



## Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA  
MICHALA BOBKA  
přednesené dne 23. března 2017<sup>1</sup>

**Věc C-143/16**

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

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud, Itálie)]

„Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce — Sociální politika — Zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace na základě věku — Směrnice 2000/78/ES — Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Článek 6 odst. 1 — Vnitrostátní právní úprava stanovící smlouvy o příležitostné pracovní činnosti pro osoby mladší 25 let“

### I – Úvod

1. Italská smlouva o příležitostné pracovní činnosti, „il contratto di lavoro intermittente“, je pružná pracovní smlouva, na základě které je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli, jenž mu může příležitostně přidělovat práci podle svých potřeb. Obecně se na tuto smlouvu vztahují objektivní podmínky související s příležitostnou povahou činností a požadavky specifikované v kolektivních smlouvách. Kromě toho však tato smlouva může být „v každém případě“ nabízena pracovníkům mladším 25 let nebo starším 45 let.

2. A. Bordonaro byl více než rok a půl zaměstnán u společnosti Abercrombie & Fitch Italia Srl. (dále jen „Abercrombie & Fitch“), a to na základě smlouvy o příležitostné pracovní činnosti. V souvislosti s dosažením věku 25 let byla jeho pracovní smlouva ukončena, neboť již nesplňoval podmínku týkající se věku.

3. V tomto skutkovém a právním rámci se Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud, Itálie) táže, zda ustanovení italského práva, které upravuje smlouvy o příležitostné pracovní činnosti v tom směru, že pro osoby mladší 25 let stanoví zvláštní podmínky přijímání a propouštění, je v rozporu se zásadou zákazu diskriminace na základě věku, jež je zakotvena ve směrnici 2000/78/ES<sup>2</sup> a v čl. 21 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).

<sup>1</sup> — Původní jazyk: angličtina.

<sup>2</sup> — Směrnice Rady ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79), dále jen „směrnice 2000/78“ nebo „směrnice“.

4. V projednávané věci je Soudní dvůr poprvé, pokud je mi známo<sup>3</sup>, žádán, aby posoudil vnitrostátní opatření zavádějící zvláštní podmínky pro mladší pracovníky, pokud jde o přístup k určitému druhu pružné pracovní smlouvy, z hlediska diskriminace na základě věku.

## II – Právní rámec

### A – Unijní právo

5. Bod 25 odůvodnění směrnice 2000/78 provádí, že „zákaz diskriminace na základě věku je důležitou součástí dosahování cílů stanovených v hlavních zásadách zaměstnanosti a podporování různosti pracovních sil. Rozdílná zacházení v souvislosti s věkem však mohou být za určitých okolností oprávněná, a proto vyžadují zvláštní ustanovení, která se mohou lišit podle situace v jednotlivých členských státech. Je tudíž důležité rozlišovat mezi rozdílným zacházením, které je odůvodněné, zejména mezi oprávněnými cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a diskriminací, která musí být zakázána“.

6. Podle článku 1 směrnice 2000/78 je účelem směrnice „stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení“.

7. Článek 2 směrnice stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.

2. Pro účely odstavce 1 se

a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;

[...]“

8. Článek 6 odst. 1 směrnice 2000/78, nadepsaný „Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku“, stanoví:

„Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany;

3 — Usnesení ze dne 16. ledna 2008, Polier (C-361/07, nezveřejněné, EU:C:2008:16) se týkalo francouzské pracovní smlouvy „nouvelles embauches“. Soudní dvůr shledal, že dotčená situace nespadá do jeho pravomoci. Otázky položené předkládajícím soudem v uvedené věci se ovšem netýkaly zásady zákazu diskriminace na základě věku.

- b) stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;
- c) stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.“

## B – *Italské právo*

9. Předkládající soud uvádí, že článek 34 legislativního nařízení č. 276/2003 o provedení zmocnění v oblasti zaměstnanosti a trhu práce stanovených zákonem č. 30 ze dne 14. února 2003 (dále jen „legislativní nařízení“), ve znění použitelném ke dni přijetí<sup>4</sup> A. Bordonara do zaměstnání, stanovil:

„1. Smlouvu o příležitostné pracovní činnosti lze uzavřít za účelem výkonu práce nesouvislého či příležitostného charakteru v souladu s požadavky vymezenými v kolektivních smlouvách uzavřených mezi sdruženími zaměstnavatelů a zaměstnanců, která jsou v porovnání na celostátní nebo místní úrovni nejreprezentativnější, a to na předem stanovená období v rámci týdne, měsíce nebo roku ve smyslu článku 37.

2. Smlouva o příležitostné pracovní činnosti může být v každém případě uzavřena ve vztahu k činnostem vykonávaným osobami mladšími 25 let nebo staršími 45 let, včetně důchodců.“

10. Předkládající soud dále uvádí, že ke dni propuštění A. Bordonara čl. 34 odst. 2 legislativního nařízení č. 276/2003 stanovil: „smlouvu o příležitostné pracovní činnosti lze v každém případě uzavřít s osobami staršími než 55 let a mladšími než 24 let, přičemž se rozumí, že v posledně uvedeném případě musejí být smluvní plnění poskytnuta před dosažením věku 25 let“<sup>5</sup>.

11. Článek 34 legislativního nařízení již pozbyl účinnosti. Jeho obsah byl nicméně částečně převzat článkem 13 legislativního nařízení č. 81 ze dne 15. června 2015 (nyní platné ustanovení)<sup>6</sup>.

## III – **Spor v původním řízení a předběžná otázka**

12. A. Bordonaro byl zaměstnán u společnosti Abercrombie & Fitch na základě smlouvy o příležitostné pracovní činnosti uzavřené dne 14. prosince 2010 na dobu určitou. Dne 1. ledna 2012 byla uvedena smlouva změněna na smlouvu na dobu neurčitou. Z vyjádření předložených Soudnímu dvoru vyplývá, že A. Bordonaro pracoval v průměru tři až pět dní v týdnu. Od 26. července 2012 již nebyl uveden na pracovním rozvrhu. V odpověď na jeho dotaz zasláný e-mailem mu bylo dne 30. července 2012 oznámeno, že ke dni 26. července 2012 byl propuštěn, neboť dosáhl věku 25 let. Z tohoto důvodu již nesplňoval italskými právními předpisy stanovené podmínky týkající se smlouvy o příležitostné pracovní činnosti.

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 č. 235 ze dne 9. října 2003, běžný doplněk č. 159), v platném znění.

5 — Novelizace na základě Legge 28 giugno 2012, n. 92. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (zákon ze dne 28. června 2012, č. 92, opatření týkající se reformy trhu práce s cílem podpořit růst) (GURI č. 153 ze dne 3. července 2012, běžný doplněk č. 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. (GURI č. 144 ze dne 24. června 2015, běžný doplněk č. 34) (o systematické úpravě zaměstnaneckých smluv a revizi zaměstnaneckých předpisů, podle čl. 1 odst. 7 zákona č. 183 ze dne 10. prosince 2014).

13. A. Bordonaro podal k Tribunale di Milano (okresní soud, Milán, Itálie) žalobu, ve které tvrdil protiprávnost uvedené smlouvy i jeho propuštění. Požadoval znovupřijetí na své pracovní místo. Tato žaloba byla prohlášena za nepřípustnou usnesením, které Corte d'appello di Milano (odvolací soud, Milán, Itálie) následně v odvolacím řízení zrušil. Odvolací soud konstatoval, že smlouva o příležitostné pracovní činnosti uzavřená s A. Bordonarem na základě jeho věku, jakož i jeho propuštění, když dosáhl 25 let, zakládá diskriminaci. Dále uvedl, že vznikl pracovní poměr na dobu neurčitou. Společnosti Abercrombie & Fitch uložil povinnost znovu přijmout A. Bordonara na jeho pracovní místo a zaplatit mu náhradu škody.

14. Společnost Abercrombie & Fitch podala kasační opravný prostředek ke Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud, předkládající soud). V podstatě tvrdí, že se odvolací soud dopustil pochybení, když shledal, že byla porušena zásada zákazu diskriminace. Projednávaná věc se týká právní úpravy, která *zvýhodňuje* pracovníky na základě jejich věku, nikoliv naopak. Dále uvádí, že čl. 34 odst. 2 legislativního nařízení je v souladu se směrnicí, a žádá, aby byla věc předložena Soudnímu dvoru k rozhodnutí o předběžné otázce.

