



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

19. července 2017*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2000/78/ES – Rovné zacházení v zaměstnání a povolání – Článek 2 odst. 1 – Článek 2 odst. 2 písm. a) – Článek 6 odst. 1 – Diskriminace na základě věku – Smlouva o příležitostné pracovní činnosti, která může být uzavřena s osobami mladšími než 25 let – Automatické skončení pracovní smlouvy, jakmile pracovník dosáhne věku 25 let“

Ve věci C-143/16,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud, Itálie) ze dne 15. prosince 2015, došlým Soudnímu dvoru dne 9. března 2016, v řízení

Abercrombie & Fitch Italia Srl

proti

Antoninu Bordonarovi,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení R. Silva de Lapuerta, předsedkyně senátu, J.-C. Bonichot, A. Arabadžev (zpravodaj), C. G. Fernlund a S. Rodin, soudci,

generální advokát: M. Bobek,

vedoucí soudní kanceláře: R. Schiano, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 12. ledna 2017,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Abercrombie & Fitch Italia Srl G. Di Garbem, G. Brocchierim, G. Iorio Fiorellim a E. Ceracchim, avvocati,
- za Antonina Bordonara A. Guarisem, avvocato,
- za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s G. De Socio, avvocato dello Stato,
- za Evropskou komisi D. Martinem a G. Gattinarem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 23. března 2017,

* Jednací jazyk: italština.

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 2 odst. 1, čl. 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 (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79), jakož i článku 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).
- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi společnostmi Abercrombie & Fitch Italia Srl (dále jen „Abercrombie“) a Antoninem Bordonarem, ve věci skončení smlouvy o příležitostné pracovní činnosti A. Bordonara, ke kterému došlo pouze z důvodu, že dosáhl věku 25 let.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Podle článku 1 směrnice 2000/78 „[ú]čelem této směrnice je 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.“

- 4 Článek 2 této směrnice uvádí:

„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;

[...]“

- 5 Článek 6 odst. 1 uvedené směrnice zní takto:

„1. 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;
- b) stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;

[...]“

Italské právo

- 6 Článek 34 legislativního nařízení č. 276/2003 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (legislativní nařízení č. 276/2003 o provedení zmocnění v oblasti zaměstnanosti a trhu práce stanovených zákonem č. 30 ze dne 14. února 2003) ze dne 10. září 2003 (řádný doplněk ke GURI č. 235 ze dne 9. října 2003, s. 5, dále jen „legislativní nařízení č. 276/2003“), ve znění platném k datu uzavření smlouvy mezi společností Abercrombie a A. Bordonarem, tedy ke dni 14. prosince 2010, 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 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 dvaceti pěti let nebo staršími čtyřiceti pěti let, včetně důchodců.

[...]“

- 7 Článek 34 odst. 2 legislativního nařízení č. 276/2003, ve znění platném v okamžiku propuštění A. Bordonara, stanovil:

„Smlouvu o příležitostné pracovní činnosti lze v každém případě uzavřít s osobami staršími než padesát let a mladšími než dvacet čtyři let, přičemž v druhém případě musejí být smluvní plnění vykonána do dvacátého pátého roku věku.“

- 8 Článek 34 legislativního nařízení č. 276/2003 byl zrušen decreto legislativo n. 81 (legislativní nařízení č. 81) ze dne 15. června 2015 (řádný doplněk ke GURI č. 144 ze dne 24. června 2015). Jeho ustanovení však byla v podstatě převzata do článku 13 posledně uvedeného legislativního nařízení, podle něhož:

„1. Smlouva o příležitostné pracovní činnosti je smlouvou uzavíranou rovněž na dobu určitou, kterou se pracovník zaváže být zaměstnavateli k dispozici za účelem výkonu práce nesouvislého či příležitostného charakteru v souladu s požadavky vymezenými v kolektivních smlouvách, a to také na předem stanovená období v rámci týdne, měsíce nebo roku. V případě neexistence kolektivní smlouvy budou dekretem ministra práce a sociální politiky určeny případy, ve kterých lze smlouvu o příležitostné pracovní činnosti použít.

