



Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ

М. ВОВЕК

представено на 23 март 2017 година¹

Дело C-143/16

Abercrombie & Fitch Italia Srl

срещу

Antonino Bordonaro

(Преюдициално запитване от Corte suprema di cassazione (Върховен касационен съд, Италия))

„Преюдициално запитване — Социална политика — Принципи на равно третиране и недопускане на дискриминация на основание възраст — Директива 2000/78/ЕО — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Член 6, параграф 1 — Национална правна уредба, която предвижда сключване на трудови договори за временно наемане с лица под 25-годишна възраст“

I – Въведение

1. Италианският договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности „il contratto di lavoro intermittente“ е гъвкав трудов договор, по силата на който наетото на работа лице се поставя на разположение на работодателя, който може да му възлага работи с прекъсваем характер в зависимост от нуждите на работодателя. Този договор по принцип се подчинява на обективни условия, свързани с прекъсваемия характер на услугите, и на изискванията, конкретизирани в колективните трудови договори. Освен това обаче същият договор може да се предлага „във всеки случай“ на работници под 25-годишна възраст или над 45-годишна възраст.

2. Г-н Bordonaro е бил нает на работа от Abercrombie & Fitch Italia Srl. (наричано по-нататък „Abercrombie & Fitch“) по договор за временно наемане в продължение на повече от година и половина. Когато навършва 25 години, трудовият му договор е прекратен, поради обстоятелството че вече не отговаря на условието за възраст.

3. В този фактически и правен контекст Corte suprema di cassazione (Върховен касационен съд, Италия) пита дали италианската правна уредба относно срочните договори за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности противоречи на принципа за недопускане на дискриминация, основана на възраст, прогласен в Директива 2000/78/ЕО² и в член 21, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), доколкото съдържа конкретни изисквания за наемане на работа и уволнение на лица под 25-годишна възраст.

¹ — Език на оригиналния текст: английски.

² — 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), наричана по-нататък „Директива 2000/78“ или „Директивата“.

4. С настоящото дело от Съда е поискано за първи път, доколкото ми е известно³, да прецени от гледна точка на дискриминацията, основана на възраст, национална мярка, която въвежда специфични условия за по-млади работници по отношение на достъпа до конкретен вид гъвкава трудова заетост.

II – Нормативна уредба

Правото на Съюза

5. Съображение 25 от Директива 2000/78 гласи, че „[з]абраната за дискриминация въз основа на възраст е важна част от изпълнението на целите, заложи в Насоките по Заетостта, и насърчава многообразието на работната сила. Все пак, разликите в третирането въз основа на възраст[...] могат да бъдат оправдани при определени условия и следователно се изискват специфични разпоредби, които могат да се различават в съответствие със ситуацията в държавите членки. Следователно е важно да се разграничат разликите в третирането, които са оправдани, в частност от законова политика по заетостта, трудовия пазар и целите на професионалното обучение и дискриминацията, която трябва да бъде забранена“.

6. Член 1 от Директива 2000/78 определя целта на Директивата: „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“.

7. Член 2 от Директивата предвижда:

„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 един от признаците, упоменати в член 1;

[...]“.

8. Член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, озаглавен „Оправдаване на разликите в третирането на основание възраст“, предвижда, че:

„Независимо от член 2, параграф 2, 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.

3 — Определение от 16 януари 2008 г., Polier (C-361/07, непубликувано, EU:C:2008:16) се отнася до френския трудов договор „nouvelles embauches“. Съдът е констатирал, че случаят не попада в обхвата на неговата компетентност. Отправените от запитващата юрисдикция въпроси по това дело обаче не са свързани с принципа за недопускане на дискриминация, основана на възраст.

Такива разлики в третирането могат да включват освен другото:

- a) 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;
- в) определянето на максимална възраст за наемане, основана на изискване за обучение за дадената длъжност или необходимост от разумен период на заетост преди пенсиониране⁴.

Италианското законодателство

9. Според запитващата юрисдикция член 34 от Законодателен декрет № 276/2003 за изпълнение на делегираните правомощия в областта на заетостта и на трудовия пазар, предвидени в Закон № 30 от 14 февруари 2003 г. (наричан по-нататък „Законодателният декрет“), в редакцията му, приложима към датата на назначаване на г-н Bordonaro⁴, гласи:

- „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 на над 45-годишна възраст, включително пенсионери“.

10. Запитващата юрисдикция пояснява още, че към датата на уволнението на г-н Bordonaro член 34, алинея 2 от Законодателен декрет № 276/2003 гласи, че: „[т]рудов договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности може във всеки случай да се сключи с лица на възраст над 55 години и с лица на възраст под 24 години, като в последния случай договорните задължения трябва да се изпълнят преди навършването на 25-годишна възраст“⁵.

11. Член 34 от Законодателния декрет вече не е в сила. Неговото съдържание обаче е отчасти възпроизведено в член 13 от Законодателен декрет № 81 от 15 юни 2015 г. (действащата понастоящем разпоредба)⁶.

4 — 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 № 235 от 9 октомври 2003 г., редовна притурка № 159), с последващите изменения.

5 — Изменение с Legge 28 giugno 2012, n. 92. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (Закон № 92 от 28 юни 2012 г., Мерки в областта на реформирането на трудовия пазар с оглед подкрепа на растежа) (GURI № 153 от 3 юли 2012 г., редовна притурка № 136).

6 — 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 n. 81 del 2015 (GURI № 144 от 24 юни 2015 г., редовна притурка № 34) (относно системното регламентиране на трудови договори и изменение на правната уредба относно задълженията във връзка с полагане на труда, съгласно член 1, алинея 7 от Закон № 183 от 10 декември 2014 г.).

III – Предметът на спора в главното производство и преюдициалният въпрос

12. Г-н Bordonaro е нает на работа от Abercrombie & Fitch по силата на срочен трудов договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, сключен на 14 декември 2010 г. На 1 януари 2012 г. договърът е трансформиран в безсрочен договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности. От представените пред Съда становища става ясно, че г-н Bordonaro е работил средно три до пет пъти седмично. От 26 юли 2012 г. той повече не е включван в работния график. След отправено запитване по електронната поща, на 30 юли 2012 г. той е уведомен, че считано от 26 юли 2012 г., е уволнен, тъй като е навършил 25-годишна възраст, поради което вече не отговаря на условията на договора за временно наемане, предвидени в италианското законодателство.

13. Г-н Bordonaro предявява иск пред Tribunale di Milano (Районен съд, Милано, Италия), като твърди, че договърът и уволнението му са незаконни, и желае да бъде възстановен на работа. Искът е обявен за недопустим с определение, което впоследствие е отменено в производство по обжалване от Corte di appello di Milano (Апелативен съд, Милано, Италия). Апелативният съд се произнася, че договърът за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, сключен с г-н Bordonaro с оглед на неговата възраст, и уволнението на последния при навършването на 25-годишна възраст имат дискриминационен характер. Съдът приема, че е възникнало безсрочно трудово правоотношение. Той осъжда Abercrombie & Fitch да възстанови г-н Bordonaro на работа и да му изплати обезщетение за претърпените вреди.

14. Abercrombie & Fitch обжалва това решение пред Corte suprema di cassazione (Върховния касационен съд), който е запитващата юрисдикция. Abercrombie & Fitch твърди по същество, че Апелативният съд неправилно е приел, че принципът за недопускане на дискриминация е бил нарушен. В случая ставало въпрос за закон, който *облагоприятства* работниците поради тяхната възраст, а не обратното. Освен това Abercrombie & Fitch твърди, че член 34, алинея 2 от Законодателния декрет съответства на Директивата, и иска да се отправи преюдициално запитване до Съда.