15. Předkládající soud, maje za to, že by čl. 34 odst. 2 legislativního nařízení č. 276/2003 mohl být v rozporu se zásadou zákazu diskriminace na základě věku, neboť obsahuje konkrétní a jasný odkaz na věk, se rozhodl přerušit řízení a požádat o rozhodnutí o následující předběžné otázce:

„Je pravidlo vnitrostátního práva stanovené v článku 34 legislativního nařízení č. 276 z roku 2003, podle kterého může být v každém případě uzavřena pracovní smlouva o příležitostné pracovní činnosti týkající se činností vykonávaných osobami mladšími 25 let, v rozporu se zásadou zákazu diskriminace na základě věku ve smyslu směrnice 2000/78 a čl. 21 odst. 1 [Listiny]?“

16. Písemná vyjádření předložili A. Bordonaro, společnost Abercrombie & Fitch, italská vláda a Evropská komise, přičemž všichni zúčastnění se ústně vyjádřili na jednání konaném dne 12. ledna 2017.

#### IV – Posouzení

17. Projednávaná věc se týká ustanovení vnitrostátního práva, které zaměstnavatelům umožňuje uzavírat „v každém případě“ smlouvy o příležitostné pracovní činnosti s osobami mladšími než 25 let nebo staršími než 45 let<sup>7</sup>. S osobami ve zbývajících „středních“ věkových skupině lze stejný typ smluv uzavírat pouze za zvláštních podmínek. Kromě toho, v případě pracovníků mladších 25 let bylo toto ustanovení vnitrostátního práva vykládáno tak, že dosažení věku 25 let znamená automatické ukončení pracovního poměru<sup>8</sup>.

18. Otázka položená předkládajícím soudem se uvedeného ustanovení týká, pouze pokud jde o jeho použitelnost na pracovníky mladší 25 let. Táže se na slučitelnost uvedeného opatření se zákazem diskriminace na základě věku, jenž je zakotven ve dvou různých nástrojích unijního práva – v čl. 21 odst. 1 Listiny a ve směrnici 2000/78 – týká-li se věc právního vztahu mezi soukromými osobami.

19. Nejdříve je tedy třeba, abych učinil několik úvodních poznámek (A), a poté se budu meritorně zabývat předběžnou otázkou (B). Mé úvodní poznámky se týkají určení ustanovení unijního práva, jež jsou relevantní pro analýzu v projednávané věci (1), a přesného vymezení otázky položené předkládajícím soudem (2).

7 — Uvedená věková hranice byla pozdější novelou dotčeného ustanovení zvýšena na 55 let. Viz bod 10 tohoto stanoviska.

8 — Ačkoliv podmínka týkající se skutečnosti, že „smluvní plnění musejí být poskytnuta před dosažením 25 let [...]“, byla vložena až zákonem ze dne 28. června 2012 (viz bod 10 tohoto stanoviska), italská vláda na jednání upřesnila, že čl. 34 odst. 2 legislativního nařízení byl vždy vykládán tak, že dosažení 25 let znamená ukončení smlouvy.

## A – Úvodní poznámky

### 1. Relevantní ustanovení unijního práva

20. Zákaz diskriminace na základě věku je obecnou zásadou unijního práva, jež je kodifikována v čl. 21 odst. 1 Listiny. Směrnice 2000/78 je konkrétním vyjádřením této zásady v oblasti zaměstnání a povolání<sup>9</sup>.

21. Z tohoto důvodu, spadá-li věc do oblasti působnosti směrnice, představuje směrnice, jakožto zvláštní právní předpis, primární analytický rámec<sup>10</sup>.

22. Spadá situace v projednávané věci do oblasti působnosti směrnice? Soudní dvůr opakovaně konstatoval, že jak z názvu a z obsahu, tak i z účelu směrnice vyplývá, že jejím cílem je stanovit obecný rámec k tomu, aby bylo zaručeno rovné zacházení „v zaměstnání a povolání“ tím, že poskytuje účinnou ochranu před diskriminací na základě některého z uvedených důvodů<sup>11</sup>. Konkrétně z čl. 3 odst. 1 písm. a) uvedené směrnice vyplývá, že tato směrnice se v rámci pravomocí svěřených Evropské unii vztahuje na všechny osoby, pokud jde o „podmínky přístupu k zaměstnání [...] včetně kritérií výběru a podmínek nábory bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie“. Podle čl. 3 odst. 1 písm. c) se vztahuje také na „podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování“<sup>12</sup>.

23. Projednávaná věc se týká nábory a propouštění. Ustanovení, jako je ustanovení dotčené v původním řízení, se nepochybně týká „podmínek přístupu k zaměstnání“, jakož i „pracovních podmínek včetně podmínek propouštění“. Spadá tudíž přímo do *věcné* působnosti směrnice.

24. Pokud jde o *osobní* působnost směrnice, s výhradou konečného faktického ověření vnitrostátním soudem, je nesporné, že A. Bordonara lze považovat za pracovníka ve smyslu unijního práva. Z vyjádření A. Bordonara vyplývá, že déle než rok a půl pracoval tři až pět dnů v týdnu. Jeho činnost nelze považovat za čistě okrajovou a vedlejší<sup>13</sup>. S osobu zaměstnanou na základě smlouvy o příležitostné pracovní činnosti nelze z důvodu podmínek zaměstnání zacházet tak, jako by nebyla pracovníkem ve smyslu unijního práva<sup>14</sup>.

25. Za těchto podmínek spadá situace, v níž tkví původ sporu v původním řízení, do působnosti směrnice.

26. Základní analytický rámec následující analýzy tvoří směrnice, což nevyklučuje souběžnou použitelnost čl. 21 odst. 1 Listiny. Spadají-li totiž dotčená ustanovení prostřednictvím uplatňování směrnice 2000/78 do oblasti působnosti unijního práva, uplatní se ochrana poskytovaná Listinou ve smyslu jejího čl. 51 odst. 1<sup>15</sup>.

9 — Viz například rozsudky ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, body 22 a 23 a citovaná judikatura), a ze dne 21. prosince 2016, Bowman (C-539/15, EU:C:2016:977, bod 19 a citovaná judikatura).

10 — V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 7. června 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt (C-132/11, EU:C:2012:329, body 22 a 23); ze dne 11. listopadu 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, body 23 a 24); ze dne 13. listopadu 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 25), a ze dne 21. ledna 2015, Felber (C-529/13, EU:C:2015:20, bod 17).

11 — Viz například rozsudek ze dne 10. listopadu 2016, de Lange (C-548/15, EU:C:2016:850, bod 16 a citovaná judikatura).

12 — Viz například rozsudek ze dne 21. ledna 2015, Felber (C-529/13, EU:C:2015:20, bod 19).

13 — V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 1. října 2015, O (C-432/14, EU:C:2015:643, bod 22 a násl. a citovaná judikatura).

14 — V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 26. února 1992, Raulin (C-357/89, EU:C:1992:87, bod 11).

15 — V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 24).



27. Vztah mezi čl. 21 odst. 1 Listiny a směrnicí 2000/78 tudíž nemá vzájemně se vylučující povahu. Jedná se spíše o vztah konkretizace a komplementarity. Jak již bylo uvedeno, tato směrnice představuje konkrétní vyjádření obecné zásady zakotvené v Listině. Musí mít tudíž podobné analytické rámce<sup>16</sup>. Navíc, pokud je to vhodné, v obou případech by se měl přístup řídit stejnou logikou s cílem zajistit konzistentní přístup k soudnímu přezkumu unijních právních předpisů a vnitrostátních právních předpisů v oblasti zákazu diskriminace na základě věku v zaměstnání.

28. Rovněž je zřejmé, že zásada zákazu diskriminace, jež je zakotvena v čl. 21 odst. 1 Listiny, zůstává v platnosti, a to i při souběžném uplatňování směrnice 2000/78. Existují zejména dvě situace, kdy má čl. 21 odst. 1 Listiny kontinuální význam. Zaprvé ustanovení Listiny jsou i nadále plně použitelná pro účely případného konzistentního výkladu unijního sekundárního práva a vnitrostátního práva, jež spadá do oblasti působnosti unijního práva. Zadruhé ustanovení Listiny představují hlavní kritérium platnosti sekundárního unijního práva.