2. Smlouvu o příležitostné pracovní činnosti lze v každém případě uzavřít s osobami mladšími než dvacet čtyři let, pod podmínkou, že smluvní plnění jsou vykonána do dvacátého pátého roku věku, a osobami staršími než padesát pět let.

3. S výjimkou odvětví cestovního ruchu a prostorů pro veřejnost a představení lze v každém případě smlouvu o příležitostné pracovní činnosti použít pro každého pracovníka s totožným zaměstnavatelem na celkovou dobu nepřesahující čtyři sta skutečně odpracovaných dní v rámci třech kalendářních let. V případě překročení uvedeného období se pracovní poměr přemění v pracovní poměr na plný úvazek a dobu neurčitou.

4. Pracovník, který uzavřel smlouvu o příležitostné pracovní činnosti, nemá v období, kdy nevykonává práci nárok na odměnu ani žádný jiný nárok vyplývající z pracovního poměru, ledaže se zavázal, že bude zaměstnavateli na jeho výzvu k dispozici, v takovém případě pobírá příplatek za pracovní pohotovost stanovený v článku 16.

5. Ustanovení tohoto oddílu se nepoužijí na pracovní poměry ve veřejné správě.“

9 Článek 38 legislativního nařízení č. 276/2003 stanoví:

„1. Aniž je dotčen zákaz přímé a nepřímé diskriminace stanovený platnými právními předpisy, nelze na pracovníka vykonávajícího příležitostnou pracovní činnost uplatnit ve vztahu k obdobím, kdy vykonával tuto činnost, hospodářský a právní režim, který je jako celek méně příznivý než režim pracovníka na rovnocenné úrovni, který je pověřen plněním stejných úkolů.

2. Hospodářský a právní režim a režim sociální ochrany pracovníka vykonávajícího příležitostnou pracovní činnost je přiměřený skutečně vykonané pracovní činnosti, pokud jde o celkovou výši mzdy a každého jejího prvku, jakož i dovolenou a nemocenskou, pracovní úraz, nemoc z povolání, mateřskou a rodičovskou dovolenou.

[...]“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

- 10 Antonino Bordonaro byl za účelem plnění úkolů nočního skladníka zaměstnán společností Abercrombie od 14. prosince 2010 na základě „pracovní smlouvy na dobu určitou“, která se dne 1. ledna 2012 přeměnila na smlouvu na dobu neurčitou. Smlouva stanovila, že dotyčný měl příležitostně na každou výzvu podniku v tomto smyslu „zajistit asistenci zákazníkům a pracovat jako pokladní“.
- 11 Antonino Bordonaro odpracoval v rámci svého zaměstnání během prvních měsíců svého zaměstnání čtyři až pět nočních směn týdně, poté od roku 2011 tři až čtyři směny týdně. Směny byly rozděleny mezi všechny zaměstnance podle čtrnáctidenního plánu. A. Bordonaro se poté, co zjistil, že jeho jméno již není uvedeno na plánu, který následoval plán, jenž končil 16. července 2012, a neobdržel již novou výzvu k výkonu práce, obrátil na personální oddělení společnosti Abercrombie. Elektronickou zprávou ze dne 30. července 2012 mu odpovědná osoba tohoto oddělení oznámila, že jeho pracovní poměr se společností Abercrombie zanikl dne 26. července 2012, což byl den jeho 25. narozenin, protože k tomuto datu „již ne[byla] splněna podmínka věku“.
- 12 Antonino Bordonaro podal žalobu u Tribunale di Milano (soud v Miláně, Itálie) na určení protiprávnosti jeho smlouvy o příležitostné pracovní činnosti na dobu určitou z důvodu diskriminace na základě věku, jakož i jeho propuštění. Vzhledem k tomu, že Tribunale di Milano (soud v Miláně) prohlásil tuto žalobu za nepřípustnou, podal dotyčný odvolání u Corte d'appello di Milano (odvolací soud v Miláně, Itálie), který rozsudkem ze dne 3. července 2014 konstatoval existenci pracovního poměru na dobu neurčitou a uložil společnosti Abercrombie, aby dotyčného opětovně zařadila na jeho pracovní místo a nahradila mu škodu, kterou utrpěl.
- 13 Společnost Abercrombie podala proti tomuto rozsudku kasační opravný prostředek u Corte suprema di cassazione (nejvyšší kasační soud, Itálie). A. Bordonaro podal incidenční opravný prostředek.
- 14 Předkládající soud se zamýšlí nad otázkami týkajícími se slučitelnosti čl. 34 odst. 2 legislativního nařízení č. 276/2003 ve zněních použitelných na spor v původním řízení, se směrnicí 2000/78, jakož i zásadou zákazu diskriminace na základě věku. Konkrétně uvádí, že toto ustanovení, zjevně neobsahuje žádný výslovný relevantní důvod pro účely čl. 6 odst. 1 této směrnice.

