



Határozatok Tára

MICHAL BOBEK
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2017. március 23.¹

C-143/16. sz. ügy

**Abercrombie & Fitch Italia Srl
kontra
Antonino Bordonaro**

(a Corte suprema di cassazione [legfelsőbb semmitőszék, Olaszország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Szociálpolitika — Az egyenlő bánásmód és az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve — 2000/78/EK irányelv — A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód — A 6. cikk (1) bekezdése — A 25 éven aluli személyekkel idenymunkára kötendő munkaszerződésekre vonatkozó nemzeti szabályozás”

I – Bevezetés

1. Az olasz idenymunkára kötött szerződés, „*il contratto di lavoro intermittente*” olyan rugalmas munkaszerződés, amelynek keretében a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére áll, aki szükségleteitől függően, időszakosan munkát adhat a munkavállaló számára. Az ilyen szerződésre általában a szolgáltatások időszakos jellegével kapcsolatos objektív feltételek és kollektív szerződésekben meghatározott követelmények vonatkoznak. Ezen túlmenően azonban ugyanez a szerződés „minden esetben” 25 év alatti vagy 45 feletti munkavállalók részére kínálható fel.

2. A. Bordonarót az Abercrombie & Fitch Italia S.r.l. (a továbbiakban: Abercrombie & Fitch) idenymunkára kötött munkaszerződés keretében foglalkoztatta több mint másfél évig. Amikor A. Bordonaro betöltötte 25. életévét, munkaszerződését megszüntették, mivel a továbbiakban már nem teljesítette az életkori követelményt.

3. E ténybeli és jogi összefüggésben a Corte suprema di cassazione (legfelsőbb semmitőszék, Olaszország) arra a kérdésre vár választ, hogy ellentétes-e az életkoron alapuló megkülönböztetés tilalmának a 2000/78/EK² irányelvben és az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 21. cikkének (1) bekezdésében előírt, elvével az idenymunkára kötött szerződésekre irányadó olasz rendelkezés abban a részében, amelyben speciális hozzáférési és elbocsátási feltételeket tartalmaz a 25 év alatti személyek vonatkozásában.

¹ — Eredeti nyelv: angol.

² — A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.); a továbbiakban: 2000/78 irányelv vagy irányelv.

4. A jelen ügy tudomásom szerint³ első ízben készíti a Bíróságot egy adott típusú, rugalmas munkavégzésre irányuló szerződéshez való hozzáférést illetően a fiatalabb munkavállalók számára különös feltételeket bevezető nemzeti intézkedés életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés szempontjából való vizsgálatára.

II – Jogi keret

A – Az uniós jog

5. A 2000/78 irányelv (25) preambulumbekzdése szerint „az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma lényegi része a foglalkoztatási irányvonalakban meghatározott célok teljesítésének, és ösztönzi a munkaerő sokféleségét. Az életkorral kapcsolatos eltérő bánásmód azonban bizonyos körülmények között igazolható, és ezért külön rendelkezéseket igényelhet, amelyek a tagállamok helyzetének megfelelően különbözhetnek. Ezért elengedhetetlen a különbségtétel a főleg [helyesen: például] jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci és szakképzési célkitűzések által igazolt eltérő bánásmód és a tiltandó, hátrányos megkülönböztetés között.”

6. A 2000/78 irányelv 1. cikke rögzíti az irányelv célját: „a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel”.

7. Az irányelv 2. cikke szerint:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján [helyesen: akkor áll fenn, ha az 1. cikkben felsorolt okok bármelyike miatt valaki hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni];

[...]”

8. A 2000/78 irányelv „Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása” címet viselő 6. cikkének (1) bekezdése rögzíti, hogy:

„A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és észszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek [helyesen: ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, például jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci, vagy szakképzési céllal objektív és észszerű módon igazolhatók, valamint e cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek].

3 — A 2008. január 16-i Polier végzés (C-361/07, nem tették közzé, EU:C:2008:16) a francia „*nouvelles embauches*” munkaszerződésre vonatkozott. A Bíróság megállapította, hogy a helyzet nem tartozik a hatáskörébe. A hivatkozott ügyben a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdések ugyanakkor nem vonatkoztak az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvére.

Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

- a) a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájárulás [helyesen: a munkavállalás és a szakképzésben való részvétel] külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából;
- b) a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájárulás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését [helyesen: a munkavállalásnak vagy az ahhoz kapcsolódó egyes előnyöknek az életkorra, a szakmai tapasztalatra vagy a szolgálati időre vonatkozó minimumkövetelményekhez kötését];
- c) a felvétel maximális korhatárhoz kötését, amely a kérdéses állás képzési követelményein vagy a nyugdíjazás előtt munkaviszonyban töltött, észszerű időszakon alapul [helyesen: a felvétel felső korhatárhoz kötése az érintett álláshoz szükséges képzési követelmények alapján, vagy észszerű szolgálati idő szükségessége a nyugdíjba vonulás előtt].”

B – Az olasz jog

9. A kérdést előterjesztő bíróság szerint a foglalkoztatásról és a munkaerőpiacról szóló 2003. február 14-i 30. sz. törvény végrehajtásáról szóló, 276/2003. sz. törvényerejű rendelet (a továbbiakban: törvényerejű rendelet) A. Bordonaro foglalkoztatása idején alkalmazandó változatának 34. cikke⁴ rögzítette, hogy:

„(1) Az idénymunkára kötött munkaszerződés nem folyamatos vagy idény jellegű szolgáltatások nyújtására köthető a nemzeti vagy területi szintű összehasonlításban legrepresentatívabb munkaadói és munkavállalói szervezetek által kötött kollektív szerződésekben meghatározott szükségleteknek megfelelően, a 37. cikk alapján héten, hónapon vagy éven belül előre meghatározott időszakokra.

(2) Az idénymunkára szóló szerződés minden esetben a 25 éven aluli jogalanyok vagy a 45 éven felüli, akár nyugdíjas munkavállalók által nyújtott szolgáltatásokra köthető.”

10. A kérdést előterjesztő bíróság azt is előadja, hogy A. Bordonaro elbocsátásának napján a 276/2003. sz. törvényerejű rendelet szerint: „az idénymunkára szóló szerződés minden esetben 55 éven felüli vagy 24 éven aluli jogalanyokkal köthető, nem érintve jelen esetben azt, hogy a szerződéses kötelezettségeket a 25. életév betöltéséig teljesíteni kell”⁵.

11. A törvényerejű rendelet 34. cikke már nincs hatályban. Tartalmát ugyanakkor részben átvette a 2015. június 15-i 81. sz. törvényerejű rendelet 13. cikke (a jelenleg hatályban levő rendelkezés).⁶

4 — A később módosított 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. (a GURI 2003. október 9-i 235. számának 159. sz. rendes melléklete).

5 — Módosította a Legge 28 giugno 2012, n. 92. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (a növekedés támogatására irányuló, munkaerőpiaci reformra vonatkozó intézkedésekről szóló 2012. június 28-i törvény; a GURI 2012. július 3-i 153. sz. számának 136. sz. rendes melléklete).

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 (a munkaszerződések módszeres szabályozásáról és a munkaköri feladatokra vonatkozó jogszabályoknak a 2014. december 10-i 183. törvény 1. cikkének (4) bekezdése szerinti felülvizsgálatáról szóló, 2015. június 15-i 81. sz. törvény; a GURI 2015. június 24-i 144. számának 34. rendes melléklete).

III – Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

12. A. Bordonarót az Abercrombie & Fitch egy, 2010. december 14-én idénymunkára kötött határozott idejű szerződés alapján alkalmazta. 2012. január 1-jén a szerződést idénymunkára kötött határozatlan idejű szerződéssé alakították át. A Bírósághoz benyújtott észrevételekből kitűnik, hogy A. Bordonaro átlagosan hetente három-öt alkalommal dolgozott. 2012. július 26-át követően A. Bordonaro már nem szerepelt a munkaidőbeosztásban. Miután erről e-mailben érdeklődött, 2012. július 30-án arról értesítették, hogy 2012. július 26-án elbocsátották, mivel betöltötte 25. életévét. Következésképpen már nem felelt meg az idénymunkára kötött szerződés olasz jogi szabályozásban meghatározott feltételeinek.

13. A. Bordonaro eljárást indított a Tribunale di Milano (elsőfokú bíróság, Milánó, Olaszország) előtt arra való hivatkozással, hogy a szerződése és az elbocsátása jogellenes volt. A. Bordonaro kérte a munkakörébe való visszahelyezését. Ezt a keresetet végzéssel elfogadhatatlannak nyilvánították, és a fellebbezési eljárásban a Corte d'appello di Milano (fellebbviteli bíróság, Milánó, Olaszország) megváltoztatta a végzést. A fellebbviteli bíróság megállapította, hogy az A. Bordonaróval az életkora alapján idénymunkára megkötött szerződés, valamint A. Bordonaro 25. életévének betöltésekor történt elbocsátása hátrányosan megkülönböztető jellegű volt. E bíróság kimondta, hogy határozatlan idejű munkaviszony jött létre. A fellebbviteli bíróság arra kötelezte az Abercrombie & Fitchet, hogy A. Bordonarót helyezze vissza munkakörébe és fizessen részére kártérítést.