29. Kromě toho Soudní dvůr opakovaně konstatoval<sup>17</sup>, že „autonomní existence“ zásady rovného zacházení jako obecné právní zásady nebo jako základního práva zakotveného v Listině má zvláštní význam v případě, kdy skutečnost, že se jedná o spor mezi jednotlivci<sup>18</sup>, vylučuje možnost dovolávat se směrnice.

## 2. Přesné vymezení otázky položené předkládajícím soudem

30. Na jednání před Soudním dvorem byl A. Bordonaro jediný, kdo uvedl, že dotčené vnitrostátní ustanovení nelze použít a že se přímo použije unijní zásada zákazu diskriminace na základě věku.

31. Problematická otázka potenciální přímé použitelnosti čl. 21 odst. 1 Listiny na horizontální vztah však není v projednávané věci relevantní, a to v podstatě ze dvou důvodů.

32. Zaprvé předběžná otázka předložená Soudnímu dvoru se týká výlučně „normativní“ či „abstraktní“ slučitelnosti ustanovení vnitrostátního práva s unijním právem. Je ustanovení vnitrostátního práva, které je obecně použitelné na právní vztahy všech druhů, slučitelné s unijním právem? Toto posouzení předchází případnému následnému uplatnění opravných prostředků, jež jsou k dispozici za konkrétních okolností soukromoprávního vztahu, a je na něm nezávislé. V projednávané věci je tedy rozhodující, zda je ustanovení vnitrostátního práva, posuzované *in abstracto* bez ohledu na jeho použití na vertikální či horizontální vztahy, slučitelné s unijním právem. Otázka předkládajícího soudu se netýká důsledků, jež je třeba vyvodit z případného nesouladu dotčeného ustanovení vnitrostátního práva se směrnicí.

33. Zadruhé Komise a společnost Abercrombie & Fitch ve svých písemných vyjádřeních uvedly a na jednání potvrdily, že směrnice 2000/78 byla provedena do italského práva<sup>19</sup>. Je třeba výslovně zdůraznit význam této skutečnosti. Znamená totiž, že povinnost nediskriminovat na základě věku nevyplývá pouze ze směrnice nebo pouze z čl. 21 odst. 1 Listiny, ale také z vnitrostátních předpisů, kterými byla tato ustanovení unijního práva provedena do vnitrostátního práva.

16 — Stejnou logiku při opačném scénáři viz v mém stanovisku ve věci Fries (C-190/16, EU:C:2017:225).

17 — Viz například rozsudky ze dne 26. února 1986, Marshall (152/84, EU:C:1986:84, bod 48); ze dne 14. července 1994, Faccini Dori (C-91/92, EU:C:1994:292, bod 20); ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další (C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 108); ze dne 19. ledna 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, bod 46), a ze dne 15. ledna 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, bod 36).

18 — Viz rozsudky ze dne 19. ledna 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, body 50 a 51), a ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, body 35 až 37).

19 — Z dokumentů, které má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že směrnice 2000/78 byla do italského práva provedena 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 ze dne 13. srpna 2003) (legislativní nařízení č. 216 ze dne 9. července 2003, kterým se provádí směrnice 2000/78/ES o rovném zacházení v zaměstnání a povolání).

34. Za takových okolností by se unijní právo případně mohlo později vztahovat na horizontální vztahy především prostřednictvím výkladu vnitrostátního zákazu diskriminace na základě věku v souladu s původními (a následně souběžnými) ustanoveními unijního práva, tak jak jsou vykládána Soudním dvorem. V případě potřeby pak vnitrostátní soud provede posouzení v co možná největším rozsahu a použije metody výkladu, které má k dispozici<sup>20</sup>. V předkládacím rozhodnutí není uvedeno, že by vnitrostátní soud nemohl dotčené ustanovení vnitrostátního práva vykládat způsobem, který je v souladu s unijním právem<sup>21</sup>.

35. Unijním právem stanovený zákaz diskriminace na základě věku se proto bude na konkrétní případy na vnitrostátní úrovni vztahovat především prostřednictvím vnitrostátních prováděcích předpisů vykládaných v souladu s ustanoveními unijního práva, ze kterých vycházejí. Přijetím této skutečnosti lze předejít nesprávnému vymezení rozsahu případné horizontální přímé použitelnosti ustanovení Listiny. V praxi to znamená, že se situace, kdy by tato přímá použitelnost ustanovení Listiny na vztahy mezi soukromými subjekty přicházela v úvahu, omezují na velmi řídké a spíše výjimečné případy. Rovněž zohledňuje podle mého názoru smysluplnou praxi uplatňovanou v řadě právních systémů, podle které mají základní práva v soukromoprávních vztazích především výkladovou funkci: obsah práv a povinností, jejichž existenci stanoví vnitrostátní právní předpisy, musí být vykládán v souladu se základními právy.

36. S ohledem na tyto úvodní poznámky se ve své analýze v následující části tohoto stanoviska zaměřím na slučitelnost sporného ustanovení vnitrostátního práva se směrnicí.

#### B – Diskriminace na základě věku

37. Ze zásady rovného zacházení ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice vyplývá zákaz přímé či nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1 směrnice. Mezi těmito důvody je uveden i věk. Podle čl. 2 odst. 2 písm. a) se *přímou* diskriminací rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 uvedené směrnice<sup>22</sup>.

38. Diskriminace na základě věku se liší od ostatních „známých důvodů“, mezi které patří náboženské vyznání nebo víra, zdravotní postižení nebo sexuální orientace. Na rozdíl od ostatních důvodů může být přímá diskriminace na základě věku odůvodněna v rámci zvláštního režimu stanoveného článkem 6<sup>23</sup>. Podle čl. 6 odst. 1 směrnice mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

20 — V tomto ohledu viz rozsudky ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další (C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 113); ze dne 19. ledna 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, bod 48); ze dne 15. ledna 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, bod 38), a ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 31).

21 — Na rozdíl od situace, již se zabývají rozsudky ze dne 19. ledna 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, bod 49), a ze dne 15. ledna 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, bod 40). S ohledem na případnou nemožnost výkladu v souladu s unijním právem, viz také rozsudek ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 37).

22 — Viz rovněž například rozsudek ze dne 24. listopadu 2016, Parris (C-443/15, EU:C:2016:897, bod 65).

23 — Rozsudek ze dne 5. března 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, bod 60). K diskuzi o „jiné“ povaze věku jako „známého důvodu“ viz například stanoviska generálního advokáta J. Mazáka ve věci Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:106, body 61 až 64) a ve věci Age Concern England (C-388/07, EU:C:2008:518, body 73 až 75), a stanovisko generálního advokáta F. Jacobse ve věci Lindorfer v. Rada (C-227/04 P, EU:C:2005:656, bod 83 a násl.).

39. S ohledem na tento normativní rámec tvořený čl. 2 odst. 2 písm. a) a čl. 6 odst. 1 směrnice bude má analýza strukturována následujícím způsobem. Zprvce budu zkoumat, zda se jedná o rozdílné zacházení se srovnatelnými skupinami osob na základě zakázaného důvodu (1). Dále provedu analýzu významu výrazu „méně příznivé“ zacházení (2). Na závěr se budu zabývat přípustnými důvody, konkrétně zda rozdílné zacházení sleduje legitimní cíl a zda je toto opatření vhodné a nezbytné k jeho dosažení (3).

#### 1. Rozdílné zacházení ve srovnatelných situacích na základě zakázaného důvodu

40. Srovnatelnost neznamená totožnost. V jejím rámci se pouze zkoumá, zda s ohledem na danou kvalitu (která *tertium comparationis* může spočívat v hodnotě, cíli, jednání, situaci apod.) vykazují různé srovnávané aspekty (osoby, podniky, produkty apod.) více podobností či více rozdílů<sup>24</sup>. Posouzení této srovnatelnosti musí být provedeno s náležitou pozorností věnovanou konkrétnímu kontextu, v němž je posouzení provedeno: na dotčnou dávku nebo dotčný režim<sup>25</sup>. Podle ustálené judikatury Soudního dvora musí být srovnatelný charakter situací posuzován celkově s ohledem na všechny prvky, které je charakterizují, ve světle předmětu a cíle aktu, který zakládá dotčené odlišení<sup>26</sup>.