- 15 Za těchto podmínek se předkládající soud rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Je vnitrostátní právní úprava obsažená v článku 34 legislativního nařízení č. 276/2003, podle které může být smlouva o příležitostné pracovní činnosti v každém případě uzavřena na činnost vykonávanou osobami mladšími než 25 let, v rozporu se zásadou zákazu diskriminace na základě věku, jež je zakotvena ve směrnici 2000/78 a čl. 21 odst. 1 Listiny?“

K předběžné otázce

- 16 Podstatou předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda článek 21 Listiny, jakož i čl. 2 odst. 1, čl. 2 odst. 2 písm. a) a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že brání takovému ustanovení, jako je ustanovení dotčené v původním řízení, které umožňuje zaměstnavateli uzavřít smlouvu o příležitostné pracovní činnosti s pracovníkem mladším než 25 let bez ohledu na povahu vykonávaných činností a propustit tohoto pracovníka, jakmile dosáhne věku 25 let.
- 17 Úvodem je třeba připomenout, že členské státy a sociální partneri musí při přijímání opatření, která spadají do působnosti směrnice 2000/78, jež konkretizuje v oblasti zaměstnání a povolání zásadu zákazu diskriminace na základě věku, která je nyní zakotvena v článku 21 Listiny, jednat v souladu s touto směrnicí (rozsudky ze dne 13. září 2011, Prigge a další, C-447/09, EU:C:2011:573, bod 48; ze dne 11. listopadu 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, bod 23, jakož i ze dne 21. prosince 2016, Bowman, C-539/15, EU:C:2016:977, bod 19).
- 18 V první řadě je třeba zkoumat, zda takové ustanovení, jako je ustanovení dotčené v původním řízení, zavádí rozdílné zacházení na základě věku ve smyslu článku 2 směrnice 2000/78. V této souvislosti je nutné připomenout, že podle tohoto ustanovení se „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli z důvodů uvedených v článku 1 této směrnice. Článek 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 upřesňuje, že pro účely čl. 2 odst. 1 této směrnice se přímou diskriminací rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 uvedené směrnice.
- 19 Pokud jde především o otázku nastolenou Evropskou komisí, zda může být A. Bordonaro kvalifikován jako „pracovník“ ve smyslu článku 45 SFEU, je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora má tento pojem autonomní význam a nelze jej vykládat restriktivně. Za „pracovníka“ tak musí být považován každý, kdo vykonává skutečnou a konkrétní činnost, s výjimkou činností, které jsou natolik omezené, že jsou čistě okrajové a vedlejší. Pracovní poměr je podle této judikatury charakterizován okolností, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu (rozsudky ze dne 3. července 1986, Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, body 16 a 17; ze dne 23. března 2004, Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, bod 26, jakož i ze dne 3. května 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 23).
- 20 Celkové posouzení pracovního poměru A. Bordonara předpokládá zohlednění skutečností týkajících se nejen délky zaměstnání a výše odměny, nýbrž rovněž případných nároků na placenou dovolenou, zachování mzdy v případě nemoci, podřízení pracovní smlouvy použitelné kolektivní smlouvě, placení příspěvků a popřípadě povahy těchto příspěvků (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 4. února 2010, Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, bod 27).
- 21 V této souvislosti je třeba připomenout, že A. Bordonaro byl dne 14. prosince 2010 zaměstnán na základě smlouvy o příležitostné pracovní činnosti na dobu určitou, aby na každou výzvu společnosti Abercrombie v tomto smyslu plnil úkoly nočního skladníka. Jak vyplývá ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, odpracoval A. Bordonaro během prvních měsíců svého zaměstnání čtyři až pět nočních