15. Като приема, че член 34, алинея 2 от Законодателен декрет № 276/2003 би могъл да се окаже в противоречие с принципа за недопускане на дискриминация, основана на възраст, поради конкретното и ясно посочване на възрастта, запитващата юрисдикция спира производството и отправя следния преюдициален въпрос:

„Противоречи ли националната правна уредба по член 34 от Законодателен декрет № 276 от 2003 г. — 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]?“.

16. Писмени становища са представили г-н Bordonaro, Abercrombie & Fitch, италианското правителство и Европейската комисия, като всички те са изслушани в съдебното заседание от 12 януари 2017 г.

IV – Преценка

17. Настоящото дело се отнася до национална разпоредба, която позволява на работодателите да сключват „във всеки случай“ трудови договори за временно наемане с лица под 25-годишна възраст или над 45-годишна възраст⁷. Същевременно този вид договор е достъпен за лица от останалата „междинна“ възрастова група само при определени условия. Освен това националната разпоредба се тълкува в смисъл, че по отношение на работниците под 25-годишна възраст трудовото правоотношение се прекратява автоматично с навършването на 25-годишна възраст⁸.

18. Въпросът на запитващата юрисдикция засяга тази разпоредба само във връзка с нейното прилагане по отношение на работници под 25-годишна възраст. Запитването е относно съвместимостта на тази мярка със забраната за дискриминация, основана на възраст, закрепена в два различни инструмента на правото на Съюза — член 21, параграф 1 от Хартата и Директива 2000/78 — по дело, свързано с правоотношение между частноправни субекти.

19. Поради това се налага да направя някои предварителни бележки (А), преди да разгледам въпроса по същество (Б). Тези предварителни бележки са свързани с установяването на разпоредбите от правото на Съюза, които са релевантни за анализа по настоящото дело (1) и точния обхват на въпроса на запитващата юрисдикция (2).

А – Предварителни бележки

1. Релевантните разпоредби от правото на Съюза

20. Забраната за дискриминация въз основа на възраст е общ принцип на правото на Съюза, кодифициран в член 21, параграф 1 от Хартата. Директива 2000/78 е конкретно проявление на този принцип в областта на заетостта и професиите⁹.

21. Поради това, когато даден случай попада в обхвата на Директивата, последната като по-специфичен инструмент формира основната аналитична рамка¹⁰.

22. Попада ли случаят по настоящото дело в обхвата на Директивата? Според постоянната практика на Съда както от заглавието, така и от съдържанието и целта на Директивата е видно, че тя е предназначена да установи обща рамка, за да се осигури на всяко лице равно третиране „в областта на заетостта и професиите“, като му се предостави ефикасна защита срещу дискриминацията, основана на някой от упоменатите признаци¹¹. По-конкретно, член 3, параграф 1, буква а) от Директивата предвижда, че същата се прилага, в границите на сферите на компетентност, поверени на Европейския съюз, към всички лица във връзка с „условията за

7 — Тази възрастова граница е завишена до 55-годишна възраст с последващо изменение на разглежданата разпоредба. Вж. точка 10 от настоящото заключение.

8 — Макар условието, свързано с обстоятелството, че „договорните задължения трябва да се изпълнят преди навършването на 25-годишна възраст“, да е въведено едва със Закона от 28 юни 2012 г. (вж. т. 10 от настоящото заключение), в съдебното заседание италианското правителство пояснява, че член 34, алинея 2 от Законодателния декрет винаги се е тълкувал в смисъл, че договорът се прекратява с навършването на 25-годишна възраст.

9 — Вж. например решения от 19 април 2016 г., DI (C-441/14, EU:C:2016:278, т. 22 и 23 и цитираната съдебна практика) и от 21 декември 2016 г., Bowman (C-539/15, EU:C:2016:977, т. 19 и цитираната съдебна практика).

10 — Вж. в този смисъл решения от 7 юни 2012 г., Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt (C-132/11, EU:C:2012:329, т. 22 и 23), от 11 ноември 2014 г., Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, т. 23 и 24), от 13 ноември 2014 г., Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, т. 25) и от 21 януари 2015 г., Felber (C-529/13, EU:C:2015:20, т. 17).

11 — Вж. например решение от 10 ноември 2016 г., de Lange (C-548/15, EU:C:2016:850, т. 16 и цитираната съдебна практика).

достъп до заетост, [...] включително критериите за подбор и условия за наемане на работа, в който и да е клон на дейност на всички нива на професионалната йерархия“. Съгласно член 3, параграф 1, буква в) тя се прилага още във връзка с „условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане“¹².

23. Настоящият случай е свързан с наемане на работа и уволнение. Без съмнение разпоредба като разглежданата в главното производство е свързана с „условията за достъп до заетост“, както и с „условия на труд, включително условията за уволнение“. Следователно тя безспорно попада в *материалния* обхват на Директивата.

24. Що се отнася до приложното поле на Директивата *по отношение на лицата*, не се поставя под въпрос, че — стига това да бъде потвърдено при окончателната проверка на фактите от националната юрисдикция — г-н Bordonaro може да се счита за работник по смисъла на правото на Съюза. Според представените от г-н Bordonaro разяснения той е работил по три до пет пъти седмично в продължение на повече от година и половина. Неговата дейност не може да се счита за изцяло странична или допълнителна¹³. Условията за наемане не са пречка лице, наето по договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, да се счита за работник по смисъла на правото на Съюза¹⁴.

25. При тези обстоятелства Директивата е приложима към ситуацията, породила спора в настоящото производство.

26. Обстоятелството, че следващият в настоящото заключение анализ възприема Директивата като своя основна аналитична рамка, по никакъв начин не възпрепятства едновременното прилагане на член 21, параграф 1 от Хартата. Всъщност, докато разглежданите разпоредби попадат в обхвата на правото на Съюза посредством действието на Директива 2000/78, обхватът на защита по Хартата се задейства съгласно член 51, параграф 1 от същата¹⁵.

27. Следователно връзката между член 21, параграф 1 от Хартата и Директива 2000/78 няма характер на взаимно изключване, а по-скоро на конкретизиране и допълване. Както вече посочих, Директивата представлява конкретно проявление на общия принцип, установен в Хартата. Следователно съответната аналитична рамка съгласно двата акта трябва да бъде сходна¹⁶. Освен това, доколкото е уместно, подходът и в двата случая трябва да следва една и съща логика, за да се гарантира последователност при съдебното преразглеждане на правото на Съюза и на националното право в областта на недопускане на основана на възраст дискриминация в заетостта.

28. Ясно е също така, че принципът за недопускане на дискриминация, установен в член 21, параграф 1 от Хартата, запазва своята приложимост дори при едновременното прилагане на Директива 2000/78. Съществуват по-специално две ситуации, в които член 21, параграф 1 от Хартата продължава да бъде от значение в такава хипотеза. Първо, разпоредбите на Хартата остават изцяло приложими за целите на потенциално логически последователно тълкуване на вторичното право на Съюза и националното право, което попада в обхвата на правото на Съюза. Второ, разпоредбите на Хартата представляват крайното мерило за валидността на вторичното право на Съюза.

12 — Вж. например решение от 21 януари 2015 г., Felber (C-529/13, EU:C:2015:20, т. 19).

13 — Вж. в този смисъл решение от 1 октомври 2015 г., O (C-432/14, EU:C:2015:643, т. 22 и цитираната съдебна практика).

14 — Вж. в този смисъл решение от 26 февруари 1992 г., Raulin (C-357/89, EU:C:1992:87, т. 11).

15 — Вж. в този смисъл решение от 19 април 2016 г., DI (C-441/14, EU:C:2016:278, т. 24).