41. V projednávané věci je celkový právní rámec, v němž se srovnávání provádí, vymezen směrnicí 2000/78. Danou kvalitou při tomto srovnávání je tedy zacházení (přístup, podmínky, propouštění) v zaměstnání a povolání.

42. Srovnávanými aspekty jsou osoby, na něž se takové (ne)rovné zacházení vztahuje. Dotčená vnitrostátní úprava (platná v době přijímání i v době propouštění) upravuje smlouvy o příležitostné pracovní činnosti. Stanoví dva rozdílné režimy podle věku pracovníka. Zprvce z čl. 34 odst. 1 legislativního nařízení vyplývá, že jsou-li splněny určité objektivní podmínky, může být tato smlouva používána zaměstnavateli bez ohledu na věk pracovníka. Podmínkou jejího uplatnění je nesouvislá nebo přerušovaná povaha činností, které mají být v předem stanoveném období uskutečňovány podle požadavků stanovených kolektivními smlouvami<sup>27</sup>. Zadruhé podle čl. 34 odst. 2 legislativního nařízení nemusí být v případě osob mladších 25 let nebo starších 45 let (nebo, ve znění novely, starších 55 let) tyto podmínky splněny a smlouvy o příležitostné pracovní činnosti lze uzavírat „v každém případě“. Kromě toho, jak na jednání upřesnila italská vláda, platnost smluv o příležitostné pracovní činnosti uzavřených na základě uvedeného ustanovení s osobami mladšími 25 let končí dnem jejich dvacátých pátých narozenin.

43. Právě pokud jde o přístup k určitému typu smlouvy a propouštění, rozlišuje dotčená právní úprava tři skupiny osob podle věku. Uplatňování tohoto režimu vede k tomu, že na základě věku je s některými osobami zacházeno jinak než s ostatními, a to bez ohledu na skutečnost, že se mohou ocitnout ve srovnatelných situacích, pokud jde o povahu činností a úkolů, odbornou praxi nebo kvalifikaci.

44. Kromě toho, pokud jde o automatické propouštění ve věku 25 let, pracovníci, kteří uzavřeli smlouvu o příležitostné pracovní činnosti podle čl. 34 odst. 2 legislativního nařízení a kteří dosáhli věku 25 let, se nacházejí ve srovnatelné situaci jako mladší pracovníci přijatí na základě téže smlouvy, jakož i pracovníci zaměstnaní na základě čl. 34 odst. 1. Jsou však propouštěni pouze na základě svého věku.

24 — Viz má stanoviska přednesená ve věci Lidl (C-134/15, EU:C:2016:169, bod 69) a ve věci *Belgie v. Komise* (C-270/15 P, EU:C:2016:289, bod 30).

25 — V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 12. prosince 2013, *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, bod 33 a citovaná judikatura), a ze dne 1. října 2015, *O* (C-432/14, EU:C:2015:643, bod 32).

26 — Viz například rozsudky ze dne 16. prosince 2008, *Arcelor Atlantique et Lorraine a další* (C-127/07, EU:C:2008:728, body 25 a 26 a citovaná judikatura), a ze dne 1. října 2015, *O* (C-432/14, EU:C:2015:643, bod 31).

27 — Italská vláda na jednání uvedla, že tyto kolektivní smlouvy nebyly uzavřeny, a z tohoto důvodu byly uvedené požadavky stanoveny ministerskou vyhláškou přijatou v roce 2004.



45. Jedná se tak nepochybně o rozdílné zacházení na základě věku. Srovnatelnost těchto různých skupin osob by byla vyloučena pouze, pokud by existoval aspekt, jako je osobní rys nebo skutková či právní okolnost, který by tyto situace činil natolik odlišnými, že by jejich srovnání bylo nelogické a nesmyslné. Jedná se o situace, kdy rozdíly převažují nad podobnostmi, či dokonce pouze jeden, byť zásadní, rozdíl činí srovnání nemožným.

46. Mám za to, že v projednávané věci tomu tak není. Lze namítnout, že sociální otázka týkající se zvláště závažného tématu nezaměstnanosti mladých lidí takový zásadní rozlišovací prvek představuje. Nezaměstnanost mladých lidí je poměrně vysoká a strukturální, a mladší generace tak přestává být, pokud jde o přístup na trh práce, srovnatelná se zbytkem obyvatelstva. Lze říci, že tvoří vlastní odlišnou kategorii.

47. S tím nesouhlasím. Jak již bylo uvedeno, je prováděno komplexní posouzení srovnatelnosti. V jeho rámci se celkově přihlíží k aspektům, jež jsou relevantní s ohledem na danou srovnávanou kvalitu. V případě přístupu k zaměstnání a povolání a zacházení v zaměstnání a povolání mohou být se všemi věkovými skupinami uzavřeny stejné smlouvy. Všichni se ucházejí o stejnou práci. Nacházejí se tudíž ve zcela srovnatelné situaci<sup>28</sup>.

48. Skutečnost, že mohou existovat určité dílčí rozdíly, např. že daná věková skupina může mít nějaké zvláštní problémy, může být samozřejmě relevantní pro přijetí vnitrostátního opatření směřujícího k nápravě tohoto problému. Může vést k přijetí politiky tvořící základ přijetí tohoto opatření. Takové důvody jsou nicméně jádrem legitimního cíle uvedeného italskou vládou. Zkoumání tohoto aspektu je tedy třeba provádět v rámci analýzy ospravedlnění daného opatření.

49. Mladší pracovníci, na něž se vztahuje čl. 34 odst. 2 legislativního nařízení, se tudíž nacházejí ve srovnatelné situaci jako ostatní pracovníci či uchazeči o zaměstnání. Kromě toho je nesporné, že stanovením automatického ukončení pracovní smlouvy dosažením věku 25 let dotčené ustanovení zavádí rozdílné zacházení s pracovníky zaměstnanými na základě čl. 34 odst. 2 legislativního nařízení, kteří ještě nedosáhli tohoto věku nebo jim je více než 45 či 55 let, a s pracovníky zaměstnanými na základě smlouvy o příležitostné pracovní činnosti v rámci obecného režimu stanoveného čl. 34 odst. 1 legislativního nařízení<sup>29</sup>.

50. V souhrnu tak čl. 34 odst. 2 legislativního nařízení stanoví *rozdílné zacházení se srovnatelnými skupinami*, jež je přímo založeno výlučně na jednom ze *zakázaných důvodů*, konkrétně na věku.

## 2. Méně příznivé zacházení

51. Článek 2 odst. 2 písm. a) stanoví, že směrnice poskytuje ochranu v případě, kdy se s jednou osobou zachází „méně příznivě, než se zachází s jinou“ osobou. Rozdílné zacházení tedy musí znevýhodňovat osobu/osoby daného věku nebo být na její/jejich úkor.

28 — Z tohoto důvodu by také měl být rozsudek ze dne 1. října 2015, O (C-432/14, EU:C:2015:643, bod 37 až 39), chápán odlišně. Uvedená věc se týkala ustanovení vnitrostátního práva, podle kterého odstupné při skončení pracovní smlouvy, vyplácené při skončení pracovní smlouvy na dobu určitou, pokud pracovněprávní vztah nepokračuje na základě smlouvy na dobu neurčitou, nemá být poskytnuto v případě, že smlouva je uzavřena s mladým žákem, resp. studentem na období během prázdnin. Soudní dvůr shledal, že uvedení studenti se nenacházeli v situaci, která je objektivně srovnatelná se situací pracovníků, kteří jsou způsobilí toto odstupné získat. Na rozdíl od věci O, v projednávané věci hledají osoby ve věkové skupině pod 25 let obvyklé zaměstnání a nechtějí pouze získat pracovní zkušenosti během letních prázdnin. Z tohoto důvodu netvoří specifickou skupinu, která hledá jiný druh odborných zkušeností: opět, pravděpodobně se ucházejí právě o takovou pracovní smlouvu jako zbytek obyvatel.

29 — V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 13. září 2011, Prigge a další (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 44).

52. Věci týkající se diskriminace na základě věku, jež jsou Soudnímu dvoru předkládány, se typicky týkají dávek, pracovních podmínek nebo omezení, jež jasně zvýhodňují či znevýhodňují konkrétního žalobce<sup>30</sup>. V uvedených věcech je poměrně jednoduché zjistit, zda je dotčené opatření na úkor dané osoby. Neposkytnutí dávky, nižší odměna za práci či povinnost nedobrovolného odchodu do starobního důchodu nepochybně představují méně příznivá zacházení.