směn týdně, poté od roku 2011 tři až čtyři směny týdně. Vedle toho A. Bordonaro na jednání před Soudním dvorem upřesnil, že se nacházel v totožné situaci, jako 400 jiných zaměstnanců společnosti Abercrombie, jejichž smlouva se řídila kolektivními smlouvami.

- 22 S přihlédnutím k podmínkám, za nichž byla činnost A. Bordonara vykonávána a jejichž správnost přísluší ověřit předkládajícímu soudu, je tedy nutné konstatovat, že tato činnost nemůže být považována za čistě okrajovou a vedlejší ve smyslu judikatury připomenuté v bodě 19 tohoto stanoviska.
- 23 Je tedy pravděpodobné, že pracovní smlouva A. Bordonara mu umožňuje dovolávat se postavení „pracovníka“ ve smyslu článku 45 SFEU. Je věcí předkládajícího soudu, který je jediný, kdo má bezprostřední znalost sporu dotčeného v původním řízení, aby posoudil, zda tomu tak je.
- 24 Dále je třeba zkoumat, zda může A. Bordonaro tvrdit, že byl předmětem rozdílného zacházení na základě věku.
- 25 Pokud jde o požadavek týkající se srovnatelné povahy situací, je třeba upřesnit, že jednak není vyžadováno, aby situace byly totožné, ale pouze aby byly srovnatelné, a jednak přezkum této srovnatelnosti musí být proveden nikoli globálním a abstraktním způsobem, ale specifickým a konkrétním způsobem s ohledem na dotčnou dávku (viz rozsudek ze dne 12. prosince 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, bod 33 a citovaná judikatura).
- 26 V projednávané věci je třeba uvést, že článek 34 legislativního nařízení č. 276/2003 zavedl dva rozdílné režimy, nikoliv pouze co se týče přístupu k zaměstnání a podmínek zaměstnání, ale také propouštění zaměstnanců vykonávajících příležitostné pracovní činnosti, v závislosti na věkové kategorii, k níž tito zaměstnanci náležejí. Pokud jde o pracovníky ve věku 25 let a více až do věku 45 let, lze smlouvu o příležitostné pracovní činnosti uzavřít pouze za účelem výkonu práce nesouvislého či příležitostného charakteru v souladu s požadavky vymezenými v kolektivních smlouvách a na předem stanovená období, uzavření takové smlouvy o příležitostné pracovní činnosti nepodléhá, avšak pokud jde o pracovníky mladší než 25 let a starší než 45 let, žádné z těchto podmínek a může k němu dojít v „každém případě“, přičemž jak uvedla italská vláda na jednání, smlouvy uzavřené s pracovníky mladšími než 25 let skončí automaticky, jakmile pracovníci dosáhnou věku 25 let.
- 27 Pro účely použití takových ustanovení, jako jsou ustanovení dotčená v původním řízení, je tedy situace pracovníka, který byl propuštěn z důvodu pouhé okolnosti, že dosáhl věku 25 let, objektivně srovnatelná se situací pracovníků, kteří spadají do jiné věkové kategorie.
- 28 Je tedy třeba konstatovat, že ustanovení dotčené v původním řízení tím, že stanoví, že smlouvu o příležitostné pracovní činnosti lze uzavřít „v každém případě“ s pracovníkem mladším než 25 let a tato smlouva automaticky skončí, jakmile tento pracovník dosáhne věku 25 let, zavádí rozdílné zacházení na základě věku ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78.
- 29 Zadruhé je třeba zkoumat, zda lze toto rozdílné zacházení odůvodnit.
- 30 Článek 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78 v tomto ohledu uvádí, že členské státy mohou 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.
- 31 Je třeba připomenout, že členské státy mají široký prostor nejen pro uvážení, zda sledovat určitý cíl v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale i pro vymezení opatření k dosažení tohoto cíle (rozsudek ze dne 11. listopadu 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, bod 38 a citovaná judikatura).