16 — За същата логика в обратна хипотеза вж. представено от мен заключение по дело Fries (C-190/16, EU:C:2017:225).

29. Освен това „самостоятелният живот“ на принципа на равно третиране като общ принцип на правото или като основно право по Хартата е от особено значение, когато — както Съдът многократно е постановявал¹⁷ — възможността за позоваване на Директивата се затруднява от това, че спорът е между частноправни субекти¹⁸.

2. Точният обхват на отправления от националната юрисдикция въпрос

30. В изложенията пред настоящия Съд единствено г-н Vordano твърди, че разглежданата национална разпоредба следва да се остави без приложение и че принципът за недопускане на дискриминация, основана на възраст, следва да се прилага пряко.

31. Деликатният въпрос за потенциалното пряко прилагане на член 21, параграф 1 от Хартата при хоризонтални отношения обаче не е предмет на разглеждане в настоящото дело основно поради две съображения.

32. Първо, отправеният до Съда преюдициален въпрос се отнася изключително до „нормативната“ или „абстрактна“ съвместимост на национална разпоредба с правото на Съюза. Съвместима ли е с правото на Съюза национална разпоредба, която е общоприложима към всички видове правоотношения? Тази преценка предхожда и не зависи от възможни последващи правни средства за защита, които са достъпни в конкретно правоотношение по частното право. Тоест основният проблем по настоящото дело е дали национална разпоредба, разглеждана *in abstracto*, независимо от нейното приложение спрямо вертикални или хоризонтални отношения, е съвместима с правото на Съюза. Запитващата юрисдикция не пита за последиците, които следва да се изведат от евентуално несъответствие на разглежданата национална разпоредба с Директивата.

33. Второ, както изтъкват в писмените си становища Комисията и Abercrombie & Fitch и както се потвърди в съдебното заседание, Директива 2000/78 е транспонирана в италианското право¹⁹. Значимостта на този факт трябва изрично да се подчертае. Това означава, че задължението за недопускане на дискриминация, основана на възраст, не произтича само от Директивата или само от член 21, параграф 1 от Хартата, а и от националните норми, които въвеждат тези разпоредби от правото на Съюза в националното законодателство.

34. При такава обстановка начинът, по който правото на Съюза може впоследствие евентуално да обхване хоризонтални отношения, е преди всичко посредством тълкуването на националната забрана за дискриминация, основана на възраст, в съответствие с първоначалните (и по-късно паралелни) разпоредби от правото на Съюза, съгласно тълкуването им от Съда. При

17 — Вж. например решения от 26 февруари 1986 г., Marshall (152/84, EU:C:1986:84, т. 48), от 14 юли 1994 г., Faccini Dori (C-91/92, EU:C:1994:292, т. 20), от 5 октомври 2004 г., Pfeiffer и др. (C-397/01—C-403/01, EU:C:2004:584, т. 108), от 19 януари 2010 г., Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, т. 46) и от 15 януари 2014 г., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, т. 36).

18 — Вж. решения от 19 януари 2010 г., Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, т. 50 и 51) и от 19 април 2016 г., DI (C-441/14, EU:C:2016:278, т. 35—37).

19 — От документите, с които разполага Съдът, е видно, че Директива 2000/78 е транспонирана в италианското право с Decreto Legislativo de 9 luglio 2003, n 216. Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in material di occupazione e di condizioni di lavoro (GURI № 187 от 13.8.2003 г.) (Законодателен декрет № 216 от 9 юли 2003 г. за въвеждане на Директива 2000/78/ЕО за равно третиране в областта на заетостта и професиите).

необходимост националният съд трябва да вземе предвид съвкупността от правни норми и да приложи методите за тълкуване, с които разполага²⁰. Актът за преюдициално запитване с нищо не подсказва, че за националната юрисдикция е невъзможно да осигури съответстващо на правото на Съюза тълкуване на разглежданата национална разпоредба²¹.

35. Следователно основаващата се на правото на Съюза забрана за дискриминация на основание възраст ще се разпростира най-вече върху конкретни ситуации на национално равнище чрез прилаганите я национални разпоредби, тълкувани в съответствие с разпоредбите на правото на Съюза, от които първите произтичат. Признаването на този факт предотвратява погрешните схващания относно обхвата на възможната хоризонтална пряка приложимост на разпоредбите на Хартата. На практика то ограничава ситуацията, в които може да бъде предвидено такова пряко прилагане на разпоредбите на Хартата към отношения между частноправни субекти, до много малко и изключителни случаи. Освен това взема предвид разумната по мое мнение практика в някои правни системи, където ролята на основните права в частноправните отношения се възприема преди всичко като тълкувателна: съдържанието на правата и задълженията, които, що се отнася до тяхното съществуване, се определят от националното законодателство, следва да се тълкува в съответствие с основните права.

36. Предвид тези предварителни бележки моят анализ в следващата част на настоящото заключение ще се съсредоточи върху съвместимостта на разглежданата национална разпоредба с Директивата.

Б – Дискриминация, основана на възраст

37. Принципът на равно третиране съгласно член 2, параграф 1 от Директивата забранява пряка или непряка дискриминация въз основа на който и да е от признаците, посочени в член 1 от същата директива. Тези признаци включват възрастта. Съгласно член 2, параграф 2, буква а) от Директивата 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 един от признаците, упоменати в член 1 от Директивата²².

38. Основаната на възраст дискриминация се отличава от други „съмнителни признаци“, като например религия или убеждение, увреждане или сексуална ориентация. За разлика от другите признаци пряката дискриминация, основана на възраст, може да бъде оправдана в съответствие със специалния режим по член 6²³. Съгласно член 6, параграф 1 от Директивата държавите членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание възраст не представляват 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.

20 — Вж. в това отношение решения от 5 октомври 2004 г., Pfeiffer и др. (C-397/01—C-403/01, EU:C:2004:584, т. 113), от 19 януари 2010 г., Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, т. 48), от 15 януари 2014 г., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, т. 38) и от 19 април 2016 г., DI (C-441/14, EU:C:2016: 278, т. 31).

21 — За разлика от ситуацията, разглеждана в решения от 19 януари 2010 г., Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, т. 49) и от 15 януари 2014 г., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, т. 40). Разглеждайки евентуалната възможност за съответстващо тълкуване, вж. още решение от 19 април 2016 г., DI (C-441/14, EU:C:2016: 278, т. 37).

22 — Вж. още например решение от 24 ноември 2016 г., Parris (C-443/15, EU:C:2016:897, т. 65).

23 — Решение от 5 март 2009 г., Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, т. 60). Дискусия относно „различната“ същност на възрастта като „съмнителен признак“ вж. например заключения на генералния адвокат Mazák по дело Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:106, т. 61—64) и по дело Age Concern England (C-388/07, EU:C:2008:518, т. 73—75) и заключение на генералния адвокат Jacobs по дело Lindorfer/Съвет (C-227/04 P, EU:C:2005:656 т. 83 и сл.).

39. Като имам предвид тази нормативна уредба по член 2, параграф 2, буква а) и член 6, параграф 1 от Директивата, ще структурирам анализа си по следния начин. Първо, ще разгледам дали е налице различно третиране на съпоставими групи лица на забранено основание (1). След това ще анализирам значението на понятието „по-неблагоприятно“ третиране (2). Накрая ще се спра на допустимите обосновки, а именно дали разликата в третирането преследва законосъобразна цел и дали мярката е подходяща и необходима за постигането на тази цел (3).