14. Az Abercrombie & Fitch fellebbezést terjesztett a Corte suprema di cassazione (legfelsőbb semmítőszék, a kérdést előterjesztő bíróság) elé. Az Abercrombie & Fitch lényegében előadja, hogy a fellebbviteli bíróság tévesen vélte úgy, hogy megsértették a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét. A jelen ügyben olyan törvényről van szó, amely az életkor alapján *előnyben*, és nem hátrányban részesíti a munkavállalókat. Az Abercrombie & Fitch továbbá azzal érvel, hogy a törvényerejű rendelet 34. cikkének (2) bekezdése összhangban van az irányelvvel, és azt kéri, hogy az eljáró bíróság terjessze a kérdést a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra.

15. A kérdést előterjesztő bíróság, miután úgy vélte, hogy a 276/2003. sz. törvényerejű rendelet 34. cikkének (2) bekezdése ellentétes lehet az életkoron alapuló megkülönböztetés tilalmának elvével az életkorra történő specifikus és egyértelmű hivatkozásra tekintettel, felfüggesztette az eljárást és a következő kérdést terjesztette elő előzetes döntéshozatalra:

„A 2003. évi 267. sz. tvr. 34. cikke szerinti nemzeti szabályozás, amelynek értelmében az idénymunkára szóló szerződés minden esetben a 25 éven aluli jogalanyok által nyújtott szolgáltatásokra köthető, ellentétes-e az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével, amelyet a 2000/78 irányelv és a [Charta] 21. cikk[ének] (1) bekezdése tartalmaz?”

16. Írásbeli észrevételeket terjesztett elő A. Bordonaro, az Abercrombie & Fitch Italia, az olasz kormány és az Európai Bizottság, és a 2017. január 12-én tartott tárgyaláson mindannyian előadták szóbeli észrevételeiket.

IV – Értékelés

17. A jelen ügy olyan nemzeti rendelkezésre vonatkozik, amely lehetővé teszi a munkáltatók számára, hogy „minden esetben” 25 éven aluli vagy 45 éven felüli személyekkel idénymunkára szóló szerződést kössenek.⁷ Ugyanakkor a fennmaradó „középső” korcsoportban levő személyek esetében ugyanez a szerződéstípus csak bizonyos feltételek esetén köthető. Ezen túlmenően a 25 évnél fiatalabb munkavállalók esetén úgy kell értelmezni a nemzeti rendelkezést, hogy a 25 éves életkor elérése a munkaviszony automatikus megszűnését vonja maga után.⁸

18. A kérdést előterjesztő bíróság kérdése e rendelkezéskizárólag 25 év alatti munkavállalókra történő alkalmazására vonatkozik. A kérdést előterjesztő bíróság e rendelkezésnek az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés két különböző uniós jogi eszközben – a Charta 21. cikkének (1) bekezdésében és a 2000/78 irányelvben – biztosított tilalmának való megfelelésével kapcsolatban tesz fel kérdést olyan ügyben, amely magánfelek között fennálló jogviszonyra vonatkozik.

19. Néhány előzetes megfontolás ezért idekívánkozik (A), mielőtt rátérek az előterjesztett kérdés lényegére (B). Ezek az előzetes megfontolások a jelen ügy értékelése szempontjából releváns uniós jogi rendelkezések azonosításával (1) és a kérdést előterjesztő bíróság által előterjesztett kérdés pontos terjedelmével (2) kapcsolatosak.

A – Előzetes megfontolások

1. A releváns uniós jogi rendelkezések

20. Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma az uniós jog általános elve, amelyet a Charta 21. cikkének (1) bekezdése kodifikált. A 2000/78 irányelv ezen elv sajátos kifejeződését jelenti a foglalkoztatás és munkavégzés területén.⁹

21. Így ha valamely helyzet az irányelv hatálya alá tartozik, különös eszközként az irányelv alkotja az elsődleges elemzési keretet.¹⁰

22. Az irányelv hatálya alá tartozik-e a jelen ügy alapjául szolgáló helyzet? Ahogyan azt a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatában megállapította, az irányelvnek a címéből, a tartalmából, valamint a céljából az tűnik ki, hogy általános keretet kíván létrehozni a „foglalkoztatás és a munkavégzés során” alkalmazott egyenlő bánásmódhoz biztosításához, hatékony védelmet nyújtva számukra a felsorolt okokon alapuló hátrányos megkülönböztetés ellen.¹¹ Pontosabban az irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja szerint az irányelvet az Európai Unióra átruházott hatáskörök korlátain belül minden személyre alkalmazni kell tekintettel egyrészt „a munkavállaláshoz, [...] való hozzájutás feltételei[re], beleértve a kiválasztási és toborzási [helyesen: felvételi] feltételeket, bármely tevékenységi ágban és a szakmai hierarchia minden szintjén”. A 3. cikk (1) bekezdésének c) pontja szerint ez vonatkozik továbbá az „alkalmazási és munkakörülmények[re] [helyesen: munkafeltételek], beleértve az elbocsátást és a díjazást”¹².

7 — A szóban forgó rendelkezés későbbi reformja a korhatárt 55 évre emelte. Lásd a jelen indítvány 10. pontját.

8 — Jóllehet a feltételt, amely szerint „a szerződéses kötelezettségeket a 25. életév betöltéséig teljesíteni kell [...]”, csak a 2012. június 28-i törvény vezette be (lásd a jelen indítvány 10. pontját), az olasz kormány egyértelművé tette, hogy a törvényerejű rendelet 34. cikkének (2) bekezdését mindig úgy értelmezték, hogy az a 25. életév elérésekor a szerződés megszűnéséhez vezet.

9 — Lásd például: 2016. április 19-i DI ítélet (C-441/14, EU:C:2016:278, 22. és 23. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2016. december 21-i Bowman ítélet (C-539/15, EU:C:2016:977, 19. pont), valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

10 — E tekintetben lásd: 2012. június 7-i Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft ítélet (C-132/11, EU:C:2012:329, 22. és 23. pont); 2014. november 11-i Schmitzer ítélet (C-530/13, EU:C:2014:2359, 23. és 24. pont); 2014. november 13-i Vital Pérez ítélet (C-416/13, EU:C:2014:2371, 25. pont); 2015. január 21-i Felber ítélet (C-529/13, EU:C:2015:20, 17. pont).

11 — Lásd például: 2016. november 10-i de Lange ítélet (C-548/15, EU:C:2016:850, 16. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

12 — Lásd például: 2015. január 21-i Felber ítélet (C-529/13, EU:C:2015:20, 19. pont).

23. A jelen ügy felvétellel és elbocsátással kapcsolatos. Nincs kétség afelől, hogy az alapeljárásban szereplőhöz hasonló rendelkezés a „munkavállaláshoz való hozzájárulás feltételeire”, valamint a „munkafelvételekre, beleértve az elbocsátást” is vonatkozik. Ezért egyértelműen az irányelv *tárgyi* hatálya alá tartozik.

24. Ami az irányelvnek a nemzeti bíróság tényállásra irányuló, végleges ellenőrzésétől függő *személyi* hatályát illeti, a tényállás alapján megkérdőjelezhetetlen, hogy A. Bordonaro az uniós jog szerinti munkavállalónak tekinthető. A. Bordonaro az általa tett pontosítások szerint heti három-öt alkalommal dolgozott, másfél évet meghaladó időszak alatt. Tevékenysége nem tekinthető pusztán kiegészítőnek vagy járulékosnak.¹³ Az idénymunkára kötött szerződés alapján foglalkoztatott személy pusztán a foglalkoztatás feltételei alapján nem zárható ki az uniós jog értelmében vett munkavállalók köréből.¹⁴

25. E körülmények között az irányelv alkalmazandó a jelen ügyben jogvitához vezető helyzetre.

26. Az, hogy a jelen indítványban szereplő elemzés az irányelvet tekinti elsődleges elemzési keretnek, semmi esetre sem zárja ki a Charta 21. cikke (1) bekezdésének egyidejű alkalmazhatóságát. Ugyanis amíg a szóban forgó rendelkezések a 2000/78 irányelv révén az uniós jog hatálya alá tartoznak, addig a Chartában foglalt védelem hatálya annak 51. cikke (1) bekezdésével összhangban érvényesül.¹⁵

27. A Charta 21. cikkének (1) bekezdése és a 2000/78 irányelv közötti kapcsolat következőképpen nem egymást kölcsönösen kizáró természetű. Sokkal inkább egymást pontosító és kiegészítő jellegű. Ahogyan azt már említettem, az irányelv a Chartában biztosított általános elv sajátos kifejeződése. A megfelelő elemzési keretnek ezért mindkét jogszabályban hasonlóan kell lennie.¹⁶ Ezen túlmenően, adott esetben mindkét jogi szövegben szereplő megközelítésnek ugyanazt a logikát kell követnie annak érdekében, hogy biztosítani lehessen a foglalkoztatásban az életkoron alapuló megkülönböztetés tilalmának területén az uniós jog és a nemzeti jog bírósági felülvizsgálatának koherens megközelítését.

28. Az is egyértelmű, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a Charta 21. cikkének (1) bekezdésében előírt elve irányadó marad a 2000/78 irányelv egyidejű alkalmazása esetén is. Közelebbről két olyan helyzet van, amikor ilyen esetben folyamatos relevanciával bír a Charta 21. cikke (1) bekezdésének alkalmazása. Először, a Charta rendelkezései továbbra is teljeskörűen alkalmazandók a másodlagos uniós jog és az uniós jog hatálya alá tartozó nemzeti jog potenciálisan összeegyeztethető értelmezése céljából. Másodsor, a Charta rendelkezései a másodlagos uniós jog érvényességének végső kritériumát alkotják.

