI č. 47 z 26. februára 2003.

***** Pozri v tomto zmysle rozsudky z 5. marca 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, bod 43), z 12. októbra 2010, Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601, bod 40) a z 13. septembra 2011, Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 80).

***** Pozri odporúčanie Rady z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí (Ú. v. EÚ C 120, 2013, s. 1). Tento dokument poskytuje usmernenia a odporúča, aby členské štáty „zabezpečili, aby všetci mladí ľudia vo veku do 25 rokov dostali *kvalitnú* ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže v lehote štyroch mesiacov po strate zamestnania alebo ukončení formálneho vzdelania“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

***** Pozri napríklad rozsudky zo 16. októbra 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, bod 65), z 12. januára 2010, Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, bod 68), z 18. novembra 2010, Georgiev (C-250/09 a C-268/09, EU:C:2010:699, bod 45) a z 21. júla 2011, Fuchs a Köhler (C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, bod 49).

***** Rozsudok z 10. novembra 2016, de Lange (C-548/15, EU:C:2016:850, bod 27).

***** Rozsudok z 11. apríla 2013, HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 82).

***** Pozri v tomto zmysle rozsudky z 5. marca 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, bod 46) a z 21. júla 2011, Fuchs a Köhler (C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, bod 52).

***** Rozsudok z 19. januára 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, body 35 a 36).

81. V dôsledku toho sa zdá, že každý z cieľov, ktoré uviedla talianska vláda a Komisia, by v zásade mohol predstavovať oprávnený cieľ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice.

82. Konkrétnym problémom v prejednávanej veci však nie je absencia oprávneného cieľa. Naopak, zdá sa, že existuje množstvo cieľov, na ktoré sa odvoláva talianska vláda, pričom sa však každý z nich ubera trochu iným smerom. Pretrvávajúce pochybnosti o presnom celi sledovanom v prejednávanej veci sú záležitosťou vnútroštátneho súdu.

83. Potreba jasnej identifikácie konkrétneho oprávneného cieľa stojaceho v pozadí daného opatrenia je teda zásadná pre následnú fázu analýzy: posúdenie primeranosti, konzistentnosti a nevyhnutnosti opatrenia. Toto posúdenie, rovnako ako akékoľvek skúmanie proporcionality, sa zameriava na vzťah medzi cieľmi a prostriedkami. Posúdiť primeranosť vybraných prostriedkov však nie je možné bez jasného určenia cieľov. Obrazne povedané, je ťažké diskutovať o tom, či je človek na správnej ceste, keď nie je známe, kam daný človek vlastne cestuje. Cieľ – pričom v rovnakom čase ich možno sledovať viacerom ***** – musí byť teda jasne určený.

b) Primeranosť a nevyhnutnosť

84. Primeranosť určuje, či sú zvolené prostriedky schopné splniť cieľ. Nevyhnutnosť sa zameriava na to, či neexistujú žiadne iné menej rušivé alternatívy zvolených prostriedkov. Oba typy posúdenia vyžadujú podrobnú znalosť celkového legislatívneho prostredia, ktoré predstavujú napríklad všeobecné pravidlá určené na ochranu pracovníkov, osobitné pravidlá zamerané na predchádzanie zneužitiu, ako aj pravidlá, ktoré upravujú materiálne pracovné podmienky spojené so zmluvou o príležitostnej pracovnej činnosti dotknutej v tejto veci. Opäť preto nakoniec prináleží vnútroštátnemu súdu, aby pristúpil k posúdeniu primeranosti a nevyhnutnosti sporného vnútroštátneho ustanovenia.

85. Nasledujúce úvahy sa zameriavajú na to, aby vnútroštátnemu súdu poskytli určité usmernenie pre takéto posúdenie bez toho, aby sa dotýkali presnejšej identifikácie základného cieľa vykonanej vnútroštátnym súdom. V súlade s tým budem skúmať kritériá primeranosti a nevyhnutnosti vo vzťahu ku každému z cieľov, ktoré uviedla talianska vláda: i) cieľ podporiť pružnosť na trhu práce; ii) cieľ podporiť prístup mladých ľudí na trh práce, a iii) cieľ poskytnúť prvú pracovnú príležitosť pre mladších ľudí.