3. Разлика в третирането на съпоставими положения на забранено основание

40. Съпоставимостта не означава идентичност. При нея само се изследва дали по отношение на даден признак (т.е. обект за сравнение, който може да бъде ценност, цел, действие, положение и т.н.) между съпоставяните елементи (лица, предприятия, продукти и т.н.) има повече прилики или повече разлики²⁴. Преценката за съпоставимост изисква да се вземе предвид конкретният контекст, в който тя се извършва: контекстът на съответното обезщетение или режим²⁵. Съдът многократно се е произнасял, че сравнимостта на положенията трябва да се преценява общо по отношение на всички характеризиращи тези положения елементи, в светлината на предмета и целта на акта, който установява разглежданото различие²⁶.

41. По настоящото дело цялата нормативна рамка за извършване на съпоставката се определя от Директива 2000/78. Признакът, по отношение на който се прави съпоставка, е третирането (достъп, условия, уволнение) в областта на заетостта и професиите.

42. Елементи на съпоставката са лицата, които биват подложени на такова (не)равно третиране. Разглежданото национално законодателство (и към момента на наемане на работа, и към момента на уволнението) регламентира трудовите договори за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности. То установява два различни режима в зависимост от възрастта на работника. Първо, съгласно член 34, алинея 1 от Законодателния декрет този договор може да се използва от работодателите независимо от възрастта на работника, когато са налице определени обективни условия. Условие за прилагането на този договор е прекъсваемият или временен характер на услугите, които ще се извършват според изискванията на колективните трудови договори за предварително определени периоди²⁷. Второ, съгласно член 34, алинея 2 от Законодателния декрет за работници на възраст под 25 години или над 45 години (или, според последвалото изменение, над 55 години) тези условия не са необходими, като договори за прекъсваеми дейности могат да се сключват „във всеки случай“. Освен това, както пояснява в съдебното заседание италианското правителство, трудовите договори за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, сключени съгласно последната разпоредба с лица под 25-годишна възраст, се прекратяват с навършването на 25 години.

24 — Вж. представени от мен заключения по дело Lidl (C-134/15, EU:C:2016:169 т. 69) и по дело Белгия/Комисия (C-270/15 P, EU:C:2016:289, т. 30).

25 — Вж. в този смисъл решения от 12 декември 2013 г., Нау (C-267/12, EU:C:2013:823, т. 33 и цитираната съдебна практика) и от 1 октомври 2015 г., О (C-432/14, EU:C:2015:643, т. 32).

26 — Вж. например решения от 16 декември 2008 г., Arcelor Atlantique et Lorraine и др. (C-127/07, EU:C:2008:728, т. 25 и 26 и цитираната съдебна практика) и от 1 октомври 2015 г., О (C-432/14, EU:C:2015:643, т. 31).

27 — В съдебното заседание италианското правителство пояснява, че доколкото такива колективни договори не са сключени, тези изисквания са установени с Министерски декрет от 2004 г.

43. Точно по отношение на възможността за сключване на конкретен вид договор и уволнението разглежданата разпоредба прави разграничение между три групи лица според тяхната възраст. Последницата от този режим е, че някои лица са подложени на различно третиране в сравнение с други единствено на основание възраст, независимо от факта, че тези лица може да се намират в сравними положения по отношение на естеството на услугите и задачите, професионалния опит или квалификацията.

44. Освен това, що се отнася до автоматичното уволнение при навършване на 25-годишна възраст, работниците на трудови договори за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности по член 34, алинея 2 от Законодателния декрет, които са навършили 25 години, се намират в положение, сравнимо с това на по-младите работници, наети съгласно същия вид договор, както и с работници, наети по член 34, алинея 1. Въпреки това те биват уволнени единствено на основание възраст.

45. Следователно е налице ясна разлика в третирането на основание възраст. Съпоставимостта на тези различни групи лица би била невъзможна само ако съществува елемент, като например лична характеристика или фактическо или правно обстоятелство, който да прави положенията толкова различни, че сравнението да бъде нелогично или лишено от смисъл. Разликите надделяват над приликите или дори може да съществува само една, но съществена разлика, която да прави сравнението невъзможно.

46. Настоящият случай според мен не е такъв. Би могло да се предположи, че социалният проблем със сравнително високия ръст на безработица сред младите хора представлява такъв съществен отличителен елемент. Така поради твърде високия ръст и структурния характер на безработицата сред младите хора по-младото население престава да бъде съпоставимо с останалата част от населението по отношение на достъпа до пазара на труда. Може да се каже, че то образува отделна категория.

47. Не съм съгласен с това. Както вече споменах, преценката за съпоставимостта е всеобхватна. Тя разглежда цялостно няколко фактора от значение за признака, който се съпоставя. По отношение на достъпа и третирането в областта на заетостта и професиите, всички възрастови групи могат да получат еднакви договори. Всички те се конкурират за едни и същи работни места. Следователно те са напълно съпоставими²⁸.

48. Фактът, че са възможни частични разлики, като например дадена възрастова група да има някои конкретни проблеми, може естествено да е от значение за обосноваването на национална мярка, насочена към справянето с този проблем. Той може да поддържа политиката, въз основа на която се приема тази мярка. Такива съображения все пак са в основата на законосъобразната цел, изтъкната от италианското правителство. Разглеждането на този елемент следователно е част от анализа на обосновката на мярката.

49. Следователно по-младите работници, по отношение на които се прилага член 34, алинея 2 от Законодателния декрет, са в сравнимо положение спрямо други работници и търсещи работа лица. Освен това е ясно, че чрез налагането на автоматично прекратяване на договора с навършването на 25-годишна възраст разглежданата разпоредба създава разлика в третирането

28 — Поради това тук следва още да се открие решение от 1 октомври 2015 г., О (C-432/14, EU:C:2015:643, т. 37—39). Това дело се отнася до национална разпоредба, съгласно която обезщетението при прекратяване на договор, което се изплаща след изтичането на срочен трудов договор, когато договорните правоотношения не се запазват в рамките на договор за неопределено време, не се изплаща, ако договорът е сключен с младеж за период, който обхваща неговата училищна или университетска ваканция. Съдът приема, че тези студенти не се намират в обективно сравнимо положение с това на работниците, които имат право на такова обезщетение. За разлика от случая по дело О в настоящия случай лицата във възрастовата група под 25 години търсят редовна заетост, а не само работа за лятната ваканция. Поради това те не представляват специфична група, търсеща различен вид професионален опит: повтарям, те вероятно търсят точно същия тип договор, както и останалата част от населението.

по отношение на работниците, наети съгласно член 34, алинея 2 от Законодателния декрет, които не са достигнали тази възраст или са над 45 или над 55 години, и по отношение на работниците по трудови договори за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности по общия режим на член 34, алинея 1 от Законодателния декрет²⁹.

50. В обобщение, член 34, алинея 2 от Законодателния декрет предвижда *различно третиране* на *сравними* групи, основано пряко и единствено на един от *забранените признаци*, а именно възрастта.

4. По-неблагоприятно третиране

51. Съгласно член 2, параграф 2, буква а) защитата по Директивата се задейства, когато едно лице е третирано „по-малко благоприятно от друго“ лице. Това означава, че различното третиране трябва да бъде неизгодно или във вреда на лицето (лицата) на определена възраст.

52. Случаите на дискриминация, основана на възраст, с които бива сезиран Съдът, обикновено са свързани с обезщетения, условия на труд или ограничения, които очевидно водят до предимство или неблагоприятно положение за конкретен жалбоподател³⁰. В тези случаи е лесно да се установи дали разглежданата мярка действа в ущърб на дадено лице. Неполучаването на обезщетение, по-малкото заплащане или задължителното пенсиониране против желанието на лицето очевидно представляват по-неблагоприятно третиране.

53. Настоящият случай обаче е по-сложен. Въпросът дали оспорената национална разпоредба е в полза или в ущърб на закриляната група, е предизвикал доста разисквания пред Съда.