29. Továbbá az egyenlő bánásmód elvének – mint általános jogelv vagy a Chartában rögzített alapjog – „független élete” különös jelentőséggel bír, ha – ahogyan azt a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatában rögzítette¹⁷ – az irányelvre való támaszkodást meggátolja az, hogy a jogvita magánfelek között áll fenn.¹⁸

13 — E tekintetben lásd: 2015. október 1-jei *O ítélet* (C-432/14, EU:C:2015:643, 22. és azt követő pontok, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

14 — E tekintetben lásd: 1992. február 26-i Raulin ítélet (C-357/89, EU:C:1992:87, 11. pont).

15 — E tekintetben lásd: 2016. április 19-i DI ítélet (C-441/14, EU:C:2016:278, 24. pont).

16 — Fordított helyzetben ugyanezért a gondolatmenetért lásd a *Fries ügyre vonatkozó indítványom* (C-190/16, EU:C:2017:225).

17 — Lásd például: 1986. február 26-i Marshall ítélet (152/84, EU:C:1986:84, 48. pont); 1994. július 14-i Faccini Dori ítélet (C-91/92, EU:C:1994:292, 20. pont); 2004. október 5-i Pfeiffer és társai ítélet (C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 108. pont); 2010. január 19-i Küçükdeveci ítélet (C-555/07, EU:C:2010:21, 46. pont); 2014. január 15-i Association de médiation sociale ítélet (C-176/12, EU:C:2014:2, 36. pont).

18 — Lásd: 2010. január 19-i Küçükdeveci ítélet (C-555/07, EU:C:2010:21, 50. és 51. pont); 2016. április 19-i DI ítélet (C-441/14, EU:C:2016: 278, 35–37. pont).

2. A nemzeti bíróság által feltett kérdés pontos terjedelme

30. A Bíróság elé terjesztett beadványokban csak A. Bordonaro érvelt úgy, hogy el kell tekinteni a szóban forgó nemzeti rendelkezés alkalmazásától és közvetlenül kell alkalmazni az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának uniós elvét.

31. A Charta 21. cikke (1) bekezdése valamely horizontális viszonyban való esetleges közvetlen alkalmazhatóságának kényes kérdésével lényegében két okból nem kell foglalkozni a jelen ügyben.

32. Először is az előzetes döntéshozatal céljából a Bíróság elé terjesztett kérdés kizárólag valamely nemzeti rendelkezés uniós joggal való „normatív” vagy „elvont” összeegyeztethetőségére vonatkozik. Összeegyeztethető-e az uniós joggal egy olyan nemzeti rendelkezés, amely általában a jogviszonyok valamennyi típusára alkalmazandó? Ez az értékelés megelőzi a magánjogi jogviszonyok konkrét körülményei esetén rendelkezésre álló esetleges későbbi jogorvoslatokat, és azoktól független. Azaz a jelen ügy központi kérdése az, hogy a vertikális vagy horizontális viszonyokban való alkalmazására tekintet nélkül, elvontan vizsgált valamely nemzeti rendelkezés összeegyeztethető-e az uniós joggal. A kérdést előterjesztő bíróság nem tett fel kérdést a szóban forgó nemzeti rendelkezés irányelvnek való megfelelése esetleges hiányából levonható következményeket illetően.

33. Másodszor, ahogyan azt a Bizottság és az Abercrombie & Fitch írásbeli észrevételeiben előadta és a tárgyaláson is megerősítette, a 2000/78 irányelvet átültették az olasz jogba.¹⁹ E körülmény jelentősége kifejezetten említést érdemel. Ez azt jelenti, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának kötelezettsége nemcsak az irányelvből vagy a Charta 21. cikkének (1) bekezdéséből, hanem ezen uniós rendelkezéseket a nemzeti jogba átültető nemzeti szabályokból is ered.

34. E körülmények között az uniós jog a horizontális viszonyokat a későbbiekben elsődlegesen az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés nemzeti tilalmának az uniós jog – amint azt a Bíróság értelmezi – eredeti (és később párhuzamos) rendelkezéseinek megfelelő értelmezése révén érintheti. Ezt követően a nemzeti bíróságnak szükség esetén figyelembe kell vennie a teljes jogszabályi rendszert és alkalmaznia kell a rendelkezésre álló értelmezési módszereket.²⁰ Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban semmi sem utal arra, hogy a nemzeti bíróság számára lehetetlen volna a szóban forgó nemzeti rendelkezést az uniós joggal összeegyeztethető módon értelmezni.²¹

35. Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés uniós jogból eredő tilalma ezért nemzeti szinten elsődlegesen – a forrásukat képező uniós rendelkezéseknek megfelelően értelmezett – nemzeti végrehajtási rendelkezései révén érint konkrét helyzeteket. E körülmény elismerése megelőzi a Charta rendelkezései esetleges horizontális közvetlen alkalmazhatóságának terjedelmével kapcsolatos téves elméleteket. Gyakorlatilag igen kevés és inkább rendkívüli esetre korlátozza azokat a helyzeteket, amelyekben megfontolható lehet a Charta rendelkezéseinek magánfelek közötti jogviszonyra történő ilyen közvetlen alkalmazása. Figyelembe veszi az alapvető jogok magánjogi viszonyokban betöltött szerepét elsődlegesen értelmező jellegűnek tekintő számos jogrendszer – álláspontom szerint érzékeny – gyakorlatát is: a jogok és kötelezettségek tartalmát – amelyeket létjogosultságuk esetén a nemzeti jognak kell meghatározni – az alapvető jogoknak megfelelően kell értelmezni.

19 — Az e Bíróság rendelkezésére álló dokumentumok alapján úgy tűnik, hogy a 2000/78 irányelvet a 2003. július 9-i 216. sz. Decreto Legislativo, Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelv átültetéséről szóló, 2003. július 9-i 216. sz. törvényerejű rendelet; a GURI 2003. augusztus 13-i 187. száma) ültette át az olasz jogba.

20 — E tekintetben lásd: 2004. október 5-i Pfeiffer és társai ítélet (C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 113. pont); 2010. január 19-i Küçükdeveci ítélet (C-555/07, EU:C:2010:21, 48. pont); 2014. január 15-i Association de médiation sociale ítélet (C-176/12, EU:C:2014:2, 38. pont); 2016. április 19-i DI ítélet (C-441/14, EU:C:2016: 278, 31. pont).

21 — A 2010. január 19-i Küçükdeveci ítéletben (C-555/07, EU:C:2010:21, 49. pont) és a 2014. január 15-i Association de médiation sociale ítéletben (C-176/12, EU:C:2014:2, 40. pont) érintett helyzettel eltérően. Figyelembe véve az uniós jognak megfelelő értelmezés esetleges lehetetlenségét, szintén lásd: 2016. április 19-i DI ítélet (C-441/14, EU:C:2016: 278, 37. pont).

36. A fenti előzetes megfontolásokat szem előtt tartva, a jelen indítvány következő részében szereplő elemzésem középpontjában a szóban forgó nemzeti rendelkezések irányelvvel való összeegyeztethetősége áll.

B – Életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés

37. Az egyenlő bánásmód irányelv 2. cikkének (1) bekezdésében foglalt elve tiltja az irányelv 1. cikkében hivatkozott bármely okon alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést. Ezen okok között szerepel az életkor. Az irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja szerint *közvetlen* hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha az 1. cikkben felsorolt okok bármelyike miatt valaki hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni.²²

38. Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés eltér a többi „gyanús októl”, mint például a vallástól vagy meggyőződéstől, fogyatékoságtól, illetve szexuális irányultságtól. A többi októl eltérően az életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés a 6. cikkben foglalt konkrét szabály alapján igazolható.²³ Az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése szerint a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, például jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci vagy szakképzési céllal objektív és észszerű módon igazolható, valamint e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek.

39. Az irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjában és 6. cikkének (1) bekezdésében foglalt, említett szabályozási keret szem előtt tartása mellett az elemzésem a következőképpen épül fel. Először megvizsgálom, hogy valamely tiltott ok alapján fennáll-e az egyének összehasonlítható csoportjaival való eltérő bánásmód (1). Ezt követően elemezni fogom, hogy mit kell „kedvezőtlenebb” bánásmód alatt érteni (2). Végül rátérek a megengedhető igazolásokra, jelesül arra, hogy az eltérő bánásmód jogszerű céllal igazolható-e, és hogy az e cél elérésére irányuló intézkedés megfelelő és szükséges-e (3).

1. Hasonló helyzetek tiltott okon alapuló eltérő kezelése

40. Az összehasonlíthatóság nem jelent azonosságot. Csak azt vizsgálja, hogy egy adott minőséggel (a *tertium comparationis*, amely lehet egy érték, egy cél, jogi aktus, helyzet stb.) kapcsolatban az összehasonlítandó tényezők (személyek, vállalkozások, termékek stb.) több hasonlóságot, vagy pedig több eltérést mutatnak.²⁴ Az összehasonlíthatóság értékeléséhez kellően figyelembe kell venni az értékelés elvégzésének konkrét körülményeit: vagyis az érintett ellátás vagy szabályozás körülményeit.²⁵ Amint az a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából következik, a helyzetek összehasonlíthatóságát átfogóan, az e helyzetekre jellemző tényezők összességének fényében, a szóban forgó különbségtételt létrehozó aktus tárgyára és céljára tekintettel kell értékelni.²⁶

22 — Szintén lásd például: 2016. november 24-i Parris ítélet (C-443/15, EU:C:2016:897, 65. pont).

23 — 2009. március 5-i Age Concern England ítélet (C-388/07, EU:C:2009:128, 60. pont). Az életkor mint „gyanús ok” „eltérő” természetére vonatkozó értekezésként lásd például: Mazák főtanácsnok Palacios de la Villa ügyre (C-411/05, EU:C:2007:106, 61–64. pont) és Age Concern England ügyre vonatkozó indítványa (C-388/07, EU:C:2008:518, 73–75. pont); Jacobs főtanácsnok Lindorfer kontra Tanács ügyre vonatkozó indítványa (C-227/04 P, EU:C:2005:656, 83. és azt követő pontok).