86. Ako úvodnú poznámku, ktorá je spoločná pre túto časť, treba pripomenúť, že členské štáty disponujú širokou mierou voľnej úvahy pri svojom výbere sledovania určitého cieľa v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, rovnako ako aj pri vymedzení opatrení, ktorými ho môžu uskutočniť. ***** Táto miera voľnej úvahy však má svoje hranice, ktoré spočívajú v tom, že nemôže zbaviť podstaty vykonanie zásady zákazu diskriminácie na základe veku. *****

i) Cieľ podporiť pružnosť na trhu práce

87. Talianska vláda objasnila, že sporné vnútroštátne ustanovenie je súčasťou širšieho právneho rámca, ktorý sa v uplynulom desaťročí snažil zaviesť pružnosť na trhu práce.

***** Pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. júla 2011, Fuchs a Köhler (C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, body 44 až 46 a citovanú judikatúru).

***** Pozri napríklad rozsudok z 18. novembra 2010, Georgiev (C-250/09 a C-268/09, EU:C:2010:699, bod 50 a citovanú judikatúru).

***** Pozri napríklad rozsudok z 13. novembra 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 67 a citovanú judikatúru).

88. Opatrenia zavádzajúce typy pracovných zmlúv, ktoré sú pre zamestnávateľov menej rigidné, skutočne možno vo všeobecnosti *prima facie* považovať za primerané na účely dosiahnutia väčšej miery pružnosti na trhu práce.

89. Článok 34 ods. 2 legislatívneho dekrétu však umožňuje využívanie pružnej zmluvy vo väčšej miere, pokiaľ ide o konkrétne vekové skupiny: osoby mladšie ako 25 rokov a osoby staršie ako 45 rokov. Bolo by teda možné spochybňovať, ako uľahčený prístup k pružnej zmluvnej forme len pre určité vekové skupiny konzistentne sleduje všeobecný cieľ pružnosti na trhu práce. Z tohto hľadiska bude vnútroštátny súd musieť posúdiť, prečo by sa opatrenie usilujúce sa o dosiahnutie *všeobecného* cieľa, ktorým je zvýšenie pružnosti na trhu práce, malo uplatňovať len vo vzťahu k *jednotlivým* vekovým skupinám. Inými slovami, ak pružnosť predstavuje cieľ uplatniteľný pre celý trh práce, bez ďalšieho vysvetlenia nie je jasné, prečo by bremeno naplnenia tohto cieľa mali niesť len určité vekové skupiny.

90. Okrem toho pri skúmaní, či ide príslušné opatrenie nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie sledovaného cieľa, treba toto ustanovenie uplatniť v kontexte, do ktorého patrí. Taktiež treba zohľadniť ujmu, ktorú môže spôsobiť dotknutým osobám. ***** Pri skúmaní nevyhnutnosti opatrenia, pokiaľ ide o cieľ podporovať pružnosť trhu práce, bude preto vnútroštátny súd musieť posúdiť, či zabezpečuje sporné opatrenie primeranú rovnováhu medzi všeobecnými záujmami politiky zamestnanosti a rizikami, ktorým čelia mladší pracovníci, a to rizikám zaradenia do neistejších skupín trhu práce.

ii) Cieľ uľahčiť zamestnávanie mladých

91. Talianska vláda uviedla, že širší prístup k zmluvám o príležitostnej pracovnej činnosti pre uchádzačov o zamestnanie mladších ako 25 rokov je zameraný na dosiahnutie cieľa uľahčiť prístup mladých ľudí na trh práce.

92. Komisia sa však domnieva, že tento cieľ nie je sledovaný koherentným spôsobom, pretože mladí pracovníci, na ktorých sa tento režim vzťahuje, sa prepúšťajú vo veku 25 rokov. Táto skutočnosť ruší priaznivé účinky daného opatrenia na zamestnávanie mladých.

93. Vzhľadom na širokú mieru voľnej úvahy, ktorou v tejto súvislosti disponuje vnútroštátny normotvorca, a nedostatok ďalších, najmä štatistických údajov, nemožno v tejto chvíli dospieť k záveru, že dané opatrenie je zjavne neprimerané na dosiahnutie údajného cieľa. Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby na základe príslušných skutkových okolností a dôkazov posúdil, či to tak skutočne je.