54. Г-н Bordonaro твърди, че договорът за прекъсваеми дейности е неблагоприятен вид договор. При него липсва сигурност по отношение на работното време. Този договор допуска възрастта да служи като единствено основание за уволнение.

55. В писменото си становище Комисията се съсредоточава върху елемента автоматично прекратяване на договора с навършването на 25-годишна възраст. Според Комисията този елемент представлява пряка дискриминация въз основа на възраст по смисъла на Директивата.

56. Италианското правителство и Abercrombie & Fitch възразяват срещу това становище. Те поддържат, че разликата в третирането не води до по-неблагоприятно третиране. Работниците под 25-годишна възраст всъщност биват третирани по-благоприятно от работниците на и над 25-годишна възраст. Според Abercrombie & Fitch трудовият договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности е „допълнителна договорна възможност“, която предоставя привилегирован договорен статут на работника, като го прави по-привлекателен за работодателите. Освен това италианското правителство посочва, че принципът за недопускане на дискриминация се прилага по отношение на други условия на труд съгласно договора за временно наемане, като например възнаграждение, годишен отпуск и социална закрила.

29 — Вж. в този смисъл решение от 13 септември 2011 г., Prigge и др. (C-447/09, EU:C:2011:573, т. 44).

30 — Относно изчисляването на пенсионните права вж. например решение от 16 юни 2016 г., Lesar (C-159/15, EU:C:2016:451). Относно данъчното приспадане на разходите за обучение вж. решение от 10 ноември 2016 г., De Lange (C-548/15, EU:C:2016:850). Относно условията за повишаване на възнагражденията вж. например решение от 21 декември 2016 г., Bowman (C-539/15, EU:C:2016:977). Относно възрастовите ограничения за упражняване на професия вж. решения от 13 септември 2011 г., Prigge и др. (C-447/09, EU:C:2011:573) и от 15 ноември 2016 г., Salaberria Sorondo (C-258/15, EU:C:2016:873). Относно прекратяване на трудовата заетост поради пенсиониране вж. например решение от 12 октомври 2010 г., Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601).

57. В началото следва да се поясни, че по нищо не личи разглежданата разпоредба да попада в категорията на позитивните действия. Член 7, параграф 1 от Директивата предвижда, че с оглед да се гарантира пълно равенство на практика, принципът на равно третиране не е пречка всяка държава членка да прилага или приема специфични мерки за предотвратяване или компенсиране на неравностойното положение, свързани с което и да е от основанията, посочени в член 1. Мерките, обхванати от тази разпоредба, са специално и изключително предназначени за предотвратяване или компенсиране на действително съществуващо неравностойно положение³¹.

58. По настоящото дело обаче, без да е недвусмислено насочена към предоставяне на предимство с цел да се гарантира на практика пълно равенство за по-младите работници, истинското въздействие на мярката има смесен характер. От определена гледна точка тя може да се разглежда като затвърждаваща по-несигурното положение на по-младата част от населението на трудовия пазар³².

59. Въпреки това в съдебното заседание италианското правителство потвърждава, че целта на разглежданата разпоредба не е да бъде мярка на позитивно действие по смисъла на член 7, параграф 1 от Директивата.

60. Вземайки това твърдение за отправна точка, преценката за наличие на „по-неблагоприятно третиране“ продължава да бъде от значение. Очевидно е, че разглежданата мярка има смесено въздействие. Видно е още, че преценката дали дадена мярка води до по-неблагоприятно третиране, може да зависи от гледната точка на съответния жалбоподател и от насочеността на анализа.

61. Съображение 15 от Директивата гласи, че оценяването на фактите, от които може да се заключи, че е налице пряка дискриминация, е от компетенциите на националните органи, в съответствие с разпоредбите на националното законодателство или практика³³. Доколкото тези факти са установени, в тежест на ответника е да докаже, съгласно предвидения в член 10, параграф 1 от Директивата механизъм, че принципът на равно третиране не е бил нарушен³⁴.

62. Така в съответствие и с разделението на правомощията в рамките на преюдициалното производство по член 267 ДФЕС³⁵ преценката дали е налице по-неблагоприятно третиране, която по същество е фактическа преценка и е от решаващо значение за установяването на дискриминация, е задача на националната юрисдикция. За да се подпомогне обаче националната юрисдикция, могат да се очертаят някои полезни насоки.

63. Автоматичното уволнение при навършване на 25-годишна възраст може да се разглежда като ограничение за използването на трудовия договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности съгласно член 34, алинея 2 от Законодателния декрет. От определена гледна точка действително може да се приеме, че целта на тази мярка е да не се

31 — Вж. по аналогия решение от 17 октомври 1995 г., Kalanke (C-450/93, EU:C:1995:322, т. 18). Такива мерки, състоящи се по-специално от правила в подкрепа на предимство при назначаване или повишаване, все пак срещат някои ограничения. Вж. например решения от 17 октомври 1995 г., Kalanke (C-450/93, EU:C:1995:322, т. 22) и от 11 ноември 1997 г., Marschall (C-409/95, EU:C:1997:533, т. 32).

32 — В областта на дискриминацията, основана на пола, Съдът е отхвърлил възможността национална мярка да се счита за част от „позитивни мерки“, когато тази уредба, без да осигурява пълна равнопоставеност на практика, по-скоро би затвърдила за в бъдеще традиционното разпределение на ролите между мъжете и жените. Вж. например решение от 16 юли 2015 г., Maistrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, т. 50 и цитираната съдебна практика).

33 — Вж. също решение от 21 юли 2011 г., Fuchs и Köhler (C-159/10 и C-160/10, EU:C:2011:508, т. 79).

34 — Решение от 25 април 2013 г., Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, т. 42).

35 — Вж. например решение от 28 юли 2016 г., Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, т. 27 и цитираната съдебна практика).

затвърждава несигурното положение на работниците, които постепенно стават „все по-малко млади“. Тя обаче също така поставя работниците в положение да бъдат уволнени, независимо от тяхната производителност или конкретно поведение. Фактът, че този елемент, разглеждан отделно, води до по-неблагоприятно третиране, трудно може да се оспори³⁶.

64. Същевременно, както вече посочих, преценката за по-благоприятно или по-неблагоприятно третиране в настоящото дело не може да се ограничи само до един отделен елемент. Въпросът на запитващата юрисдикция се отнася до правилото, установено в член 34, алинея 2 от Законодателния декрет, което съдържа елемент на достъп до работа и елемент, свързан с прекратяване на договор. Според мен двата елемента са неразривно свързани. Следователно, за да бъде отговорът полезен за запитващата юрисдикция, преценката на мярката трябва да бъде изчерпателна и всеобхватна и да претегля различните елементи на договорното отношение, условията и съображенията. По-специално въздействието на договора следва да се преценява в светлината на цялостната приложима правна уредба, която включва общия режим на условията на труд, приложим към договорите за временно наемане (като например обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение, годишен отпуск, равнопоставеност между работодателя и работника или възможност работникът свободно да откаже работа), както и отчитане на въздействието върху достъпа на млади хора до пазара.

65. В решение Mangold Съдът е приел, че *разрешаването* без ограничение на срочните договори с работници, навършили определена възраст, представлява съгласно Директивата различно третиране, основано на възраст³⁷. В решение Георгиев Съдът постановява, че *предвиждането* на срочни трудови договори за професори, навършили 65-годишна възраст, представлява различно третиране по смисъла на член 6 от Директивата, тъй като техните условия на заетост стават „по-несигурни“ от тези за професорите, които не са навършили 65-годишна възраст³⁸.