24 — Lásd a Lidl ügyre (C-134/15, EU:C:2016:169, 69. pont) és a Belga Királyság kontra Bizottság ügyre (C-270/15 P, EU:C:2016:289, 30. pont) vonatkozó indítványaim.

25 — E tekintetben lásd: 2013. december 12-i Hay ítélet (C-267/12, EU:C:2013:823, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2015. október 1-jei *O ítélet* (C-432/14, EU:C:2015:643, 32. pont).

26 — Lásd például: 2008. december 16-i Arcelor Atlantique et Lorraine és társai ítélet (C-127/07, EU:C:2008:728, 25. és 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2015. október 1-jei *O ítélet* (C-432/14, EU:C:2015:643, 31. pont).

41. A jelen ügyben a 2000/78 irányelv határozza meg az összehasonlítás elvégzésének átfogó jogszabályi keretét. Az összehasonlítással érintett, meghatározott minőség tehát a foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott bánásmód (hozzáférés, feltételek, elbocsátás).

42. Az összehasonlítandó elemek olyan személyek, aki az ilyen egyenlő(tlen) bánásmód vonatkozik. A szóban forgó nemzeti jogszabályok (mind a felvétel, mind az elbocsátás idején) az idénymunkára kötött szerződéseket szabályozzák. E jogszabályok a munkavállaló életkorától függően két eltérő szabályrendszert hoznak létre. Először, a törvényerejű rendelet 34. cikkének (1) bekezdése értelmében a munkáltatók bizonyos objektív feltételek teljesítése esetén a munkavállaló életkorára tekintet nélkül élhetnek a szerződéssel. E szerződés alkalmazása a kollektív szerződések által előre meghatározott időszakokra előírt követelmények szerint teljesítendő szolgáltatások nem folytatólagos vagy időszakos jellegének feltételéhez kötődik.²⁷ Másodsor, a törvényerejű rendelet 34. cikkének (2) bekezdése szerint a 25 év alatti vagy 45 év feletti (illetve a későbbi módosítás szerint 55 év feletti) munkavállalók esetén szükségtelenek ezek a feltételek, és az időszakos szerződések „minden esetben” megköthetők. Ahogyan továbbá az olasz kormány a tárgyaláson egyértelművé tette, az utóbbi rendelkezés alapján 25 év alatti személyekkel megkötött, idénymunkáról szóló szerződések e személyek 25. születésnapján megszűnnek.

43. A szóban forgó szabály pontosan egy meghatározott szerződéstípushoz való hozzáférésre és elbocsátásra tekintettel tesz különbséget életkor alapján a személyek három csoportja között. E szabályozás hatása az, hogy kizárólag az életkor alapján bizonyos egyéneket másoktól eltérően kezelnek, tekintet nélkül arra, hogy ezen egyének a szolgáltatások és feladatok jellegét, a szakmai tapasztalatot vagy képesítéseket illetően összehasonlítható helyzetekben lehetnek-e.

44. Ami ezen túlmenően a 25 éves életkor betöltésekor automatikusan bekövetkező elbocsátást illeti, a törvényerejű rendelet 34. cikkének (2) bekezdése alapján idénymunkára kötött szerződéssel rendelkező, 25. életévüket betöltött munkavállalók az azonos szerződés alapján felvett fiatalabb munkavállalókkal, valamint a 34. cikk (1) bekezdése alapján alkalmazott munkavállalókkal összehasonlítható helyzetben vannak. Így kizárólag életkoruk miatt szembesülnek az elbocsátással.

45. Egyértelmű tehát az életkoron alapuló eltérő bánásmód. A személyek ezen eltérő csoportjainak összehasonlíthatósága csak akkor volna kizárt, ha lenne olyan elem – mint például valamely személyes jellemző, vagy ténybeli, illetve jogi körülmény –, amely annyira különbözővé teszi a helyzeteket, hogy logikátlanná vagy észszerűtlenné válik az összehasonlítás. Az eltérések meghaladják a hasonlóságokat, vagy fennállhat akár csak egyetlen, de olyan alapvető eltérés is, amely lehetetlenné teszi az összehasonlítást.

46. Nézetem szerint a jelen ügyben nem ez a helyzet. Felvethető, hogy ilyen alapvető megkülönböztető elemnek minősül a fiatalok közötti különösen súlyos munkanélküliség társadalmi kérdése. Mivel a fiatalok körében elég magas és strukturális jellegű a munkanélküliség, a munkaerőpiachoz való hozzáférés szempontjából a népesség fiatalabb része már nem hasonlítható össze a népesség fennmaradó részével. Elmondható, hogy saját, elkülönült kategóriát hoz létre.

27 — Az olasz kormány a tárgyaláson egyértelművé tette, hogy mivel e kollektív szerződéseket nem kötötték meg, az említett követelményeket egy 2004-ben elfogadott miniszteri rendelet határozza meg.

47. Nem értek egyet. Ahogyan azt már említettem, az összehasonlíthatóság értékelése átfogó jellegű. Az összehasonlítás tárgyát képező, meghatározott minőség szempontjából releváns, számos tényezőt átfogóan vizsgál. A munkavégzéshez és foglalkoztatáshoz való hozzáférés és az annak során alkalmazott bánásmód szempontjából az összes korcsoport kaphatja ugyanazt a szerződést. Mindannyian ugyanazokért az állásokért versengenek. Következésképpen teljeskörűen összehasonlíthatók.²⁸

48. Az, hogy fennállhat némi részleges eltérés – például, hogy egy adott korcsoport néhány sajátos problémával rendelkezhet –, természetesen releváns lehet az e probléma orvoslására irányuló nemzeti intézkedés indokolása szempontjából. Támogathatja az említett intézkedés elfogadásának alapjául szolgáló politikát. Ezek a megfontolások ugyanakkor az olasz kormány által felhozott jogszerű cél gerincét alkotják. Ezen elem vizsgálata ezért az intézkedés igazolásának elemzéséhez tartozik.

49. A törvényerejű rendelet 34. cikkének (2) bekezdésével érintett fiatal munkavállalók ezért más munkavállalókkal és álláskeresőkkel összehasonlítható helyzetben vannak. Egyértelmű továbbá, hogy a szóban forgó rendelkezés a szerződés a 25. életév betöltésekor történő automatikus megszűnésének előírásával eltérő bánásmódot alkalmaz a törvényerejű rendelet 34. cikkének (2) bekezdése alapján felvett, a 25. életévüket be nem töltött és a 25, illetve 55 év felett munkavállalókkal, valamint a törvényerejű rendelet 34. cikkének (1) bekezdésében foglalt általános szabályon alapuló, időnyomukára kötött szerződéssel rendelkező munkavállalókkal szemben.²⁹

50. Összefoglalva: a törvényerejű rendelet 34. cikkének (2) bekezdése *összehasonlítható* csoportok közötti, egyetlen *tiltott okon*, jelesül az életkoron alapuló, közvetlen *eltérő bánásmódról* rendelkezik.

2. Kedvezőtlenebb bánásmód

51. A 2. cikk (2) bekezdésének a) pontja szerint az irányelvben foglalt védelem akkor alkalmazandó, ha valaki „másik személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban” részesül. Ez azt jelenti, hogy az eltérő bánásmódnak adott életkorú személy(ek) hátrányára vagy sérelmére kell szolgálnia.

52. A Bíróságra érkező, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos esetek jellemzően ellátásokra, munkafeltételekre vagy olyan korlátozásokra vonatkoznak, amelyek egy adott igénylő számára egyértelműen előnnyel vagy hátránnyal járnak.³⁰ Ezekben az esetekben igencsak magától értetődő annak megállapítása, hogy az egyén sérelmére alkalmazzák-e a szóban forgó intézkedést. Egyértelműen kedvezőtlenebb bánásmódnak minősül az ellátás hiánya, az alacsonyabb fizetés vagy az akarat ellenére történő kényszerű nyugdíjba vonulás.

53. A jelen ügy ugyanakkor összetettebb. A Bíróság előtt igencsak sok vitára adott okot az, hogy a védett csoport javát vagy sérelmét szolgálja-e a vitatott nemzeti rendelkezés.

28 — Ez is oka annak, hogy itt meg kell különböztetni a 2015. október 1-jei *O ítéletet* (C-432/14, EU:C:2015:643, 37–39. pont). Ez az ügy olyan nemzeti rendelkezésre vonatkozott, amelynek alapján a határozott időre szóló munkaszerződés megszűnésekor, ha a szerződéses munkaviszony nem folytatódik határozatlan időre szóló szerződéssel, a szerződés lejártára tekintettel folyósított juttatás nem jár abban az esetben, amikor a szerződést fiatalal kötötték iskolai vagy egyetemi szünetének ideje alatti időszakokra. A Bíróság megállapította, hogy e tanulók helyzete nem hasonlítható objektív módon össze azon munkavállalók helyzetével, akik jogosultak az említett juttatásra. Az O ügygel ellentétben a jelen ügyben szereplő, 25 éven aluliak csoportjához tartozó személyek rendszeres foglalkoztatást, és nem csupán nyári szünet alatti munkavégzési tapasztalatot keresnek. Ez az indoka annak, hogy nem alkotnak eltérő típusú szakmai tapasztalatot kereső konkrét csoportot: ismétlem: valószínűleg ők is pontosan ugyanazt a szerződéstípust keresik, mint a lakosság fennmaradó része.