- 32 Co se týče otázky, zda je ustanovení dotčené v původním řízení odůvodněno legitimním cílem ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, z vyjádření italské vlády vyplývá, že toto ustanovení zapadá do právního rámce, jehož cílem je zvýšit flexibilitu trhu práce za účelem zvýšení míry zaměstnanosti.
- 33 Pokud jde konkrétně o kategorii pracovníků mladších než 25 let, z vyjádření italské vlády totiž vyplývá, že cílem možnosti přiznané zaměstnavatelům, uzavřít smlouvu o příležitostné pracovní činnosti „v každém případě“ a ukončit tuto smlouvu, jakmile dotyčný pracovník dosáhne věku 25 let, je podpora vstupu mladých pracovníků na trh práce. Tato vláda zdůraznila, že na takovém trhu práce, jenž se nachází v nesnázích, jako je italský trh, představuje nedostatek odborné praxe faktor, který mladé pracovníky znevýhodňuje. Mimoto možnost vstupu do světa práce a získání zkušeností, která i když je pružná a časově omezená, může představovat odrazový můstek k novým možnostem zaměstnání.
- 34 Italská vláda na jednání upřesnila, že hlavním a specifickým cílem ustanovení dotčeného v původním řízení není zaručit mladým pracovníkům stabilní přístup na trh práce, ale poskytnout jim pouze první příležitost k vstupu na uvedený trh. Jde o to, poskytnout jim prostřednictvím tohoto ustanovení první zkušenosti, které jim mohou následně zajistit na uvedeném trhu práce konkurenční výhodu. Uvedené ustanovení se tedy týká etapy, jež předchází plnému přístupu na trh práce.
- 35 Je třeba konstatovat, že tyto úvahy spojené s přístupem na trh práce a mobilitou se uplatňují na mladé lidi hledající první zaměstnání, a sice jednu z kategorií obyvatelstva vystavených zvláštnímu riziku sociálního vyloučení. A. Bordonaro na jednání sám poznamenal, že míra zaměstnanosti mladých lidí, kterými se rozumí věková kategorie 15 až 25 let, se mezi roky 2004 a 2016 snížila z 51 % na 39 %.
- 36 Je třeba připomenout, že podle čl. 6 odst. 1 druhého pododstavce písm. a) směrnice 2000/78 mohou rozdíly v zacházení spočívat ve „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“.
- 37 Kromě toho je třeba připomenout, že podpora zaměstnávání nesporně představuje legitimní cíl sociální politiky nebo politiky zaměstnanosti členských států, zejména pokud jde o podporu přístupu mladé generace k výkonu povolání (rozsudky ze dne 21. července 2011, Fuchs a Köhler, C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, bod 49, jakož i citovaná judikatura).
- 38 Soudní dvůr také rozhodl, že cíl, kterým je usnadnit situaci mladých pracovníků na pracovním trhu za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany, může být považován za legitimní ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 (rozsudek ze dne 10. listopadu 2016, de Lange, C-548/15, EU:C:2016:850, bod 27). Soudní dvůr také rozhodl, že podpora zaměstnávání mladých pracovníků zvýšením flexibility řízení lidských zdrojů představuje zvláště legitimní cíl (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. ledna 2010, Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, body 35 a 36).
- 39 Za těchto podmínek je třeba konstatovat, že vzhledem k tomu, že cílem vnitrostátního ustanovení dotčeného v původním řízení je podpora vstupu mladých pracovníků na trh práce, sleduje toto ustanovení legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.
- 40 Je tedy nutné přezkoumat, zda jsou prostředky zvolené k dosažení takového cíle přiměřené a nezbytné.
- 41 Co se týče přiměřenosti takového ustanovení, jako je ustanovení dotčené v původním řízení, je třeba uvést, že opatření, které zaměstnavatelům umožňuje uzavírání méně rigidních pracovních smluv, lze s přihlédnutím k širokému prostoru pro uvážení členských států v dané oblasti považovat za přiměřené pro dosažení určitého stupně flexibility na trhu práce. Lze mít totiž za to, že existence méně zavazujícího a méně nákladného nástroje, než je běžná smlouva, může pro podniky představovat stimul, a podniky je tak k tomu, aby více odpovídaly na žádosti mladých pracovníků o zaměstnání.