66. От тази съдебна практика е видно, че когато съществуват различия в третирането, неговият по-неблагоприятен характер се установява чрез обща преценка на условията, произтичащи от договорните режими, приложими спрямо конкретни възрастови групи, вземайки за отправна точка обикновените отношения по наемане на работа за разлика от други по-гъвкави форми на заетост, като например срочните трудови договори. В резултат на тази преценка неограниченото разрешаване или предвиждането на специфични (срочни) договорни форми, характеризиращи се с по-малка степен на стабилност в сравнение с безсрочните трудови договори, се счита за „по-неблагоприятно третиране“.

67. В настоящия случай трудовият договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности представлява договорна форма *sui generis*, която се характеризира с *дерогация* от „обикновените договори“ (както от договорите за работа на пълно работно време, така и от тези за работа на непълно работно време) по отношение на организацията на трудовото правоотношение във времето. Гъвкавост се прилага по отношение на времевия елемент на трудовото отношение, като той се определя от работодателите според техните нужди. Прилагането на трудови договори за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности означава, че работникът няма гарантиран брой работни часове, а следователно няма и постоянен доход. Доколкото този договор е приложим за работниците от всички категории на обективни основания и при определени условия, режимът за работниците под 25-годишна възраст от своя страна представлява отклонение от нормативните условия, които оправдават използването на този вид договор *sui generis*.

36 — Вж. например решения от 16 октомври 2007 г., Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, т. 51) и от 13 септември 2011 г., Prigge и др. (C-447/09, EU:C:2011:573, т. 44).

37 — Решение от 22 ноември 2005 г., Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, т. 57).

38 — Решение от 18 ноември 2010 г., Георгиев (C-250/09 и C-268/09, EU:C:2010:699, т. 33 и 34), отхвърлящо доводите на българското правителство, което твърди, че мярката не представлява неблагоприятно третиране.

68. От друга страна, обаче се твърди, че разглежданата разпоредба предлага по-широк достъп до трудовия пазар за лицата под 25-годишна възраст чрез особено гъвкав договор. Той не изключва възможността работодателите да предлагат на тези лица други видове договори. В същото време обаче възможността да се използва трудовият договор за временно наемане без обективни изисквания, може да затрудни достъпа на лицата под 25-годишна възраст до други договори, които не дават възможност на работодателя за такава свобода на действие. В резултат от това по-младите работници може да се окажат в положение, при което по-трудно получават достъп до „редовна“ заетост през част от трудовия си живот³⁹. В резюме, дори ако правото на Съюза допуска тези по-гъвкави договорни условия⁴⁰, тяхното налагане или неограничено прилагане по отношение на конкретна възрастова група може да се окаже проблематично.

69. Освен това фактът, че общото използване на трудови договори за временно наемане се ограничава от националното право (и че ограниченията постепенно са засилени във времето), показва, че по отношение на условията на труд прилагането на договора не се счита еднозначно за по-благоприятно или защитно третиране от гледна точка на националното право. Действително, в писменото си становище италианското правителство определя този договор като инструмент, който е „по-непридирчив и по-евтин от обикновения трудов договор“.

70. В заключение според мен преценката за наличие на по-неблагоприятно третиране трябва да бъде всеобхватна преценка на последиците от действието на уредбата. Такава преценка изисква познаване както на фактическото въздействие, така и на цялостната законодателна рамка, в която действа уредбата. Следователно тя е от компетентността на националната юрисдикция.

71. При извършването на тази преценка следва да се избягват две крайности. Първо, както е видно от тази част на заключението, преценката за по-неблагоприятно третиране не трябва да разглежда изолирано само едно много специфично правило, като пренебрегва останалите. Второ, всеобхватна и обща преценка означава, че някои отделни елементи от съвкупността може да са положителни, други — отрицателни. Едва ли някоя мярка може да се определи като изцяло благоприятна във всичките си елементи. Важно е дали като цяло мярката поставя защитената група в по-лошо положение.

72. Накрая, следва още да се има предвид, че въздействието на мярката не трябва да се смесва с целта на мярката, посочена от италианското правителство. Разглежданата разпоредба може действително да цели да предостави на търсещите работа младежи допълнителни възможности за навлизане на пазара на труда. Критерият обаче за установяване на неблагоприятния характер на мярката по отношение на тази група лица е въздействието, което при цялостната ѝ преценка отново включва не само достъпа до пазара, а и условията на труд и уволнение.

5. Обосновка

73. Ако националната юрисдикция приеме, че член 34, алинея 2 от Законодателния декрет води до по-неблагоприятно третиране по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директивата, е необходимо да се прецени дали тази разлика в третирането може да бъде обоснована съгласно член 6, параграф 1 от Директивата. По-конкретно преценката ще се насочи към проучване дали разликата в третирането може да бъде обективно и обосновано оправдана от законосъобразна цел (подточка а), дали средствата, определени за постигане на тази цел, са подходящи и дали не надхвърлят необходимото за постигането на преследваната цел (подточка б).

39 — Вж. по аналогия решение от 22 ноември 2005 г., Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, т. 64).

40 — Вж. например решение от 12 октомври 2004 г., Wippel (C-313/02, EU:C:2004:607).

а) Законосъобразна цел

74. В настоящия случай установяването на законосъобразната цел, преследвана с член 34, алинея 2 от Законодателния декрет, е съпътствано от противоречия. Както изтъква запитващата юрисдикция, законодателният декрет не посочва конкретно целите, които преследва с член 34, алинея 2.

75. По принцип член 6, параграф 1 от Директивата предвижда за държавите членки тежестта да установят законосъобразността на преследваната цел, като прилагат високи изисквания за доказване⁴¹. Въпреки това при липсата на ясно посочване на целта, с която е приета мярката, за да бъде установена, Съдът възприема известна гъвкавост, като допуска използването на други данни, изведени от общия контекст на съответната мярка⁴².

76. Италианското правителство е посочило няколко различни цели на мярката, които по някакъв начин са взаимосвързани, но не се припокриват изцяло. Първо, разглежданата мярка е част от правна рамка, която е насочена към насърчаване на гъвкавостта на пазара на труда с цел увеличаване на равнището на заетост. Второ, националното законодателство има за цел да улесни навлизането на младежите на пазара на труда. Трето, в съдебното заседание италианското правителство пояснява още, че по-специфичната цел на разглежданата конкретна разпоредба е да се предостави първа възможност за работа, като по този начин се позволи натрупване на съответен първоначален и последващ опит на пазара на труда, но не и стабилна заетост.

77. Комисията твърди, че целта може да се изведе и от „legge di delega“ (закона за делегиране), послужил като основание за приемане на разглеждания законодателен декрет, в член 1, параграф 1 от който се посочва целта за увеличаване „[...] капацитета за професионална интеграция на безработните и на всички, които търсят работа за първи път, като се обръща специално внимание на жените и младежите“⁴³.

78. Член 6, параграф 1 от Директивата съдържа примерен списък на законосъобразни цели. В този списък са включени политиката по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение⁴⁴. Член 6, параграф 1, буква а) изрично посочва примери за законосъобразни разлики в третирането, като например „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“.

41 — Решение от 5 март 2009 г., Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, т. 65).

42 — Вж. например решения от 16 октомври 2007 г., Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604 т. 56 и 57), от 5 март 2009 г., Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, т. 45), от 12 януари 2010 г., Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, т. 40) и от 13 ноември 2014 г., Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, т. 62).

43 — Закон № 30 от 14 февруари 2003 г. GURI № 47 от 26 февруари 2003 г.

44 — Вж. в този смисъл решения от 5 март 2009 г. Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, т. 43), от 12 октомври 2010 г., Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601, т. 40) и от 13 септември 2011 г., Prigge и др. (C-447/09, EU:C:2011:573, т. 80).