29 — E tekintetben lásd: 2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 44. pont).

30 — A nyugdíjjogosultság meghatározásával kapcsolatban lásd például: 2016. június 16-i Lesar ítélet (C-159/15, EU:C:2016:451). A képzési költségekkel kapcsolatos adólevonásokat illetően lásd: 2016. november 10-i de Lange ítélet (C-548/15, EU:C:2016:850). A fizetésemelési feltételeit illetően lásd például: 2016. december 21-i Bowman ítélet (C-539/15, EU:C:2016:977). Valamely szakma gyakorlásával kapcsolatban lásd például: 2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573) és 2016. november 15-i Salaberria Sorondo ítélet (C-258/15, EU:C:2016:873). A munkaviszony nyugdíjba vonuláson alapuló megszüntetésére vonatkozó záradékokat illetően lásd például: 2010. október 12-i Rosenbladt ítélet (C-45/09, EU:C:2010:601).

54. A. Bordonaro előadja, hogy az idénymunkára kötött szerződés kedvezőtlen szerződéstípus. Hiányzik belőle a munkaidővel kapcsolatos bizonyosság. Az elbocsátást lehetővé teszi pusztán az életkor alapján.

55. Írásbeli észrevételeiben a Bizottság a szerződés 25. életév elérésével történő automatikus megszűnésének elemét helyezte középpontba. A Bizottság szerint ez az elem az irányelv alkalmazásában életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg.

56. Az olasz kormány és az Abercrombie & Fitch ezzel ellentétes álláspontra helyezkedik. Előadják, hogy az eltérő bánásmód nem valósít meg kedvezőtlenebb bánásmódot. A 25 éven aluli munkavállalók ugyanis kedvezőbb bánásmódban részesülnek a 25 éves vagy annál idősebb munkavállalókhöz képest. Az Abercrombie & Fitch szerint az idénymunkára kötött szerződés „kiegészítő szerződési lehetőség”, amely privilegizált szerződési jogállást biztosít a munkavállalónak, így vonzóbbá teszi őt a munkáltatók számára. Az olasz kormány továbbá azt állította, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve vonatkozik az idénymunkára kötött szerződésben szereplő egyéb munkafeltételekre is, például a fizetésre, éves szabadságra és a szociális védelemre.

57. Mindenekelőtt egyértelművé kell tenni, hogy semmi nem utal arra, hogy a szóban forgó rendelkezés a pozitív és különleges intézkedés kategóriájába tartozik. Az irányelv 7. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy tekintettel a teljes egyenlőség gyakorlati biztosítására, az egyenlő bánásmód elve nem akadályozhatja meg egyik tagállamot sem abban, hogy az 1. cikkben említett okok bármelyikével kapcsolatos hátrányok megakadályozását vagy kompenzálását célzó, külön intézkedéseket tartson fenn vagy fogadjon el. Az e rendelkezés hatálya alá tartozó intézkedések konkrétan és kizárólagosan a ténylegesen fennálló hátrányok megakadályozását vagy kompenzálását célozzák.³¹

58. Ugyanakkor a jelen ügyben, amely korántsem irányul egyértelműen a fiatal munkavállalók számára a teljes egyenlőség gyakorlati biztosítását célzó előny nyújtására, vegyesnek tűnik az intézkedés tényleges hatása. Bizonyos szempontból ez úgy tűnhet, hogy állandósítja a népesség fiatalabb részének munkapiacra elfoglalt hátrányosabb helyzetét.³²

59. Akárhogy is legyen, az olasz kormány a tárgyaláson megerősítette, hogy a szóban forgó rendelkezést nem az irányelv 7. cikkének (1) bekezdése értelmében vett pozitív és különleges intézkedésnek szánták.

60. Ezt az állítást kiindulópontként kezelve továbbra is lényeges a „kedvezőtlenebb bánásmód” fennállásának értékelése. Nyilvánvaló, hogy a szóban forgó intézkedés vegyes hatással bír. Az is kiderül, hogy a potenciális kérelmező nézőpontjától és az elemzés központi kérdésétől függ az intézkedés esetleges kedvezőtlenebb bánásmódot eredményező hatásának értékelése.

61. Az irányelv (15) preambulumbekkezdése kimondja, hogy azoknak a tényeknek a megítélése, amelyek alapján közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni, a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban a nemzeti joghatóságra tartozik.³³ Ha ilyen tények bizonyításra kerülnek, az alperesnek az irányelv 10. cikkének (1) bekezdésében rögzített mechanizmussal összhangban bizonyítania kell, hogy nem sérült az egyenlő bánásmód elve.³⁴

31 — Analógia útján lásd: 1995. október 17-i Kalanke ítélet (C-450/93, EU:C:1995:322, 18. pont). A többek között a kinevezés vagy előléptetés elsődlegességét támogató előírásokból álló, hivatkozott intézkedésekre azonban korlátozások vonatkoznak. Lásd például: 1995. október 17-i Kalanke ítélet (C-450/93, EU:C:1995:322, 22. pont); 1997. november 11-i Marschall ítélet (C-409/95, EU:C:1997:533, 32. pont).

32 — A nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés területén a Bíróság elutasította, hogy valamely nemzeti rendelkezést „pozitív aktussal” fedeztetni lehessen tekinteni abban az esetben, ha ez a szabály korántsem biztosítja a férfiak és nők közötti gyakorlati teljes egyenlőséget, hanem jellegénél fogva inkább állandósítja a férfiak és a nők közötti hagyományos szereposztást. Lásd például: 2015. július 16-i Maistrellis ítélet (C-222/14, EU:C:2015:473, 50. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

33 — Szintén lásd: 2011. július 21-i Fuchs és Köhler ítélet (C-159/10 és C-160/10, EU:C:2011:508, 79. pont).

34 — 2013. április 25-i Asociația Accept ítélet (C-81/12, EU:C:2013:275, 42. pont).

62. Tehát, az előzetes döntéshozatali eljárásról szóló EUMSZ 267. cikkben rögzített feladatmegosztásra is tekintettel,³⁵ a nemzeti bíróság feladata annak alapvetően ténybeli vizsgálata, hogy fennáll-e a kedvezőtlenebb bánásmód, amely kulcsfontosságú a hátrányos megkülönböztetés megállapítása szempontjából. A nemzeti bíróság számára segítségül felvázolható ugyanakkor néhány hasznos vezérelem.

63. A 25. életév elérésekor bekövetkező automatikus elbocsátás a törvényerejű rendelet 34. cikkének (2) bekezdésén alapuló, idénymunkára kötött szerződés felhasználása korlátozásának tekinthető. Bizonyos szempontból ezt az intézkedést valóban lehet olyannak tekinteni, amely a fokozatosan „kevésbé fiatal” váló munkavállalók bizonytalan helyzete állandósításának elkerülésére irányul. A munkavállalókat ugyanakkor olyan helyzetbe hozza, hogy a teljesítményükre vagy konkrét magatartásukra tekintet nélkül elbocsátásra kerülnek. Nehezen vitatható, hogy ez az elem egyedi vizsgálat esetén kedvezőtlenebb bánásmódot valósít meg.³⁶

64. Ahogyan arra már utaltam, a jelen ügyben a kedvezőbb van kedvezőtlenebb bánásmód vizsgálata ugyanakkor nem korlátozható egyetlen elemre. A kérdést előterjesztő bíróság kérdése a törvényerejű rendelet 34. cikkének (2) bekezdésében foglalt szabályra vonatkozik, amely tartalmazza a munkavállalás elemét, és a szerződések megszűnéséhez kapcsolódó elemet is. Véleményem szerint a két elem elválaszthatatlanul kötődik egymáshoz. Ezért a kérdést előterjesztő bíróság számára adandó hasznos válasz érdekében az intézkedés értékelésének átfogó, globális jellegűnek kell lennie, amely egyensúlyt teremt a szerződési jogviszony, feltételek és megfontolások különböző elemei között. Különösen a szerződés hatását kell a teljes alkalmazandó jogszabályi keret figyelembevételével értékelni, amely jogszabályi keret az idénymunkára kötött szerződéshez kapcsolódó munkafeltételek általános szabályozását (mint például végkielégítés, éves szabadság, a munkáltató és a munkavállaló helyzetének egyenlősége vagy a munkavállalónak a munka szabad visszautasíthatóságára vonatkozó lehetősége), valamint a piacon a fiatal személyek piachoz való hozzáféréseire gyakorolt hatásának figyelembevételét is magában foglalja.

65. A Bíróság a *Mangold ítéletben úgy ítélte meg, hogy annak engedélyezése, hogy korlátozás nélkül határozott ideig tartó szerződést kössenek egy bizonyos életkort betöltött munkavállalókkal, az irányelv alapján az életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósít meg.*³⁷ A *Georgiev ítéletben a Bíróság megállapította, hogy a határozott időtartamra szóló munkaszerződéseknek a 65. életévüket betöltő egyetemi tanárok esetében történő alkalmazása az irányelv 6. cikkének értelmében vett eltérő bánásmódnak minősül, mivel e tanárok a 65 év alatti tanároknál „bizonytalanabb” helyzetbe kerültek.*³⁸

66. Az említett ítélkezési gyakorlatból nyilvánvaló, hogy a bánásmód egyenlőtlensége esetén annak kedvezőtlenebb jellege az adott korkategóriákra vonatkozó szerződési szabályokból eredő feltételek átfogó értékelésével állapítható meg, amely során kiindulópont a rendes munkaviszony a rugalmasabb munka más formáival, például a határozott időre szóló szerződésekkel szemben. Ezen értékelés eredményeként „kedvezőtlenebb bánásmódnak” tekinthető a határozatlan idejű munkaszerződésekhez képest a stabilitás alacsonyabb fokával rendelkező, sajátos (határozott idejű) szerződési formák korlátozás nélküli engedélyezése vagy alkalmazása.