- 42 Co se týče nezbytnosti ustanovení dotčeného v původním řízení, je třeba poznamenat, jak tvrdí i společnost Abercrombie, že v kontextu přetrvávající ekonomické krize a nízkého růstu, je situace pracovníka mladšího než 25 let, který může vstoupit na trh práce díky takové pružné a dočasné pracovní smlouvě, jako je smlouva o příležitostné pracovní činnosti, výhodnější v porovnání se situací pracovníka, který takovou možnost nemá, a je z tohoto důvodu nezaměstnaný.
- 43 Mimoto italská vláda na jednání vysvětlila, že tyto pružné formy práce jsou nezbytné pro podporu mobility pracovníků, zvýšení přizpůsobitelnosti zaměstnanců trhu práce a usnadnění přístupu na tento trh osobám ohroženým sociálním vyloučením a zároveň pro odstranění nezákonných forem práce.
- 44 Tato vláda na jednání rovněž zdůraznila, že pro dosažení cíle sledovaného vnitrostátním předpisem dotčeným v původním řízení je nezbytné, aby tohoto druhu smlouvy mohl využít co možná nejvyšší počet mladých pracovníků. Pokud by pracovní smlouvy uzavřené v souladu s čl. 34 odst. 2 legislativního nařízení č. 276/2003 byly stálé, podniky by nebyly schopny nabídnout práci všem mladým pracovníkům, takže velký počet mladých pracovníků by k těmto formám práce neměl možnost přístupu.
- 45 Kromě toho italská vláda poznamenává, že opatření dotčené v původním řízení je spojeno s určitým počtem záruk. Článek 38 legislativního nařízení č. 276/2003 tak stanoví, že „na pracovníka, který uzavřel smlouvu o příležitostné pracovní činnosti, se neuplatní ve vztahu k obdobím, kdy vykonával tuto činnost, hospodářský a právní režim, který je jako celek méně příznivý než režim pracovníka na rovnocenné úrovni, který je pověřen plněním stejných úkolů“.
- 46 Za těchto podmínek je třeba mít s ohledem na široký prostor pro uvážení, který je přiznán členským státům nejen při volbě určitého cíle v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale i při vymezení opatření k dosažení tohoto cíle, za to, že vnitrostátní zákonodárce se mohl důvodně domnívat, že přijetí takového ustanovení, jako je čl. 34 odst. 2 legislativního nařízení č. 276/2003 je nezbytné.
- 47 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na položenou otázku odpovědět, že článek 21 Listiny, jakož i čl. 2 odst. 1, čl. 2 odst. 2 písm. a) a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání takovému ustanovení, jako je ustanovení dotčené v původním řízení, které zaměstnavateli umožňuje uzavřít smlouvu o příležitostné pracovní činnosti s pracovníkem mladším než 25 let bez ohledu na povahu činnosti, která má být vykonávána, a propustit tohoto pracovníka, jakmile dosáhne věku 25 let, jestliže toto ustanovení sleduje legitimní cíl politiky zaměstnanosti a trhu práce a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.

K nákladům řízení

- 48 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (první senát) rozhodl takto:

Článek 21 Listiny základních práv Evropské unie, jakož i čl. 2 odst. 1, čl. 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, musejí být vykládány v tom smyslu, že nebrání takovému ustanovení, jako je ustanovení dotčené v původním řízení, které zaměstnavateli umožňuje uzavřít smlouvu o příležitostné pracovní činnosti s pracovníkem mladším než 25 let

bez ohledu na povahu činnosti, která má být vykonávána, a propustit tohoto pracovníka, jakmile dosáhne věku 25 let, jestliže toto ustanovení sleduje legitimní cíl politiky zaměstnanosti a trhu práce a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.

Podpisy.