53. Projednávaná věc je však složitější. Otázka, zda napadené vnitrostátní ustanovení zvýhodňuje nebo znevýhodňuje chráněnou skupinu, byla hojně diskutována před Soudním dvorem.

54. A. Bordonaro tvrdí, že smlouva o příležitostné pracovní činnosti představuje nevýhodný smluvní typ. Nezaručuje jistou pracovní dobu. Umožňuje propouštění pouze na základě věku.

55. Komise se ve svém písemném vyjádření zaměřila na aspekt automatického ukončení smlouvy dosažením věku 25 let. Má za to, že se jedná o aspekt přímé diskriminace na základě věku ve smyslu směrnice.

56. Italská vláda a společnost Abercrombie & Fitch těmto názorům oponují. Uvádějí, že dané rozdílné zacházení nezakládá méně příznivé zacházení. S pracovníky mladšími než 25 let je skutečně zacházeno příznivěji než s pracovníky, kteří tohoto věku již dosáhli. Podle společnosti Abercrombie & Fitch představuje smlouva o příležitostné pracovní činnosti „další smluvní příležitost“, jež pracovníkovi poskytuje výhodné smluvní postavení, a ten se tak pro zaměstnavatele stává atraktivnějším. Italská vláda dále uvedla, že se zásada zákazu diskriminace vztahuje i na ostatní pracovní podmínky stanovené smlouvou o příležitostné pracovní činnosti, jako je plat, dovolená za kalendářní rok a sociální ochrana.

57. Úvodem je třeba upřesnit, že nic nenasvědčuje tomu, že by dotčené ustanovení spadalo do kategorie pozitivních opatření. Článek 7 odst. 1 směrnice stanoví, že za účelem zajištění plné rovnosti v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovávat nebo přijímat zvláštní opatření pro předcházení nevýhodám souvisejícím s kterýmkoli z důvodů uvedených v článku 1 a pro jejich vyrovnání. Opatření ve smyslu uvedeného ustanovení jsou konkrétně a výlučně určena k předcházení skutečně existujícím nevýhodám a pro jejich vyrovnání<sup>31</sup>.

58. Nicméně, v projednávané věci nelze zdaleka tvrdit, že dané opatření přímo směřuje k poskytnutí výhody s cílem zajistit mladším pracovníkům plnou rovnost v profesním životě, neboť skutečný dopad tohoto opatření je zřejmě smíšený. Z určitého úhlu pohledu by mohlo být vnímáno jako opatření udržující nejisté postavení mladší části obyvatelstva na trhu práce<sup>32</sup>.

59. Ať již je to jakkoli, italská vláda na jednání potvrdila, že dotčené ustanovení nemá být pozitivním opatřením ve smyslu čl. 7 odst. 1 směrnice.

30 — Ohledně výpočtu nároku na důchod viz například rozsudek ze dne 16. června 2016, Lesar (C-159/15, EU:C:2016:451). Ohledně daňových odpočtů nákladů na školení viz rozsudek ze dne 10. listopadu 2016, de Lange (C-548/15, EU:C:2016:850). Ohledně podmínek zvýšení platu viz například rozsudek ze dne 21. prosince 2016, Bowman (C-539/15, EU:C:2016:977). Ohledně věkové hranice pro výkon povolání viz například rozsudky ze dne 13. září 2011, Prigge a další (C-447/09, EU:C:2011:573), a ze dne 15. listopadu 2016, Salaberria Sorondo (C-258/15, EU:C:2016:873). Ohledně ukončení pracovního poměru na základě odchodu do důchodu viz například rozsudek ze dne 12. října 2010, Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601).

31 — Obdobně viz rozsudek ze dne 17. října 1995, Kalanke (C-450/93, EU:C:1995:322, bod 18). Taková opatření obsahující mimo jiné pravidla podporující přednost při jmenování nebo povyšování však mají své hranice. Viz například rozsudky ze dne 17. října 1995, Kalanke (C-450/93, EU:C:1995:322, bod 22), a ze dne 11. listopadu 1997, Marschall (C-409/95, EU:C:1997:533, bod 32).

32 — Pokud jde o diskriminaci na základě pohlaví, Soudní dvůr odmítl možnost, že by vnitrostátní ustanovení představovalo „pozitivní činnost“ v případě, kdy dané pravidlo ani zdaleka nezaručuje rovnost v pracovním životě, ale spíše udržuje tradiční rozdělení rolí mezi muži a ženami. Viz například rozsudek ze dne 16. července 2015, Maistrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, bod 50 a citovaná judikatura).

60. Uvedené prohlášení italské vlády je východiskem pro posouzení existence „méně příznivého zacházení“, jež zůstává i nadále relevantní. Je zřejmé, že dotčené opatření má smíšený účinek. Je také zřejmé, že posouzení, zda opatření zakládá méně příznivé zacházení, může záviset na úhlu pohledu potenciálního žalobce a na zaměření analýzy.

61. Patnáctý bod odůvodnění směrnice stanoví, že posouzení skutečností, které vedou ke zjištění, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, náleží vnitrostátním soudním orgánům v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi<sup>33</sup>. Jsou-li v souladu s mechanismem upraveným v čl. 10 odst. 1 této směrnice takové skutečnosti prokázány, přísluší žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení<sup>34</sup>.

62. Tudíž, a v souladu s rozdělením úkolů v rámci řízení o předběžné otázce podle článku 267 SFEU<sup>35</sup>, vnitrostátnímu soudu přísluší provést v převážné míře skutkové posouzení existence méně příznivého zacházení, jež je rozhodující pro prokázání diskriminace. Nicméně, ve snaze napomoci vnitrostátnímu soudu lze uvést některá užitečná vodítka.

63. Automatické propuštění ve věku 25 let lze považovat za omezení používání smlouvy o příležitostné pracovní činnosti podle čl. 34 odst. 2 legislativního nařízení. Z určitého úhlu pohledu lze toto opatření skutečně považovat za opatření namířené proti udržování nejisté situace pracovníků, kteří se postupně stávají „méně mladými“. Tyto pracovníky však také staví do situace, kdy jsou propouštěni bez ohledu na jejich výkon nebo konkrétní chování. Lze jen těžko zpochybnit skutečnost, že tento prvek, individuálně posuzovaný, zakládá méně příznivé zacházení<sup>36</sup>.

64. Nicméně, jak již bylo uvedeno, v projednávané věci se posouzení více či méně příznivého zacházení nemůže omezovat na jediný aspekt. Otázka předkládajícího soudu se týká pravidla stanoveného v čl. 34 odst. 2 legislativního nařízení, které obsahuje aspekt přístupu k práci i aspekt spojený s ukončením smlouvy. Mám za to, že oba tyto aspekty jsou vnitřně propojeny. Aby byla předkládajícímu soudu poskytnuta užitečná odpověď, musí být opatření posuzováno komplexně, globálně, s přihlédnutím k různým aspektům smluvního vztahu, podmínkám a úvahám. Účinky smlouvy musí být posuzovány zejména s ohledem na celkový použitelný legislativní rámec, jehož součástí je obecný režim pracovních podmínek připojených k smlouvě o příležitostné pracovní činnosti (například odstupné, roční dovolená, rovné postavení zaměstnavatele a zaměstnance nebo možnost zaměstnance svobodně odmítnout práci), jakož i s ohledem na její vliv na přístup mladé generace na trh.

65. V rozsudku Mangold měl Soudní dvůr za to, že neomezené *povolování* smluv na dobu určitou v případě pracovníků, kteří dosáhli určitého věku, je směrnici považováno za rozdílné zacházení na základě věku<sup>37</sup>. V rozsudku Georgiev Soudní dvůr ohledně *povinného uzavírání smluv* na dobu určitou u profesorů, kteří dosáhli věku 65 let, konstatoval, že zakládá rozdílné zacházení ve smyslu článku 6 směrnice, neboť jejich pracovní podmínky se staly méně jistými, než jak tomu bylo u profesorů mladších 65 let<sup>38</sup>.

33 — Viz také rozsudek ze dne 21. července 2011, Fuchs a Köhler (C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, bod 79).

34 — Rozsudek ze dne 25. dubna 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, bod 42).

