



## Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (siedma komora)

z 1. októbra 2015\*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Zásady rovnosti zaobchádzania a zákazu diskriminácie na základe veku — Smernica 2000/78/ES — Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolani — Článok 2 ods. 1 a článok 2 ods. 2 písm. a) — Rozdielne zaobchádzanie na základe veku — Porovnateľnosť situácií — Vyplatenie odškodnenia za ukončenie pracovnej zmluvy na dobu určitú určeného na kompenzáciu neistej situácie — Vylúčenie mladých pracovníkov pracujúcich počas svojich školských alebo vysokoškolských prázdnin“

Vo veci C-432/14,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Conseil de prud'hommes de Paris (Francúzsko) z 12. septembra 2014 a doručený Súdnemu dvoru 22. septembra 2014, ktorý súvisí s konaním:

**O**

proti

**Bio Philippe Auguste SARL,**

SÚDNY DVOR (siedma komora),

v zložení: predseda siedmej komory J.-C. Bonichot, sudcovia A. Arabadžiev (spravodajca) a C. Lycourgos,

generálna advokátka: E. Sharpston,

tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 3. júna 2015,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- O, osobne,
- francúzska vláda, v zastúpení: D. Colas a R. Coesme, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: D. Martin, splnomocnený zástupca,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálnej advokátky, že vec bude prejednaná bez jej návrhov,

\* Jazyk konania: francúzština.

vyhlásil tento

### **Rozsudok**

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu zásady zákazu diskriminácie na základe veku.
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom O a spoločnosťou Bio Philippe Auguste SARL vo veci zamietnutia vyplatenia odškodného uvedenému pracovníkovi pri skončení jeho pracovnej zmluvy na dobu určitú zo strany danej spoločnosti.

### **Právny rámec**

#### *Právo Únie*

- 3 Podľa článku 1 smernice Rady 2000/78 z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79), „účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania“.

- 4 Článok 2 tejto smernice stanovuje:

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

2. Na účely odseku 1:

- a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;
- b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak:
  - i) takýto predpis, kritérium alebo zvykosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné...

...“

#### *Francúzske právo*

- 5 Článok L. 1243-8 code du travail (zákoník práce) stanovuje:

„Pokiaľ po skončení pracovnej zmluvy na dobu určitú pracovný pomer nepokračuje zmluvou na dobu neurčitú, zamestnanec má právo na doplatok ku mzde vo forme odškodnenia pri skončení zmluvy slúžiaceho na kompenzáciu jeho neistej situácie.

Toto odškodnenie je vo výške 10 % celkovej hrubej odmeny vyplácanej zamestnancovi.

Odškodnenie sa pripočíta k celkovej hrubej odmene, ktorá sa má vyplatiť zamestnancovi. Vypláca sa po skončení zmluvy spolu s poslednou mzdou a uvádza sa na príslušnej výplatnej listine.“

6 Článok L. 1243-10 code du travail stanovuje:

„Odškodnenie pri ukončení zmluvy sa nevypláti:

- 1° V prípade, že dôjde k ukončeniu zmluvy podľa článku L. 1242-2 bodu 3° alebo článku L.
- 2° V prípade, že sa zmluva uzatvorí s mladým pracovníkom na obdobie počas školských alebo vysokoškolských prázdnin;
- 3° V prípade, že zamestnanec odmietne uzatvoriť pracovnú zmluvu na dobu neurčitú na rovnaké alebo podobné pracovné miesto s aspoň ekvivalentnou odmenou;
- 4° V prípade predčasného ukončenia zmluvy z podnetu zamestnanca, z dôvodu vážneho previnenia zamestnanca alebo v prípade vyššej moci.“

7 Podľa článku L. 381-4 code de la sécurité sociale (zákoník sociálneho zabezpečenia):

„Povinne sociálne poistení sú žiaci a študenti vysokých škôl, technických vysokých škôl, grandes écoles a prípravných tried druhého stupňa týchto škôl, ktorí nie sú sociálne poistení podľa iného ustanovenia, než je článok L. 380-1, alebo ktorí majú právo na sociálne poistenie a neprekročili vekový limit. Tento vekový limit možno zvýšiť z dôvodu povolania na vojenskú službu alebo jej výkonu.“

8 Článok R. 381-5 code de la sécurité sociale spresňuje, že „vekový limit uvedený v článku L. 381-4 sa stanovuje na dvadsaťosem rokov“.