79. Следователно насърчаването на заетостта несъмнено представлява законосъобразна цел. Това важи в още по-голяма степен за заетостта при младежите, за която са загрижени и европейските институции⁴⁵. Съдът многократно е потвърждавал, че законосъобразните цели включват насърчаване на наемането на работа, включващо повишаване достъпа на младите хора до професия⁴⁶, или подобряване положението на младите хора на пазара на труда с оглед да се насърчи тяхната професионална интеграция или да се осигури тяхната защита⁴⁷.

80. Съдът е признал и че мерките, които насърчават гъвкавостта на трудовия пазар, могат да се считат за мерки на политиката по заетостта⁴⁸. В това отношение Съдът специално отбелязва, че при преследването на законосъобразните цели от обществен интерес на политиката на заетост или трудовия пазар националните норми могат да признаят и запазят определена степен на свобода на действие на работодателите⁴⁹. По-специално улесняването на наемането на работа на млади работници, увеличавайки гъвкавостта на управлението на персонала, представлява законосъобразна цел⁵⁰.

81. В резултат се оказва, че всяка от целите, изтъкнати от италианското правителство и Комисията, би могла по принцип да бъде законосъобразна цел съгласно член 6, параграф 1 от Директивата.

82. Конкретният проблем в настоящото дело обаче не е липсата на законосъобразна цел. Точно обратното — оказва се, че са налице множество цели, на които се позовава италианското правителство, като всяка от тях има тежест в различна посока. Продължаващите колебания относно точната цел, която се преследва в настоящия случай, са от компетентността на националната юрисдикция.

83. Необходимостта да се установи конкретна законосъобразна цел на мярката, е от решаващо значение за следващия етап на анализа: да се прецени дали мярката е подходяща, съвместима и необходима. Тази преценка, както всяка проверка на пропорционалността, е насочена към отношението между целите и средствата. Невъзможно е обаче да се прецени дали избраните средства са подходящи, без да има яснота относно целите. Казано метафорично, трудно е да се прецени дали човек е на прав път, ако не се знае накъде всъщност се е запътил. Затова целта, която може да включва няколко едновременно преследвани цели⁵¹, трябва да бъде ясно установена.

б) Целесъобразност и необходимост

84. Преценката за целесъобразност показва дали избраните средства са в състояние да постигнат целта. Преценката на необходимостта се фокусира върху това дали не съществуват други, не толкова ограничителни алтернативи на избраните средства. И двата вида преценка изискват детайлно познаване на цялостния законодателен контекст, като например общите

45 — Вж. Препоръка на Съвета от 22 април 2013 година за създаване на гаранция за младежта (ОВ С 120, 2013 г., стр. 1). Този документ дава насоки и препоръчва на държавите членки „да гарантират, че всички млади хора на възраст под 25 години получават *добро* предложение за работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж в рамките на четири месеца след като останат без работа или напуснат системата на формалното образование“ (курсивът е мой).

46 — Вж. например решения от 16 октомври 2007 г., *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, т. 65), от 12 януари 2010 г., *Petersen* (C-341/08, EU:C:2010:4, т. 68), от 18 ноември 2010 г., *Георгиев* (C-250/09 и C-268/09, EU:C:2010:699, т. 45) и от 21 юли 2011 г., *Fuchs и Köhler* (C-159/10 и C-160/10, EU:C:2011:508, т. 49).

47 — Решение от 10 ноември 2016 г., *de Lange* (C-548/15, EU:C:2016:850, т. 27).

48 — Решение от 11 април 2013 г., *НК Danmark* (C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 82).

49 — Вж. в този смисъл решения от 5 март 2009 г., *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, т. 46) и от 21 юли 2011 г., *Fuchs и Köhler* (C-159/10 и C-160/10, EU:C:2011:508, т. 52).

50 — Решение от 19 януари 2010 г., *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, т. 35 и 36).

51 — Вж. в този смисъл решение от 21 юли 2011 г., *Fuchs и Köhler* (C-159/10 и C-160/10, EU:C:2011:508, т. 44—46 и цитираната съдебна практика).

правила за защита на работниците, специалните норми за избягване на злоупотреби, както и правилата, регламентиращи материалните условия на труд, приложими спрямо разглеждания по настоящото дело договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности. Следователно отново националната юрисдикция е компетентна да направи окончателната преценка за целесъобразността и необходимостта на разглежданата национална разпоредба.

85. Следните съображения имат за цел да дадат на запитващата юрисдикция известни насоки за тази преценка, без да се засяга установяването на точната цел от запитващата юрисдикция. Като вземам под внимание тази цел, ще разгледам критериите за целесъобразност и необходимост по отношение на всяка от посочените от италианското правителство цели: целта за насърчаване на гъвкавостта на пазара на труда (i), за улесняване на достъпа на младите хора до пазара на труда (ii) и за предоставяне на първа възможност за наемане на работа на по-млади хора (iii).

86. Като встъпителна обща забележка за тази част от изложението следва да се припомни, че държавите членки разполагат с голяма свобода на преценката не само при избора на конкретна цел наред с други в областта на социалната политика и политиката по заетостта, но и при определянето на мерките, които могат да я осъществят⁵². Това право на преценка обаче се ограничава от забраната за осуетяване на прилагането на принципа за недопускане на дискриминация, основана на възраст⁵³.

i) Целта за насърчаване гъвкавостта на пазара на труда

87. Италианското правителство пояснява, че разглежданата национална разпоредба е елемент от по-широка законодателна рамка, която през изминалото десетилетие е имала за цел да доведе до гъвкавост на пазара на труда.

88. По принцип мярка, допускаща видове трудови договори, които дават по-голяма свобода на действие на работодателите, действително може на пръв поглед да се счете за подходяща с оглед на постигането на по-голяма степен на гъвкавост на трудовия пазар.

89. Член 34, алинея 2 от Законодателния декрет обаче позволява по-често използване на гъвкав договор по отношение на конкретни възрастови групи: лицата под 25-годишна възраст и над 45-годишна възраст. Следователно може да се постави въпросът как улесняването на достъпа до гъвкава договорна форма само за определени възрастови групи преследва последователно общата цел за гъвкавост на трудовия пазар. От тази гледна точка националната юрисдикция трябва да прецени защо мярка, която преследва *общата* цел за увеличаване гъвкавостта на трудовия пазар, следва да се прилага само по отношение на *конкретни* възрастови групи. С други думи, ако гъвкавостта е цел, приложима към целия трудов пазар, не става ясно, без допълнителни пояснения, защо тежестта за осъществяването на тази цел следва да се понася само от определени възрастови групи.

52 — Вж. например решение от 18 ноември 2010 г., Георгиев (C-250/09 и C-268/09, EU:C:2010:699, т. 50 и цитираната съдебна практика).

53 — Вж. например решение от 13 ноември 2014 г., Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, т. 67 и цитираната съдебна практика).

90. По-нататък, при проверката дали мярката надхвърля необходимото за постигането на преследваната цел, тази разпоредба следва да се отнесе към нейния контекст. Трябва да се вземе предвид вредата, която може да причини на обхванатите от нея лица⁵⁴. Следователно, преценявайки необходимостта от мярката във връзка с целта за насърчаване гъвкавостта на трудовия пазар, запитващата юрисдикция следва да прецени дали разглежданата мярка постига разумен баланс между интересите на общата политика по заетостта и рисковете за по-младите работници да бъдат изтласкани в по-несигурните дялове на трудовия пазар.

ii) Целта за улесняване на младежката заетост

91. Италианското правителство твърди, че по-широкият достъп на търсещите работа лица под 25-годишна възраст до трудови договори за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности е насочен към постигането на целта за улесняване на достъпа на младежите до трудовия пазар.