35 — Viz například rozsudek ze dne 28. července 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, bod 27 a citovaná judikatura).

36 — Viz například rozsudky ze dne 16. října 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, bod 51), a ze dne 13. září 2011, Prigge a další (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 44).

37 — Rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, bod 57).

38 — Rozsudek ze dne 18. listopadu 2010, Georgiev (C-250/09 a C-268/09, EU:C:2010:699, body 33 a 34), ve kterém byl odmítnut argument bulharské vlády, podle kterého toto opatření nezakládalo znevýhodňující zacházení.

66. Z uvedených rozsudků vyplývá, že v případě existence nerovného zacházení se jeho méně příznivý charakter ověřuje na základě celkového posouzení podmínek vyplývajících ze smluvních režimů použitelných na konkrétní věkové kategorie, přičemž východiskem tohoto posouzení jsou obvyklé pracovněprávní vztahy v protikladu k ostatním formám pružnější práce, jako jsou smlouvy na dobu určitou. Na základě takového posouzení bylo neomezené povolování nebo povinné uzavírání zvláštních smluvních forem (na dobu určitou), pro něž je typická nižší stabilita než v případě smluv na dobu neurčitou, shledáno jako „méně příznivé zacházení“.

67. V projednávané věci představuje smlouva o příležitostné pracovní činnosti smluvní formu *sui generis*, pro kterou je typické *odchýlení se* od „běžných smluv“ (na plný i na zkrácený úvazek), a to z hlediska časové organizace pracovněprávního vztahu. Flexibilita se vztahuje k časovému aspektu daného pracovněprávního vztahu, o kterém mohou zaměstnavatelé rozhodovat v souladu se svými potřebami. Pracovník, který uzavřel smlouvu o příležitostné pracovní činnosti, nemá zaručený počet pracovních hodin, a tudíž ani pevný příjem. Zatímco tento režim je použitelný na pracovníky všech kategorií na základě objektivních důvodů a za určitých podmínek, režim vztahující se na pracovníky mladší 25 let představuje odchylku od zákonem stanovených podmínek, jež odůvodňují použití tohoto smluvního typu *sui generis*.

68. Nicméně, na straně druhé prostřednictvím mimořádně pružné smlouvy dotčené ustanovení údajně umožňuje osobám mladším 25 let širší přístup na pracovní trh. Nebrání zaměstnavatelům, aby těmto osobám nabízeli i jiné typy smluv. Možnost používat smlouvy o příležitostné pracovní činnosti, aniž by proto existovaly objektivní důvody, však zároveň může osobám mladším 25 let ztížit přístup k ostatním smlouvám, které zaměstnavatelé neposkytují takovou flexibilitu. Mladší pracovníci tak mohou být v postavení, kdy po určitou část své profesní kariéry mají ztížený přístup k „běžnému“ zaměstnání<sup>39</sup>. Souhrnně řečeno, unijní právo tyto pružnější smluvní podmínky<sup>40</sup> sice nezakazuje, jejich povinné ukládání či neomezené uplatňování, pokud jde o konkrétní věkovou skupinu, však může být problematické.

69. Kromě toho skutečnost, že vnitrostátní právo omezuje obecné používání smluv o příležitostné pracovní činnosti (přičemž tato omezení byla v průběhu doby postupně zpřísnována), signalizuje, že z hlediska pracovních podmínek není uplatňování takové smlouvy vnitrostátním právem jednoznačně považováno za výhodnější či ochranné zacházení. Italská vláda ve svém písemném vyjádření tuto smlouvu označila za nástroj, které není tak „náročný a nákladný jako běžná pracovní smlouva“.

70. Závěrem tedy mohu říci, že posouzení existence méně příznivého zacházení vyžaduje komplexní posouzení účinku daného pravidla. To vyžaduje znalost jeho faktického účinku, jakož i širšího legislativního rámce, v němž se dané pravidlo uplatňuje. Přísluší tudíž vnitrostátnímu soudu.

71. Při provádění tohoto posouzení je nutné se vyhnout dvěma extrémům. Zprvce, jak vyplývá z této části, v rámci posouzení méně příznivého zacházení nemá být přihlíženo pouze k jednomu velmi specifickému pravidlu vykládanému odděleně, bez ohledu na zbytek. Zadruhé komplexní, celkové posouzení znamená, že některé jednotlivé aspekty daného souboru pravidel mohou působit příznivě, jiné nepříznivě. Téměř žádné opatření nemůže být ve všech ohledech považováno za výlučně příznivé. Důležitý je výsledný účinek: vede dané opatření k celkovému zhoršení postavení chráněné skupiny?

39 — Obdobně viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, bod 64).

40 — Viz například rozsudek ze dne 12. října 2004, Wippel (C-313/02, EU:C:2004:607).



72. Konečně je třeba mít rovněž na paměti, že účinek tohoto opatření nesmí být zaměňován s cílem opatření zmíněným italskou vládou. Cílem dotčeného ustanovení může být skutečně poskytnout mladým uchazečům o zaměstnání další příležitosti vstoupit na trh práce. Nicméně měřítkem, podle kterého se zjišťuje nevýhodný charakter daného opatření, pokud jde o tuto skupinu osob, je účinek tohoto opatření, jehož komplexní posouzení zahrnuje nejen přístup na trh, ale také pracovní podmínky a propouštění.

### 3. Odůvodnění

73. Má-li vnitrostátní soud za to, že čl. 34 odst. 2 legislativního nařízení zakládá méně příznivé zacházení ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice, je třeba zkoumat, zda je tento rozdíl v zacházení odůvodněný podle čl. 6 odst. 1 směrnice. Přesněji řečeno, posouzení se zaměří na ověření, zda rozdíl v zacházení může být objektivně a rozumně odůvodněn legitimním cílem (a) a zda prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nejdou nad rámec toho, co je k dosažení sledovaného cíle nezbytné (b).

#### a) Legitimní cíl

74. V projednávané věci nebyla identifikace legitimního cíle, který čl. 34 odst. 2 legislativního nařízení sleduje, jednoduchá. Předkládající soud uvádí, že legislativní nařízení neobsahuje žádný konkrétní odkaz na cíle, jež prostřednictvím svého čl. 34 odst. 2 sleduje.

75. Článek 6 odst. 1 směrnice členskými státním v zásadě ukládá povinnost prokázat legitimitu sledovaného cíle v rámci vysoko nastavených důkazních požadavků<sup>41</sup>. Nicméně v případě, že není jasně uveden cíl, který má dané opatření sledovat, Soudní dvůr za účelem identifikace tohoto cíle připouští určitou flexibilitu, jež umožňuje uplatnění takových aspektů, jako je například obecný kontext dotčeného opatření<sup>42</sup>.

76. Italská vláda uvedla řadu různých cílů, které toto opatření sleduje a které spolu určitým způsobem souvisejí, ovšem plně se nepřekrývají. Zaprvé dotčené opatření je součástí právního rámce, jehož cílem je podpora pružnosti pracovního trhu za účelem zvýšení míry zaměstnanosti. Zadruhé cílem vnitrostátní právní úpravy je podporovat vstup mladých lidí na trh práce. Zatřetí italská vláda na jednání doplnila, že specifickějším cílem dotčeného ustanovení je poskytnout možnost získání prvního zaměstnání, a tím umožnit získání první a následné odpovídající zkušenosti na trhu práce, nikoliv však zajistit stabilní zaměstnání.

77. Komise uvedla, že tento cíl rovněž vyplývá z „legge di delega“ (zmocňovací zákon), který je základem dotčeného legislativního nařízení, jehož čl. 1 odst. 1 stanoví cíl spočívající ve zvýšení „[...] způsobilosti k profesionální integraci nezaměstnaných a všech osob hledajících první zaměstnání, se zvláštním ohledem na ženy a mladé lidi“<sup>43</sup>.

41 — Rozsudek ze dne 5. března 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, bod 65).

42 — Viz například rozsudky ze dne 16. října 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, body 56 a 57); ze dne 5. března 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, bod 45); ze dne 12. ledna 2010, Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, bod 40), a ze dne 13. listopadu 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 62).

43 — Zákon č. 30 ze dne 14. února 2003, GURI č. 47 ze dne 26. února 2003.



78. Článek 6 odst. 1 směrnice obsahuje demonstrativní výčet legitimních cílů. Tento výčet obsahuje cíle politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání<sup>44</sup>. Článek 6 odst. 1 písm. a) jako příklady legitimních rozdílů v zacházení výslovně uvádí „stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany“.