67. A jelen ügyben az idénymunkára kötött szerződés *önálló* szerződési formát képez, amelyet a „rendes szerződésektől” (teljes munkaidős és részmunkaidős szerződések is) a munkaviszony időbeli megszervezése *különböztet meg*. A rugalmasság a munkaviszony időbeli elemére vonatkozik, amelyet a munkáltatók szükségleteiknek megfelelően határozhatnak meg. Az idénymunkára kötött szerződések

35 — Lásd például: 2016. július 28-i Kratzer ítélet (C-423/15, EU:C:2016:604, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

36 — Lásd például: 2007. október 16-i Palacios de la Villa ítélet (C-411/05, EU:C:2007:604, 51. pont); 2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 44. pont).

37 — 2005. november 22-i Mangold ítélet (C-144/04, EU:C:2005:709, 57. pont).

38 — 2010. november 18-i Georgiev ítélet (C-250/09 és C-268/09, EU:C:2010:699, 33. és 34. pont), amelyben a Bíróság elutasítja a bolgár kormány azon érveit, amelyek szerint az intézkedés nem minősül kedvezőtlen bánásmódnak.

alkalmazása azzal jár, hogy a munkavállaló nem rendelkezik garantált számú munkaórával, így fix jövedelemmel sem. Míg e szabályok objektív indokokból és bizonyos feltételek mellett a munkavállalók valamennyi kategóriájára vonatkoznak, a 25 éven aluli munkavállalókra vonatkozó szabályozás eltér a szabályozási feltételektől, ami indokolja ezen *önálló* szerződéstípus alkalmazását.

68. Másfelől ugyanakkor a szóban forgó rendelkezés a különösen rugalmas szerződés révén a 25 évesnél fiatalabb személyek számára állítólagosan szélesebb körű hozzáférést kínál a munkaerőpiachoz. Nem zárja ki, hogy a munkáltatók más szerződéstípust ajánljanak fel e személyek számára. Ugyanakkor azonban az, hogy az idenymunkára kötött szerződések objektív követelmények nélkül alkalmazhatók, a 25 éven aluli személyek számára megnehezítheti más, a munkáltatónak ekkora rugalmasságot nem biztosító szerződésekhez való hozzáférést. Következésképpen a fiatalabb munkavállalók olyan helyzetbe kerülhetnek, amelyben a szakmai pályafutásuk egy részében nehezebben férnek hozzá a „rendes” foglalkoztatáshoz.³⁹ Összefoglalva, bár az uniós jog nem zárja ki e rugalmasabb szerződési módokat,⁴⁰ problémássá válhat azok adott korcsoportra vonatkozó előírása vagy korlátlan alkalmazása.

69. Továbbá az, hogy a nemzeti jog korlátozza az idenymunkára kötött szerződések általános használatát (és hogy idővel fokozatosan szigorították a korlátozásokat), jelzi, hogy a munkafeltételek vonatkozásában a nemzeti jog szempontjából nem minden kétséget kizáróan minősül kedvezőbb vagy védelmezőbb jellegű bánásmódnak a szerződés alkalmazása. Írásbeli észrevételeiben ugyanis az olasz kormány úgy hivatkozott e szerződésre, mint „a rendes munkaszerződésnél kisebb igénybevételt jelentő és kevésbé költséges” eszközre.

70. Következésképpen véleményem szerint a kedvezőtlenebb bánásmód fennállása vizsgálatának meg kell valósítania a szabályalkalmazás hatásának átfogó értékelését. Ez az értékelés egyaránt igényli a tényleges hatás ismeretét, és a szabályalkalmazás tágabb jogszabályi környezetének ismeretét. Ezt a kérdést ezért a nemzeti bíróságnak kell eldöntenie.

71. Az említett értékelés végzése során két szélsőséget kell elkerülni. Először, e részből kiderül, hogy a kedvezőtlenebb bánásmód vizsgálatának nem pusztán egyetlen, igen sajátos, a többi szabályra tekintet nélkül, önállóan értelmezett szabályra kell irányulnia. Másodszor, az átfogó, globális jellegű értékelés azt jelenti, hogy a csomagon belül egyes elemek pozitívak, míg mások negatívak lehetnek. Ritkán mondható el, hogy valamely intézkedés minden elemében kizárólag kedvező lenne. Az egész az, ami számít: az intézkedés összességében hátrányosabban érinti-e a védett csoportot?

72. Végül azt is szem előtt kell tartani, hogy az intézkedés hatása nem tévesztendő össze az olasz kormány által megtett intézkedés célkitűzésével. A szóban forgó intézkedés valóban irányulhat arra, hogy a fiatal állásukeresők számára további lehetőséget biztosítson a munkaerőpiacra való belépésre. Az intézkedés személyek e csoportjára tekintettel hátrányos jellegének megállapítását szolgáló standard ugyanakkor a hatással kapcsolatos, amely átfogóan értékelve ismételt magában foglalja nemcsak a piachoz való hozzáférést, hanem a munkafeltételeket és az elbocsátást is.

3. Igazolás

73. Amennyiben a nemzeti bíróság megítélése szerint a törvényerejű rendelet 34. cikkének (2) bekezdése az irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett kedvezőtlenebb bánásmódot valósít meg, meg kell vizsgálni, hogy ezen eltérő bánásmód igazolható-e az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése alapján. Pontosabban az értékelés ezt követően annak vizsgálatára tér rá, hogy az eltérő bánásmódot objektíve és észszerűen indokolhatja-e valamely jogszerű cél (a), hogy a cél elérésének megfelelőek-e az eszközei, és nem haladják-e meg a cél eléréséhez szükséges mértéket (b).

39 — Analógia útján lásd: 2005. november 22-i Mangold ítélet (C-144/04, EU:C:2005:709), 64. pont.

40 — Lásd például: 2004. október 12-i Wippel ítélet (C-313/02, EU:C:2004:607).

a) Jogszerű cél

74. A jelen ügyben nem volt vitamentes a törvényerejű rendelet 34. cikkének (2) bekezdésében előírányzott jogszerű cél meghatározása. Ahogyan arra a kérdést előterjesztő bíróság rámutat, a törvényerejű rendelet nem tartalmaz konkrét utalást a 34. cikkének (2) bekezdése révén követett célkitűzésekre.

75. Főszabály szerint az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése azt a terhet rója a tagállamokra, hogy magasabb bizonyítási küszöb szerint kell meghatározniuk az elérni kívánt cél jogszerűségét.⁴¹ Mindazonáltal az intézkedés feltételezhető alapját képező célkitűzés egyértelmű kinyilvánítása hiányában a Bíróság bizonyos mértékű rugalmasságot fogadott el az alapul szolgáló célok azonosítása érdekében, amellyel az érintett intézkedés általános összefüggéséhez hasonló elemek igénybevétele tette lehetővé.⁴²

76. Az olasz kormány az intézkedés alapjául szolgáló számos különböző célkitűzést hozott fel, amelyek némileg összefüggenek, de teljeskörűen nem fedik egymást. Először, a szóban forgó intézkedés a foglalkoztatási arány fokozása érdekében a munkaerőpiaci rugalmasság elősegítésére irányuló jogi keret részét képezi. Másodsor, a nemzeti szabályozás célja a fiatalok munkaerőpiacra lépésének támogatása. Harmadszor, az olasz kormány a tárgyaláson részletesebben kifejtette, hogy a szóban forgó konkrét rendelkezés alapját képező pontosabb célkitűzés az első foglalkoztatás lehetőségének biztosítása, amely kezdeti és későbbi releváns tapasztalatszerzést tesz lehetővé a munkaerőpiacon, de stabil foglalkoztatást nem.

77. A Bizottság előadta, hogy ez a célkitűzés a szóban forgó törvényerejű rendelet alapját képező „legge di delegából” (felhatalmazó törvény) is azonosítható, amely jogszabály 1. cikkének (1) bekezdése „[...] – különös tekintettel a nőkre és a fiatalok személyekre – a munkanélküliek és az első ízben állást kereső összes személy szakmai beilleszkedési képességének fokozására irányuló célkitűzésre utal”.⁴³

78. Az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése a jogszerű célok példalódzó jellegű felsorolását adja. A felsorolásban szerepel a foglalkoztatáspolitikai, a munkaerőpiac és szakképzés.⁴⁴ A 6. cikk (1) bekezdésének a) pontja kifejezetten példákkal szolgál a jogszerű eltérő bánásmódokat illetően, mint „a munkavállalás és a szakképzésben való részvétel külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából”.

41 — Lásd: 2009. március 5-i *Age Concern England* ítélet (C-388/07, EU:C:2009:128, 65. pont).

42 — Lásd például: 2007. október 16-i *Palacios de la Villa* ítélet (C-411/05, EU:C:2007:604, 56. és 57. pont); 2009. március 5-i *Age Concern England* ítélet (C-388/07, EU:C:2009:128, 45. pont); 2010. január 12-i *Petersen* ítélet (C-341/08, EU:C:2010:4, 40. pont); 2014. november 13-i *Vital Pérez* ítélet (C-416/13, EU:C:2014:2371, 62. pont).

43 — 2003. február 14-i 30. sz. törvény. A GURI 2003. február 26-i 47. száma.