94. Treba však pripomenúť, že „jednoduché všeobecné tvrdenia týkajúce sa schopnosti určitého opatrenia byť súčasťou politiky zamestnanosti, trhu práce alebo odbornej prípravy nepreukazujú, že cieľ tohto opatrenia by mohol byť povahy, ktorá by odôvodnila výnimku z uvedenej zásady, ani nepredstavujú prvky umožňujúce primerane sa domnievať, že zvolenými prostriedkami je možné dosiahnuť tento cieľ“. *****

95. Vnútroštátnemu súdu najmä prináleží, aby podľa pravidiel svojho vnútroštátneho práva posúdil dôkaznú hodnotu prvkov, ktoré sú mu predložené a môžu zahŕňať, okrem iného, štatistické údaje. ***** V tejto súvislosti je pravda, že legislatívne voľby v oblasti zamestnanosti, kde členské štáty disponujú určitou voľnosťou, môžu byť založené na

***** Pozri v tomto zmysle rozsudky zo 6. decembra 2012, Odar (C-152/11, EU:C:2012:772, bod 65) a z 11. apríla 2013, HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 89).

***** Rozsudok z 5. marca 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, bod 51).

***** Pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. júla 2011, Fuchs a Köhler (C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, bod 82).

predpokladoch a politických úvahách, pričom obe budú pravdepodobne zahŕňať určitý stupeň neistoty. ***** Požiadavka primeranosti zakotvená v článku 6 ods. 1 smernice však vyžaduje aspoň logický vzťah primeranosti a súvislosti medzi sledovaným cieľom a zvolenými prostriedkami.

96. Bude preto potrebné overiť, či cieľ posilniť prijímanie mladých ľudí je sledovaný konzistentným a systematickým spôsobom podľa článku 34 ods. 2 legislatívneho dekrétu. Najmä argument Komisie, ktorý sa týka nedostatku vnútornej koherentnosti tohto ustanovenia vzhľadom na automatické prepustenie vo veku 25, si zaslúži ďalšie skúmanie. Ak by totiž existovali ďalšie podporné dôkazy, bolo by možné povedať, že sporné ustanovenie nehľadá riešenie nezamestnanosti, ale jednoducho prenáša tento problém: nezamestnanosť len presúva na ďalšiu vekovú skupinu.

97. Z hľadiska nevyhnutnosti opatrenia je taktiež úlohou vnútroštátneho súdu, aby preskúmal menej rušivé alternatívy automatického prepúšťania, ktoré by mohli umožniť diferencovanejší prístup k obmedzeniu veku.

iii) Prvá pracovná príležitosť

98. Napokon talianska vláda na pojednávaní objasnila, že hlavným a osobitným cieľom sporného ustanovenia nie je poskytnúť mladým ľuďom prístup na trh práce na stabilnom základe, ale poskytnúť im len prvú príležitosť vstúpiť na trh práce. Cieľom nie je dostať mladších ľudí na trh a udržať ich v (stabilnom) zamestnaní, ale poskytnúť im prvú skúsenosť, ktorá im neskôr zabezpečí lepšie postavenie pri uchádzaní sa o zamestnanie. Inými slovami, napadnuté vnútroštátne ustanovenie malo účinne zabezpečiť jeden krok vpred pri prístupe na trh práce v plnom rozsahu. Jeho cieľom je vytvoriť určitú rovnosť možností alebo príležitostí, aby osoby mladšie ako 25 rokov mohli následne účinne konkurovať starším vekovým skupinám.

99. Vek, najmä vek nižší ako 25 rokov, možno *prima facie* použiť ako náhradný ukazovateľ nedostatku skúseností na trhu práce. Primeranosť opatrenia s týmto cieľom treba opäť preveriť prostredníctvom dôkazných prvkov, ktoré má vnútroštátny súd k dispozícii, a s náležitým ohľadom na mieru voľnej úvahy, ktorou disponuje vnútroštátny normotvorca.