79. Podpora zaměstnanosti tak nepochybně představuje legitimní cíl. Tím spíše s ohledem na zaměstnanost mladých lidí, která je rovněž předmětem zájmu ze strany unijních orgánů<sup>45</sup>. Soudní dvůr opakovaně potvrdil, že za legitimní cíl lze považovat podporu zaměstnávání zahrnující podporu přístupu mladé generace k výkonu povolání<sup>46</sup> nebo cíl, kterým je usnadnit situaci mladých pracovníků na pracovním trhu za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany<sup>47</sup>.

80. Soudní dvůr také připustil, že opatření na podporu pružnosti pracovního trhu mohou být považována za opatření politiky zaměstnanosti<sup>48</sup>. V tomto ohledu zejména potvrdil, že vnitrostátní pravidla mohou zaměstnavatelům při naplňování legitimních cílů obecného zájmu v oblasti politiky zaměstnanosti a trhu práce přiznávat jistý stupeň flexibility<sup>49</sup>. Zejména podpora zaměstnávání mladších pracovníků prostřednictvím zvýšení flexibility řízení lidských zdrojů představuje legitimní cíl<sup>50</sup>.

81. Zřejmě každý z cílů uvedených italskou vládou a Komisí tak v podstatě může představovat legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice.

82. Konkrétní problém v projednávané věci však nespočívá v neexistenci legitimního cíle. Naopak – italskou vládou bylo uvedeno velké množství cílů, každý z nich však směřuje do poněkud jiné oblasti. Pokud jde o přetrvávající pochybnosti týkající se přesného cíle sledovaného v projednávané věci, jedná se o záležitost vnitrostátního soudu.

83. Nezbytnost přesné identifikace konkrétního legitimního cíle daného opatření je zásadní pro následující fázi analýzy: posouzení vhodnosti, soudržnosti a nezbytnosti opatření. Toto posouzení se zaměřuje, stejně jako každé zkoumání proporcionality, na vztah mezi cíli a prostředky. Posouzení vhodnosti zvolených prostředků však nelze provést, aniž by byly známy sledované cíle. Obrazně řečeno, můžeme stěží diskutovat o správném směru cesty, nevíme-li, kam máme namířeno. Cíl – přičemž dané opatření může sledovat několik cílů zároveň<sup>51</sup> – proto musí být jasně identifikován.

44 — V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 5. března 2009, *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, bod 43); ze dne 12. října 2010, *Rosenblatt* (C-45/09, EU:C:2010:601, bod 40), a ze dne 13. září 2011, *Prigge a další* (C-447/09, EU:C:2011:573, bod 80).

45 — Viz doporučení Rady ze dne 22. dubna 2013 o zavedení záruk pro mladé lidi (Úř. věst. 2013, C 120, s. 1). Tento nástroj stanoví hlavní směry a obsahuje doporučení členským státům, aby „zajistily, že všichni mladí lidé mladší 25 let obdrží ve lhůtě čtyř měsíců od okamžiku, kdy se stali nezaměstnanými nebo ukončili formální vzdělávání, kvalitní nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovského programu nebo stáže“ (kurziva doplněna autorem stanoviska).

46 — Viz například rozsudky ze dne 16. října 2007, *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, bod 65); ze dne 12. ledna 2010, *Petersen* (C-341/08, EU:C:2010:4, bod 68); ze dne 18. listopadu 2010, *Georgiev* (C-250/09 a C-268/09, EU:C:2010:699, bod 45), a ze dne 21. července 2011, *Fuchs a Köhler* (C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, bod 49).

47 — Rozsudek ze dne 10. listopadu 2016, *de Lange* (C-548/15, EU:C:2016:850, bod 27).

48 — Rozsudek ze dne 11. dubna 2013, *HK Danmark* (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 82).

49 — V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 5. března 2009, *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, bod 46), a ze dne 21. července 2011, *Fuchs a Köhler* (C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, bod 52).

50 — Rozsudek ze dne 19. ledna 2010, *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, body 35 a 36).

51 — V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. července 2011, *Fuchs a Köhler* (C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, body 44 až 46 a citovaná judikatura).

## b) Vhodnost a nezbytnost

84. V rámci vhodnosti se posuzuje, zda jsou zvolené prostředky vhodné k dosažení daného cíle. Posouzení nezbytnosti se zaměřuje na to, zda ke zvoleným prostředkům neexistují jiné, méně omezující alternativy. Oba typy posouzení vyžadují podrobnou znalost celkové právní úpravy, tj. obecných pravidel upravujících ochranu pracovníků, specifických pravidel pro zamezení zneužití, jakož i pravidel upravujících podstatné podmínky výkonu práce týkající se smlouvy o příležitostné pracovní činnosti dotčené v projednávané věci. Příslušnému vnitrostátnímu soudu tak opět přísluší, aby provedl posouzení vhodnosti a nezbytnosti sporného vnitrostátního ustanovení.

85. Cílem následujících úvah bude poskytnout předkládajícímu soudu několik vodítek pro toto posouzení, aniž by tím byla dotčena přesnější identifikace cíle tohoto opatření prováděná předkládajícím soudem. S ohledem na tento účel budu zkoumat kritéria vhodnosti a nezbytnosti ve vztahu ke každému z cílů, které uvedla italská vláda, tj. podporovat pružnost pracovního trhu i), podporovat přístup mladých lidí na trh práce ii) a poskytnout mladší generaci možnost získat první zaměstnání iii).

86. V rámci úvodní poznámky, společné této části, je třeba připomenout, že členské státy mají značný prostor pro uvážení ohledně toho, zda sledovat určitý cíl v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, jakož i ohledně vymezení opatření k dosažení tohoto cíle<sup>52</sup>. Tento prostor pro uvážení nesmí ovšem vést k tomu, že zásada zákazu diskriminace na základě věku bude zbavena své podstaty<sup>53</sup>.

### i) Cíl spočívající v podpoře pružnosti pracovního trhu

87. Italská vláda upřesnila, že sporné vnitrostátní ustanovení je součástí širšího právního rámce, jenž v posledním desetiletí směřoval k zavedení pružnosti pracovního trhu.

88. Obecně lze říci, že opatření umožňující uzavírat pracovní smlouvy, jež jsou z hlediska zaměstnavatele méně striktní, lze skutečně *prima facie* považovat za vhodné k dosažení vyššího stupně pružnosti pracovního trhu.

89. Článek 34 odst. 2 legislativního nařízení však v případě určitých věkových skupin umožňuje využívat pružnou smlouvu v širší míře: u osob mladších 25 let a osob starších 45 let. Je tedy otázkou, jak je usnadněním přístupu k pružné smluvní formě pouze určité věkové skupině soudržně sledován celkový cíl, kterým je pružnost trhu práce. Předkládající soud bude tudíž muset posoudit, proč by se opatření sledující *obecný* cíl spočívající ve zvýšení pružnosti trhu práce mělo vztahovat pouze na *určité* věkové skupiny. Jinak řečeno, představuje-li pružnost cíl vztahující se na celý trh práce, není bez dalšího upřesnění jasné, proč by zátěž související s dosažením tohoto cíle měla nést pouze určitá věková skupina.

90. Kromě toho při zkoumání, zda opatření překračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení sledovaných cílů, je nutno na toto ustanovení nahlížet v jeho kontextu. Je třeba zohlednit nevýhody, jež může dotčeným osobám způsobit<sup>54</sup>. Při posuzování nezbytnosti daného opatření s ohledem na cíl spočívající v podpoře pružnosti pracovního trhu tak bude předkládající soud muset posoudit, zda dotčené opatření zajišťuje přiměřenou rovnováhu mezi zájmy obecné politiky zaměstnanosti a rizikem, že mladší pracovníci budou zařazeni do méně jisté skupiny na trhu práce.

52 — Viz například rozsudek ze dne 18. listopadu 2010, Georgiev (C-250/09 a C-268/09, EU:C:2010:699, bod 50 a citovaná judikatura).

53 — Viz například rozsudek ze dne 13. listopadu 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 67 a citovaná judikatura).