44 — E tekintetben lásd: 2009. március 5-i *Age Concern England* ítélet (C-388/07, EU:C:2009:128, 43. pont); 2010. október 12-i *Rosenblatt* ítélet (C-45/09, EU:C:2010:601, 40. pont); és 2011. szeptember 13-i *Prigge és társai* ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 80. pont)

79. A foglalkoztatás elősegítése ezért kétségtelenül jogszerű célnak minősül. Ez a fiatalok személyek foglalkoztatása esetén még inkább így van, amely kérdés nyugtalanítja az európai intézményeket is.⁴⁵ A Bíróság ismételtén megerősítette, hogy a jogszerű célok között szerepel a fiatalok hivatásgyakorlás megkezdésének elősegítését magában foglaló alkalmazás előmozdítása,⁴⁶ vagy a fiatalok munkaerőpiaci helyzetének a szakmai beilleszkedésük elősegítése, illetve védelmük biztosítása céljából történő előmozdítása.⁴⁷

80. A Bíróság azt is elismerte, hogy a munkaerőpiac rugalmasságának előmozdítását szolgáló intézkedéseket foglalkoztatáspolitikai intézkedéseknek kell tekinteni.⁴⁸ E tekintetben a Bíróság kifejezetten elismerte, hogy valamely nemzeti jogszabály az foglalkoztatás és a munkaerőpiaci politika jogszerű céljaink elérése érdekében bizonyos fokú rugalmasságot ismerhet el és tarthat fent a munkáltatók számára.⁴⁹ Különösen a személyzeti gazdálkodás rugalmasságának növelésével a fiatal munkavállalók alkalmazásának elősegítése jogszerű célnak minősül.⁵⁰

81. Ennek eredményeként úgy tűnik, hogy az olasz kormány és a Bizottság által felhozott mindegyik cél főszabály szerint jogszerű célnak minősül az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése alapján.

82. A jelen ügyben fennálló konkrét problémát ugyanakkor nem a jogszerű cél teljes hiánya képezi. Épp ellenkezőleg, úgy tűnik, hogy az olasz kormány szép számban hivatkozott célokra, amelyek mindegyike ugyanakkor némileg különböző irányba visz. A jelen ügyben követett konkrét céllal kapcsolatban fennmaradó kétségeket illetően a döntés a nemzeti bíróság feladata.

83. Az intézkedés mögött álló valamely konkrét és jogszerű cél egyértelmű azonosításának igénye kulcsfontosságúvá válik az elemzés következő szakasza, az intézkedés megfelelőségének, összeegyeztethetőségének és szükségességének értékelése szempontjából. Az arányosság bármely vizsgálatához hasonlóan ez az értékelés a célok és eszközök közti kapcsolatot veszi célba. A kiválasztott eszközök megfelelőségének értékelése azonban lehetetlen, ha a célok nem egyértelműek. Képletesen szólva nehéz úgy megvitatni, hogy valaki megfelelő úton halad-e, ha nem közli, hogy ténylegesen hova is utazik. A célt – amelyből egyszerre több is követhető⁵¹ – ezért egyértelműen azonosítani kell.

b) Megfelelőség és szükségesség

84. A megfelelőség keretében azt kell vizsgálni, hogy a választott eszközök alkalmasak-e a célkitűzés teljesítésére. A szükségesség középpontjában az a kérdés áll, hogy a választott eszközökhöz képest van-e más, kevésbé beavatkozó jellegű alternatív eszköz. Mindkét típusú értékelés megkívánja az átfogó jogszabályi környezet, mint például a munkavállalók védelmét szolgáló általános szabályok, a visszaélés

45 — Lásd: az ifjúsági garancia létrehozásáról szóló, 2013. április 22-i tanácsi ajánlás (HL 2013. C 120., 1. o.). Ez a dokumentum iránymutatásokat állapít meg és azt ajánlja, hogy a tagállamok „biztosítsák, hogy valamennyi 25 év alatti fiatal a munkahelye elvesztését vagy a formális tanulás befejezését követő négy hónapos időszakon belül *színvonalas* állásajánlatot kapjon, illetve további oktatásban, tanulószervezéses gyakorlati képzésben vagy gyakornoki képzésben részesüljön”. (kiemelés tőlem).

46 — Lásd például: 2007. október 16-i Palacios de la Villa ítélet (C-411/05, EU:C:2007:604, 65. pont); 2010. január 12-i Petersen ítélet (C-341/08, EU:C:2010:4, 68. pont); 2010. november 18-i Georgiev ítélet (C-250/09 és C-268/09, EU:C:2010:699, 45. pont); 2011. július 21-i Fuchs és Köhler ítélet (C-159/10 és C-160/10, EU:C:2011:508, 49. pont).

47 — 2016. november 10-i de Lange ítélet (C-548/15, EU:C:2016:850, 27. pont).

48 — 2013. április 11-i HK Danmark ítélet (C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 82. pont).

49 — E tekintetben lásd: 2009. március 5-i Age Concern England ítélet (C-388/07, EU:C:2009:128, 46. pont); 2011. július 21-i Fuchs és Köhler ítélet (C-159/10 és C-160/10, EU:C:2011:508, 52. pont).

50 — 2010. január 19-i Küçükdeveci ítélet (C-555/07, EU:C:2010:21, 35. és 36. pont).

51 — E tekintetben lásd: 2011. július 21-i Fuchs és Köhler ítélet (C-159/10 és C-160/10, EU:C:2011:508, 44–46. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

elkerülésére vonatkozó konkrét szabályok, valamint a jelen ügyben szóban forgó, idénymunkára kötött szerződéshez kapcsolódó lényeges munkavégzési feltételek részletes ismeretét. A szóban forgó nemzeti rendelkezés megfelelőségének és szükségességének értékelését ezért végső soron ismételten a nemzeti bíróságnak kell elvégeznie.

85. A következő megfontolások célja az, hogy – a mögöttes cél kérdést előterjesztő bíróság által elvégzett pontosabb azonosítását nem érintve – ezen értékelés céljából némi iránymutatással szolgáljanak a kérdést előterjesztő bíróság számára. E cél szem előtt tartása mellett meg fogom vizsgálni a megfelelőség és a szükségesség kritériumait az olasz kormány által felhozott mindegyik cél, a munkaerőpiaci rugalmasság elősegítésére (i.); a fiatalok munkaerőpiaci hozzáféréseinek támogatására (ii.); és a fiatalabbak számára első foglalkoztatási lehetőség biztosítására (iii.) irányuló cél tekintetében.

86. Az – e rész tekintetében közös – nyitó megjegyzésként emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamok széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek az egyebek mellett a szociál- és foglalkoztatáspolitikai területét érintő célok, valamint e kitért célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztása terén is.⁵² E mérlegelési jogkörnek azonban az a korlátja, hogy nem foszthatja meg lényegétől az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazását.⁵³

i) A munkaerőpiaci rugalmasság elősegítésére irányuló cél

87. Az olasz kormány egyértelművé tette, hogy a szóban forgó rendelkezés olyan tágabb jogszabályi keret eleme, amely az elmúlt évtizedben rugalmasság megvalósítását célozta a munkaerőpiacon.

88. Általánosságban egy, a munkáltatók számára kevésbé szigorú munkaszerződési típusok alkalmazását lehetővé tevő intézkedést első látásra valóban megfelelőnek kell tekinteni a munkaerőpiac fokozottabb rugalmasságának eléréséhez.

89. A törvényerejű rendelet 34. cikkének (2) bekezdése ugyanakkor a rugalmas szerződés szélesebb körű igénybevételét teszi lehetővé bizonyos korcsoportok: a 25 év alatti és a 45 év feletti személyek esetében. Ezért feltehető az a kérdés, hogy megfelelően követi-e a munkaerőpiaci rugalmasság átfogó célkitűzését a valamely rugalmas szerződési formához való hozzáférésnek csak bizonyos korcsoportok számára történő megkönnyítése. E megközelítésben a nemzeti bíróságnak meg kell majd vizsgálnia, hogy miért csak *bizonyos* korcsoportokra kellene alkalmazni a munkaerőpiaci rugalmasság *általános* célkitűzésének elérésére irányuló intézkedést. Más szóval, ha a rugalmasság a teljes munkaerőpiacra vonatkozó cél, további magyarázat hiányában nem világos, hogy miért csak meghatározott korcsoportoknak kellene viselnie e cél megvalósításának terhét.

90. Ezenfelül annak vizsgálata során, hogy az intézkedés meghaladja-e a követett cél eléréséhez szükséges mértéket, a szóban forgó rendelkezést a saját kontextusába kell visszahelyezni. Figyelembe kell venni azt a sérelmet, amelyet az érintett személyeknek okozhat.⁵⁴ Az intézkedés szükségességének a munkaerőpiaci rugalmasság elősegítésének célkitűzését figyelembe vevő értékelése során a kérdést előterjesztő bíróságnak ezért meg kell vizsgálnia, hogy a szóban forgó intézkedés észszerű egyensúlyt teremt-e az általános foglalkoztatáspolitikai érdekek, valamint a munkaerőpiac bizonytalanabb klasztereibe besorolás fiatal munkavállalók által vállalt kockázata között.

52 — Lásd például: 2010. november 18-i Georgiev ítélet (C-250/09 és C-268/09, EU:C:2010:699, 50. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

53 — Lásd például: 2014. november 13-i Vital Pérez ítélet (C-416/13, EU:C:2014:2371, 67. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

54 — E tekintetben lásd: 2012. december 6-i Odar ítélet (C-152/11, EU:C:2012:772, 65. pont); 2013. április 11-i HK Danmark ítélet (C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 89. pont).

ii) A fiatalok munkaerőpiaci hozzáféréseinek támogatására irányuló cél

91. Az olasz kormány előadta, hogy a 25 éven aluli álláskeresők esetében az idénymunkára kötött szerződésekhez való szélesebb körű hozzáférés célja, hogy megvalósítsa a fiatalok munkaerőpiaci hozzáféréseinek támogatására irányuló célkitűzést.