100. Vnútroštátny súd bude musieť najmä zohľadniť skutočnosť, že hoci je cieľom sporného vnútroštátneho ustanovenia poskytnúť prvú pracovnú príležitosť, dané ustanovenie nevyžaduje, aby osoby, na ktoré sa článok 34 ods. 2 legislatívneho dekrétu vzťahuje, nemali žiadne predchádzajúce skúsenosti. Toto ustanovenie totiž odkazuje len na vek a nesúvisí so skúsenosťami, vzdelaním alebo vyučením.

101. Okrem toho treba poznamenať, že aj keď talianska vláda uviedla, že sporné ustanovenie nie je zamerané na vytvorenie stabilných pracovných príležitostí, zmluvu o príležitostnej pracovnej činnosti možno uzavrieť aj vo forme pracovnej zmluvy na neurčitý čas. Je úlohou vnútroštátneho súdu, aby posúdil relevantnosť tejto skutočnosti z hľadiska konzistentnosti, s náležitým ohľadom na dĺžku obdobia, počas ktorého sa táto zmluva môže aj naďalej uplatňovať na mladých pracovníkov, ktorí dosiahli produktívny vek stanovený vnútroštátnym právom.

***** Pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. júla 2011, Fuchs a Köhler (C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, bod 81).

102. Z hľadiska kritéria nevyhnutnosti treba zistiť, či nebolo možné uvažovať o iných, menej obmedzujúcich prostriedkoch. Posúdenie opatrenia musí najmä zohľadniť skutočnosť, že základom sporného ustanovenia je výlučne vek. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby preskúmal, či toto opatrenie mohlo skutočne primerane dosiahnuť údajný cieľ prostredníctvom iných vhodných kritérií, akým sú požiadavka nezamestnanosti alebo nedostatku predchádzajúcich skúseností. *****

103. Okrem toho talianska vláda taktiež uviedla, že cieľ poskytnutia prvej pracovnej skúsenosti, ktorá nemá stabilnú povahu, odôvodňuje automatické ukončenie pracovného pomeru pri dosiahnutí veku 25 rokov. To podľa talianskej vlády umožňuje danému opatreniu dosiahnuť vysokú úroveň efektivity. Umožňuje, aby mal väčší počet osôb prístup k dostupným pozíciám. Základný dôvod v zmysle tohto tvrdenia spočíva v rozdelení dostupných pozícií, teda v ponúknutí kúska koláča každému.

104. Takéto vysvetlenie založené na „rozdelení koláča“ sa však nezdá byť úplne presvedčivé. Osoba prijatá do zamestnania v mladšom veku môže mať svoj kus koláča na niekoľko rokov, zatiaľ čo tí, ktorí sa blížia k dovŕšeniu 25 rokov, by si ho mohli užívať len niekoľko mesiacov. Prečo teda radšej nestanoviť maximálnu dĺžku trvania zmluvy, ktorá by platila pre každého, aby bol „koláč“ rozdelený rovnomernejšie? Vysvetlenie založené na „rozdelení koláča“ sa stáva tautologickým, pokiaľ ide o vekovú skupinu osôb mladších ako 25 rokov: táto veková skupina sa musí o koláč podeliť, zatiaľ čo ostatným sa podáva iné jedlo?

105. Stručne povedané, v citlivých záležitostiach, akými sú politika zamestnanosti a sociálna politika, disponujú členské štáty širokou mierou voľnej úvahy. Môžu sledovať niekoľko oprávnených cieľov. Sledovanie týchto cieľov však musí preukázať primeranú jasnosť a koherentnosť, ktoré sú vyjadrené v kritériách primeranosti a nevyhnutnosti.

V – Návrh

106. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálnu otázku, ktorú položil Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd, Taliansko), takto:

Článok 2 ods. 2 písm. a) a článok 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa musí vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je právna úprava dotknutá vo veci samej, ktorá stanovuje, že zmluvy o príležitostnej pracovnej činnosti sú uplatniteľné v každom prípade na pracovníkov mladších ako 25 rokov, pokiaľ:

- táto právna úprava sleduje oprávnený cieľ spojený s politikou zamestnanosti a trhu práce a
- táto právna úprava dosahuje tento cieľ prostredníctvom prostriedkov, ktoré sú primerané a nevyhnutné.

Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby posúdil, či sú v prejednávanej veci splnené tieto podmienky.

***** Pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. novembra 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, body 64 a 65).