54 — V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 6. prosince 2012, Odar (C-152/11, EU:C:2012:772, bod 65), a ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 89).

ii) Cíl spočívající v podpoře zaměstnanosti mladé generace

91. Italská vláda uvedla, že širší přístup ke smlouvám o příležitostné pracovní činnosti pro uchazeče o zaměstnání mladší 25 let sleduje cíl spočívající v podpoře přístupu mladé generace na trh práce.

92. Podle Komise však není tento cíl sledován konzistentním způsobem, neboť mladí pracovníci zaměstnaní v rámci tohoto režimu jsou při dosažení věku 25 let propouštěni. Tím je toto opatření zbaveno účinku zvýhodnění zaměstnávání mladé generace.

93. Vzhledem k tomu, že vnitrostátní zákonodárce v tomto ohledu disponuje širokou rozhodovací pravomocí a že nejsou k dispozici podrobnější, zejména statistické, údaje, nelze v této fázi konstatovat, že dané opatření je zjevně nepřiměřené k dosažení sledovaného cíle. Je na vnitrostátním soudu, aby na základě relevantních skutkových okolností a důkazů rozhodl, zda tomu tak skutečně je.

94. Je však třeba připomenout, že „pouhá obecná tvrzení týkající se toho, zda může být určité opatření součástí politiky zaměstnanosti, trhu práce či odborného vzdělávání, nepostačují k prokázání, že cíl tohoto opatření odůvodňuje odchylku od uvedené zásady, ani nepředstavují skutečnosti umožňující mít důvodně za to, že zvolené prostředky jsou vhodné k dosažení daného cíle“<sup>55</sup>.

95. Zejména je věcí vnitrostátního soudu, aby v souladu s pravidly vnitrostátního práva posoudil důkazní hodnotu skutečností, které jsou mu předloženy, jež mohou mimo jiné zahrnovat statistické údaje<sup>56</sup>. V tomto ohledu platí, že disponují-li členské státy zvláštním rozhodovacím prostorem, může legislativní řešení v oblasti zaměstnanosti spočívat na prognózách a politických důvodech, přičemž obojí může vykazovat určitý stupeň nejistoty<sup>57</sup>. Z požadavku přiměřenosti stanoveného v čl. 6 odst. 1 směrnice však vyplývá nutnost existence alespoň logického vztahu vhodnosti a soudržnosti mezi sledovaným cílem a zvolenými prostředky.

96. Bude tedy třeba ověřit, zda čl. 34 odst. 2 legislativního nařízení sleduje cíl spočívající v podpoře zaměstnávání mladé generace konzistentním a systematickým způsobem. Další zkoumání si zaslouží zejména argument předložený Komisí ohledně nedostatku vnitřní soudržnosti tohoto ustanovení, a to vzhledem k automatickému propouštění ve věku 25 let. S výhradou nalezení opory v dalších důkazech lze totiž říci, že sporné ustanovení nehledá řešení nezaměstnanosti, ale tento problém jednoduše odsouvá: nezaměstnanost pouze odkládá na pozdější věk.

97. Z hlediska nezbytnosti daného opatření je rovněž věcí vnitrostátního soudu, aby posoudil méně omezující alternativy k automatickému propouštění, které by umožňovaly diferencovanější přístup k věkovému omezení.

iii) Příležitost prvního zaměstnání

98. Konečně italská vláda na jednání uvedla, že hlavním a konkrétním cílem sporného ustanovení není zaručit mladým lidem stabilní přístup na pracovní trh, ale poskytnout jim pouze první příležitost vstoupit na tento trh. Jeho cílem není dostat mladší pracovníky na tento trh a udržet je v (trvalém) zaměstnání, ale poskytnout jim první zkušenosti, které jim následně zajistí konkurenční výhodu na trhu práce. Jinými slovy, napadené ustanovení vnitrostátního práva mělo ve skutečnosti představovat předstupeň úplného vstupu na trh práce. Jeho cílem je vytvořit určitou rovnost možností nebo příležitostí tak, aby osoby mladší 25 let mohly v následující fázi účinně konkurovat starším věkovým skupinám.

55 — Rozsudek ze dne 5. března 2009, *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, bod 51).

56 — V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. července 2011, *Fuchs a Köhler* (C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, bod 82).

57 — V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. července 2011, *Fuchs a Köhler* (C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, bod 81).

99. Věk, zejména věk do 25 let, by *prima facie* mohl být použit jako indikátor nedostatku pracovních zkušeností. Vhodnost opatření sledujícího takový cíl musí být opět ověřena prostřednictvím důkazů, jimiž disponuje vnitrostátní soud, a s patřičným ohledem na prostor pro uvážení poskytnutý vnitrostátnímu zákonodárci.

100. Předkládající soud bude zejména muset zohlednit skutečnost, že sporné ustanovení sice sleduje cíl spočívající v poskytnutí první pracovní příležitosti, nevyžaduje však, aby osoby, na něž se čl. 34 odst. 2 legislativního nařízení vztahuje, neměly žádné předchozí zkušenosti. Toto ustanovení totiž odkazuje pouze na věk a nemá spojitost se zkušenostmi, vzděláním nebo vyučením.

101. Kromě toho, ačkoliv italská vláda uvedla, že sporné ustanovení nemá za cíl vytvářet stabilní pracovní příležitosti, může být smlouva o příležitostné pracovní činnosti uzavírána rovněž formou pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Je na vnitrostátním soudu, aby z hlediska soudržnosti posoudil relevanci této skutečnosti, a to s patřičným ohledem na délku doby, po kterou může být tato smlouva i nadále použitelná na mladé pracovníky, kteří dosáhli produktivního věku podle vnitrostátního práva.

102. Z hlediska kritéria nezbytnosti je třeba zjistit, zda by nebylo možné zvolit jiné, méně omezující prostředky. Při posuzování daného opatření je třeba zejména přihlížet ke skutečnosti, že se sporné ustanovení uplatňuje výlučně na základě věku. Je na vnitrostátním soudu, aby na základě dalších vhodných kritérií, jako je požadavek nezaměstnanosti nebo nedostatek předchozích zkušeností, posoudil, zda tímto opatřením mohlo být skutečně rozumně dosaženo sledovaného cíle<sup>58</sup>.

103. Italská vláda dále uvedla, že cíl spočívající v poskytnutí první pracovní zkušenosti nestabilní povahy odůvodňuje automatické ukončení pracovního poměru při dosažení věku 25 let. Tím je podle italské vlády umožněna vysoká efektivita tohoto opatření. Většímu počtu osob je umožněn přístup k volným pracovním místům. Podle tohoto argumentu je hlavním důvodem sdílení volných pracovních míst: kus koláče je nabízen každému.

104. Tuto teorii „sdílení koláče“ však nepovažuji za příliš přesvědčivou. Osoba zaměstnaná v mladším věku smí užívat svůj kus koláče několik let, zatímco osoby blížící se věku 25 let si ho užijí pouze po několik měsíců. Nebylo by tedy vhodnější stanovit pro každého maximální dobu trvání pracovní smlouvy tak, aby byl „koláč“ rozdělen rovnoměrněji? S ohledem na skupinu osob mladších 25 let věku se teorie „sdílení koláče“ stává spíše argumentací v kruhu: uvedená věková skupina se má o koláč podělit, zatímco ostatním se podává jiné jídlo?

105. Stručně řečeno, v citlivých oblastech, jako je zaměstnanost a sociální politika, disponují členské státy značným prostorem pro uvážení. Mohou sledovat řadu legitimních cílů. Nicméně, sledování těchto cílů musí vykazovat dostatečnou míru jasnosti a soudržnosti, jež jsou promítnuty do kritérií vhodnosti a nezbytnosti.

## V – Závěry

106. S ohledem na předchozí úvahy navrhuji, aby Soudní dvůr na předběžnou otázku položenou Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud, Itálie) odpověděl následovně:

„Článek 2 odst. 2 písm. a) a čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládán tak, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená v původním řízení, která stanoví, že smlouvy o příležitostné pracovní činnosti jsou v každém případě použitelné na pracovníky mladší 25 let, jestliže:

— tato právní úprava sleduje legitimní cíl související s politikou zaměstnanosti a trhu práce,

58 — V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, body 64 a 65).

— tohoto cíle dosahuje prostředky, které jsou vhodné a nezbytné.

Rozhodnutí, zda jsou tyto podmínky v projednávané věci splněny, přísluší vnitrostátnímu soudu.“