92. A Bizottság ugyanakkor úgy véli, hogy nem koherens e célkitűzés megvalósításának módja, mivel 25 éves életkoruk elérésekor elbocsátják az e szabályok alapján alkalmazott fiatal munkavállalókat. Ez ellensúlyozza az intézkedés fiatalok foglalkoztatására gyakorolt előnyös hatásait.

93. A nemzeti jogalkotót e tekintetben megillető széles mérlegelési mozgástér szem előtt tartásával, és további, különösen statisztikai adatok hiányában az eljárás e szakaszában nem vonható le olyan következtetés, amely szerint az intézkedés nyilvánvalóan alkalmatlan a kívánt cél elérésére. A rendelkezésre álló megfelelő tényállási elemek alapján a nemzeti bíróság feladata annak megállapítása, hogy ténylegesen erről van-e szó.

94. Mindazonáltal emlékeztetni kell arra, hogy „a foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci politika vagy a szakképzési politika részét képező, meghatározott intézkedés alkalmasságára vonatkozó pusztán általános megállapítások nem elegendőek ahhoz, hogy úgy tűnjön, ezen intézkedés célja olyan, amely indokolhatja az említett elvtől való eltérést, és nem képeznek olyan tényezőket, amelyek alapján logikusan feltételezhető, hogy a választott eszközök alkalmasak e cél elérésére”⁵⁵.

95. Különösen a nemzeti bíróság feladata, hogy a nemzeti jog szabályai alapján megítélje az elé terjesztett bizonyítékok bizonyító erejét, amelyek közé többek között statisztikai adatok is tartozhatnak.⁵⁶ E tekintetben igaz, hogy a foglalkoztatás területén – ahol speciális szabadság illeti meg a tagállamokat – a jogalkotási döntések alapulhatnak előrejelzéseken és politikai megfontolásokon, amelyek valószínűsíthetően meghatározott fokú bizonytalanságot foglalnak magukban.⁵⁷ Az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésében előírt megfelelőségi követelmény ugyanakkor legalább a követett cél és a választott eszközök megfelelőségének és koherenciájának észszerű viszonyát igényli.

96. Ezért meg kell bizonyosodni arról, hogy a törvényerejű rendelet 34. cikkének (2) bekezdése egységes és szisztematikus módon követi-e a fiatalok alkalmazásának fokozására irányuló célt. Különösen további vizsgálatot igényel a Bizottság által előadott azon érvelés, amely szerint e rendelkezés nem rendelkezik belső koherenciával a 25. életév betöltésekor bekövetkező automatikus elbocsátás miatt. Amennyiben azt további bizonyíték alátámasztja, valóban elmondható, hogy a szóban forgó rendelkezés a munkanélküliség orvoslására tett kísérlet helyett inkább eltolja a problémát: pusztán a következő korcsoportig halasztja a munkanélküliséget.

97. Az intézkedés szükségessége szempontjából a nemzeti bíróságnak kell megvizsgálnia az automatikus elbocsátáshoz képest olyan kevésbé beavatkozó jellegű alternatívákat is, amelyek lehetővé tehetik az életkori korlátozás árnyaltabb megközelítését.

iii) Első foglalkoztatási lehetőség

98. Végül a tárgyaláson az olasz kormány kifejtette, hogy a szóban forgó rendelkezés elsődleges és konkrét célja nem az, hogy a fiataloknak stabil hozzáférést biztosítson a munkaerőpiachoz, hanem pusztán az, hogy első lehetőséget kínáljon a munkaerőpiachoz való hozzáférésre. A cél nem a fiatalabbak piacra lépésének kiváltása és (tartós) foglalkoztatása, hanem olyan első tapasztalatszerzés biztosítása, amely e személyeket később kedvezőbb helyzetbe hozza majd a munkaerőpiaci versenyben.

55 — 2009. március 5-i Age Concern England ítélet (C-388/07, EU:C:2009:128, 51. pont).

56 — E tekintetben lásd: 2011. július 21-i Fuchs és Köhler ítélet (C-159/10 és C-160/10, EU:C:2011:508, 82. pont).

57 — E tekintetben lásd: 2011. július 21-i Fuchs és Köhler ítélet (C-159/10 és C-160/10, EU:C:2011:508, 81. pont).

Más szóval a megtámadott nemzeti rendelkezés gyakorlatilag egy lépéssel megelőzte a munkaerőpiachoz való teljes körű hozzáférést. Célja az esélyek és lehetőségek bizonyos szintű egyenlőségének megteremtése annak érdekében, hogy a következő lépésben a 25 év alatti személyek ténylegesen versenyezzenek az idősebb korosztályokkal.

99. Első látásra az életkor, különösen a 25 év alatti életkor a munkaerőpiaci tapasztalat hiányának szinonimájaként használható. Az intézkedés e célnak való megfelelőségéről a nemzeti bíróság rendelkezésére álló bizonyítékok segítségével, és a nemzeti jogalkotót megillető mérlegelési jogkörre kellő tekintettel kell meggyőződni.

100. A kérdést előterjesztő bíróságnak figyelembe kell majd vennie különösen azt, hogy a szóban forgó rendelkezés – még akkor is, ha az első álláslehetőség célját követi – nem írja elő, hogy a törvényerejű rendelet 24. cikke (2) bekezdésének hatálya alá tartozó személyek ne rendelkezzenek korábbi tapasztalattal. A rendelkezés ugyanis csak az életkorra utal, és nem kapcsolódik tapasztalathoz, képzettséghez vagy szakmai gyakorlathoz.

101. Ezen túlmenően meg kell jegyezni, hogy bár az olasz kormány állítása szerint a szóban forgó rendelkezésnek nem célja stabil foglalkoztatási lehetőségek létrehozása, az idénymunkára kötött szerződés megköthető határozatlan idejű munkaszerződés formájában is. A nemzeti bíróság feladata e körülmény jelentőségének konzisztencia szempontjából történő felmérése, kellően figyelembe véve azt, hogy az adott szerződés mennyi ideig maradhat alkalmazható a nemzeti jog szerint munkaképes kort elért fiatal munkavállalók vonatkozásában.

102. A szükségesség kritériuma szempontjából arról kell megbizonyosodni, hogy alkalmazható-e más, kevésbé hátrányos eszköz. Az intézkedés vizsgálata során figyelembe kell venni különösen a tényt, hogy a szóban forgó rendelkezés kizárólag életkoron alapul. A nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy további megfelelő kritériumok, mint például a munkanélküliség követelménye vagy a korábbi tapasztalat hiánya révén az intézkedés ténylegesen észszerűen elérhette-e a kívánt célkitűzést.⁵⁸

103. Az olasz kormány azt is előadta továbbá, hogy a nem stabil jellegű első munkavégzési tapasztalat biztosításának célkitűzése indokolja a foglalkoztatás 25. életév betöltésekor bekövetkező megszűnését. Az olasz kormány szerint ez teszi lehetővé az intézkedés magas szintű hatékonyságát. Ezáltal többen férnek hozzá a rendelkezésre álló munkahelyekhez. Az olasz kormány ezen érvelése szerint e mögött a rendelkezésre álló munkahelyek megosztásnak elgondolása áll: mindenki kapjon egy szeletet a tortából.

104. Ez a „tortából való részesedésre” vonatkozó magyarázat ugyanakkor nem tűnik teljesen meggyőzőnek. A fiatalabb életkorban alkalmazott személy tortából való részesedése több évig tarthat, míg a 25 éves életkorhoz közelebb állók csak pár hónapig élvezhetik azt. Miért nem határozzák meg inkább az egyes személyekre vonatkozó szerződés maximális időtartamát oly módon, hogy egyenletes legyen a „torta” elosztása? A „tortából való részesedésre” vonatkozó magyarázat inkább visszaüt magának a 25 év alatti korcsoportnak az esetében: a korcsoportnak osztoznia kell rajta, a többieknek pedig más ételt szolgálnak fel?

105. Összefoglalva: a tagállamok széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek a foglalkoztatáshoz és a szociális politikához hasonló érzékeny kérdésekben. A tagállamok számos jogszerű célt követhetnek. E célok követésének ugyanakkor a megfelelőség és szükségesség kritériumaiba foglalt észszerű mértékű egyértelműséget és koherenciát kell mutatnia.

58 — E tekintetben lásd: 2005. november 22-i Mangold ítélet (C-144/04, EU:C:2005:709, 64. és 65. o.).

V – Véggövetkeztetések

106. A fenti megfontolásokra tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság a Corte suprema di cassazione (legfelsőbb semmítőszék, Olaszország) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést a következőképpen válaszolja meg:

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját és 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az nem zárja ki az alapeljárásban szereplőhöz hasonló olyan nemzeti rendelkezés alkalmazását, amely szerint az idénymunkára kötött szerződések minden esetben 25 év alatti munkavállalókra vonatkoznak, amennyiben:

- e jogi szabályozás a foglalkoztatáshoz és a munkaerőpiaci politikához kapcsolódó, jogszerű célt követ; és
- ezt a célt egyszerre megfelelő és szükséges eszközökkel éri el.

A nemzeti bíróság feladata annak meghatározása, hogy a jelen ügyben teljesülnek-e ezek a feltételek.