92. Комисията обаче счита, че тази цел не се преследва последователно, тъй като младите работници, наети на работа съгласно този режим, биват уволнявани при навършване на 25-годишна възраст. Това заличава благоприятните последици на мярката за младежката заетост.

93. Като се има предвид голямата свобода на преценка, с която разполага националният законодател в това отношение, и при липсата на допълнителни, по-специално статистически, данни на този етап не може да се направи извод, че мярката е явно неподходяща за постигане на посочената цел. Националната юрисдикция е компетентна да определи дали действително това е така въз основа на подходящите фактически елементи и доказателства.

94. Следва обаче да се припомни, че „общите твърдения относно годността на определена мярка да бъде елемент от политиката на заетост, на трудовия пазар или на професионалното обучение сами по себе си не са достатъчни, за да се покаже, че целта на тази мярка може да обоснове дерогиране от посочения принцип, нито съставляват доказателства, които позволяват разумно да се приеме, че избраните средства са годни за постигането на тази цел“⁵⁵.

95. По-специално, от компетентност на националния съд е да прецени според нормите на националното право доказателствената стойност на представените пред него данни, които могат да съдържат в частност статистически данни⁵⁶. Във връзка с това е вярно, че законодателният избор в областта на заетостта, доколкото държавите членки разполагат с известна свобода, може да се основава на прогнози и политически съображения, които често са до известна степен несигурни⁵⁷. Изискването за целесъобразност, предвидено в член 6, параграф 1 от Директивата, обаче изисква да съществува поне логическа връзка на съответствие и съгласуваност между преследваната цел и избраните средства.

96. Следователно трябва да се установи дали член 34, алинея 2 от Законодателния декрет преследва последователно и системно целта за разширяване обхвата на наемането на работа на младежи. По-специално, доводът на Комисията относно липсата на вътрешна съгласуваност на тази разпоредба поради автоматичното уволнение при навършване на 25-годишна възраст се

54 — Вж. в този смисъл решения от 6 декември 2012 г., *Odar* (C-152/11, EU:C:2012:772, т. 65) и от 11 април 2013 г., *HK Danmark* (C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 89).

55 — Решение от 5 март 2009 г., *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, т. 51).

56 — Вж. в този смисъл решение от 21 юли 2011 г., *Fuchs и Köhler* (C-159/10 и C-160/10, EU:C:2011:508, т. 82).

57 — Вж. в този смисъл решение от 21 юли 2011 г., *Fuchs и Köhler* (C-159/10 и C-160/10, EU:C:2011:508, т. 81).

нуждае от допълнително проучване. Ако бъде подкрепен от допълнителни доказателства, действително би могло да се каже, че разглежданата разпоредба, вместо да търси решение за справяне с безработицата, само измества проблема: просто отлага безработицата за следващата възрастова група.

97. От гледна точка на необходимостта от тази мярка отново националният съд е компетентен да разгледа по-малко ограничителни алтернативи на автоматичното уволнение, които могат да спомогнат за по-диференциран подход по отношение на възрастовото ограничение.

iii) Първа възможност за работа

98. Накрая, в съдебното заседание италианското правителство пояснява, че основната и специфична цел на разглежданата разпоредба не е да даде на младите хора достъп до трудовия пазар на стабилна основа, а само да им предостави първа възможност за достъп до трудовия пазар. Целта не е младите хора да навлязат на пазара и да останат (трайно) заети, а да им се даде възможност за първи работен опит, който впоследствие ще ги постави в по-добро положение да се конкурират на пазара на труда. С други думи, твърди се, че оспорената национална разпоредба ефективно действа една стъпка преди пълния достъп до трудовия пазар. Целта ѝ е да създаде известно равенство на възможностите, така че на следващия етап лицата под 25-годишна възраст да са в състояние ефективно да се конкурират с възрастови групи на по-голяма възраст.

99. На пръв поглед възрастта, особено под 25 години, може да се използва като оправдание за липсата на опит на трудовия пазар. Целесъобразността на мярката с тази цел отново трябва да бъде потвърдена от доказателствата, представени пред националния съд, и при зачитане на свободата на преценка, с която разполага националният законодател.

100. По-специално запитващата юрисдикция следва да вземе предвид факта, че дори да има за цел да предостави първа възможност за работа, въпросната разпоредба не изисква лицата, по отношение на които се прилага член 34, алинея 2 от Законодателния декрет, да нямат предишен опит. Всъщност тази разпоредба се отнася само до възрастта и не е свързана с опит, образование или чиракуване.

101. Освен това следва да се отбележи, че макар италианското правителство да е посочило, че разглежданата разпоредба няма за цел да създаде възможности за стабилна заетост, договорът за временно наемане може да се сключи и под формата на безсрочен трудов договор. Националният съд следва да прецени релевантността на този факт по отношение на съгласуваността, като вземе предвид времето, през което този договор може да запази действието си спрямо младите работници, навършили трудоспособна възраст съгласно националното право.

102. От гледна точка на критерия за необходимост следва да се установи дали не са могли да бъдат предвидени други, по-малко ограничителни средства. Преценката на мярката следва да отчете по-специално факта, че въпросната разпоредба споменава единствено основанието възраст. Националната юрисдикция следва да провери дали мярката действително би могла разумно да постигне твърдяната цел чрез прилагане на подходящи допълнителни критерии, като например изискването лицето да е безработно или да няма предишен опит⁵⁸.

58 — Вж. в този смисъл решение от 22 ноември 2005 г., Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, т. 64 и 65).

103. В допълнение италианското правителство посочва, че целта за предоставяне на първи професионален опит, който няма стабилен характер, оправдава автоматичното прекратяване на трудовото правоотношение с навършването на 25-годишна възраст. Това според италианското правителство позволява мярката да има по-висока степен на ефективност. Тя дава възможност на по-голям брой хора да получат достъп до наличните работни места. Според този довод замисълът е наличните работни места да се споделят: всеки да получи парче от тортата.

104. Това обяснение за „поделяне на тортата“ обаче не изглежда напълно убедително. Лице, което е наето на работа на по-млада възраст, може да получава своя дял от тортата в продължение на няколко години, докато тези, които наближават 25-годишна възраст, ще му се радват само за няколко месеца. Тогава защо по-добре да не се определи максимална продължителност на договора за всяко лице, за да се разпредели „тортата“ по-справедливо? Обяснението за „поделяне на тортата“ е незадоволително и по отношение на самата група на лицата под 25 години: тази група трябва да я поделя, докато на останалите се поднася друго ястие?

105. В обобщение държавите членки разполагат с широка свобода на преценка по чувствителни въпроси, като например заетостта и социалната политика. Те могат да преследват няколко законосъобразни цели. Следването на тези цели обаче трябва да показва в разумна степен яснота и съгласуваност, въплътени в критериите за целесъобразност и необходимост.

V – Заключение

106. С оглед на гореизложените съображения предлагам на Съда да отговори на отправления от Corte suprema di cassazione (Върховен касационен съд, Италия) въпрос по следния начин:

„Член 2, 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 следва да се тълкуват в смисъл, че допускат национално законодателство като разглежданото в главното производство, което предвижда, че трудови договори за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности са приложими във всеки случай по отношение на лица под 25-годишна възраст, доколкото:

- това законодателство преследва законосъобразна цел, свързана с политиката в областта на заетостта и трудовия пазар, и
- то постига тази цел със средства, които са едновременно подходящи и необходими.

Националната юрисдикция е компетентна да определи дали тези условия са изпълнени в настоящия случай“.