### **Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka**

- 9 Žalobca vo veci samej bol ako študent 21. decembra 2010 prijatý do zamestnania v spoločnosti Bio Philippe Auguste SARL na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú uzatvorenej na obdobie jeho vysokoškolských prázdnin od 21. decembra do 24. decembra 2010. Po ukončení zmluvy sa mu podľa článku L. 1243-10 bodu 2° code du travail nevyplatilo odškodnenie pri skončení zmluvy.
- 10 Vzhľadom na to, že sa žalobca vo veci samej domnieval, že toto ustanovenie je v rozpore s ústavnými ustanoveniami, ktoré zaručujú zásadu rovnosti a zákaz diskriminácie na základe veku, podal na Conseil de prud'hommes de Paris (Rada pre pracovnoprávne spory v Paríži) žalobu, ktorou sa domáhal vyplatenia sumy 23,21 eura ako odškodnenia za skončenie zmluvy, zmeny svojej zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú a vyplatenia sumy 4 500 eur ako odstupného z dôvodu prepustenia bez skutočného a závažného dôvodu.
- 11 Dňa 1. marca 2012 žalobca vo veci samej položil prioritnú otázku ústavnosti. Rozsudkom z 10. januára 2014 Conseil de prud'hommes de Paris túto otázku postúpila Cour de cassation (Kasačný súd). Rozsudkom z 9. apríla 2014 Cour de cassation uvedenú otázku postúpil Conseil constitutionnel (Ústavná rada).
- 12 Rozhodnutím č. 2014-401 QPC z 13. júna 2014 Conseil constitutionnel po tom, čo uviedla, že „napadnuté ustanovenia sa uplatnia len na žiakov alebo študentov, ktorí neprekročili vekový limit uvedený v článku L. 381-4 code de la sécurité sociale pre povinné sociálne poistenie na základe ich zápisu do školského alebo vysokoškolského zariadenia“, konštatovala, že na jednej strane „výhrada

založená na tom, že zákonodarca pri prijímaní napadnutých ustanovení nedefinoval pojem ‚mladý pracovník‘, nie je skutkovo podložená“ a že na druhej strane „zásada rovnosti nebráni tomu, aby uplatnenie legislatívnych ustanovení týkajúcich sa žiakov a študentov podliehalo vekovému limitu“.

- 13 Okrem toho Conseil constitutionnel po tom, čo poukázala na skutočnosť, že „odškodnenie pri skončení zmluvy sa vyplatí zamestnancovi, ktorý je zamestnaný na základe zmluvy na dobu určitú, aby sa mu ‚kompenzovala neistota jeho situácie‘, pokiaľ po skončení zmluvy pracovný pomer nepokračuje zmluvou na dobu neurčitú“, dospela k záveru, že „študenti, ktorí sú zamestnaní na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú počas obdobia školských alebo vysokoškolských prázdnin, sa nenachádzajú v rovnakej situácii ako študenti, ktorí sú zamestnaní a zároveň pokračujú vo svojom štúdiu, ani ako iní zamestnanci zamestnaní na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú“ a že v dôsledku toho „vylúčením vyplatenia tohto odškodnenia v prípade, keď sa uzavrie zmluva so žiakom alebo študentom zamestnaným počas školských alebo vysokoškolských prázdnin, ktorého úlohou je pokračovať po skončení týchto prázdnin v školskej dochádzke alebo štúdiu, zákonodarca zaviedol rozdielne zaobchádzanie na základe rozdielnej situácie, ktoré priamo súvisí s cieľom zákona“.
- 14 Za týchto podmienok conseil de prud’hommes de Paris rozhodla prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúcu prejudiciálnu otázku:

„Bráni všeobecná zásada zákazu diskriminácie na základe veku vnútroštátnej právnej úprave (článok L. 1243-10 francúzskeho code du travail), podľa ktorej nemajú mladí pracovníci počas svojich školských alebo vysokoškolských prázdnin nárok na odškodnenie za neistú situáciu, ktorý by im vznikol v prípade, ak by boli zamestnaní na základe zmluvy na dobu určitú, pokiaľ by sa im po skončení tejto zmluvy neponúkla práca na dobu neurčitú?“

## O prejudiciálnej otázke

### *O prípustnosti*

- 15 Na pojednávaní žalobca vo veci samej výslovne uznal, že medzi ním a konateľmi žalovanej vo veci samej je rodinný vzťah a že jediným cieľom sporu vo veci samej je napadnúť v konaní vo veci samej sporné ustanovenia. Skutočnosť, že žalovaná vo veci samej v žiadnej časti konania nepredložila pripomienky, možno podľa nej vysvetliť nízkou sumou, o ktorú ide.
- 16 V tomto kontexte je pravdepodobné, že sa vnútroštátny súd zaoberá vykonštruovaným sporom, ktorého skutočným predmetom nie je dosiahnutie odškodnenia pri skončení zmluvy, ale samotné spochybnenie uvedených ustanovení.
- 17 Je úlohou vnútroštátneho súdu, ktorý jediný priamo pozná skutkový stav veci samej a z tohto dôvodu vie najlepšie uskutočniť potrebné zisťovanie s cieľom preskúmať, či ide o takýto prípad, a prípadne vyvodíť z toho možné dôsledky stanovené vo vnútroštátnom práve pre rozhodnutie, ktoré má vydať.
- 18 V každom prípade je potrebné uviesť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora ak sa prejudiciálne otázky položené vnútroštátnym súdom týkajú výkladu ustanovenia práva Únie, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť, pokiaľ nie je zjavné, že návrh na začatie prejudiciálneho konania v skutočnosti smeruje k rozhodovaniu o vykonštruovanom spore alebo k formulovaniu poradných názorov o všeobecných alebo hypotetických otázkach, ak požadovaný výklad práva Únie nemá žiadny vzťah k realite alebo k predmetu sporu alebo keď Súdny dvor nemá dostatok skutkových a právnych informácií potrebných na to, aby odpovedal užitočným spôsobom na otázky, ktoré sú mu položené (rozsudok DR a TV2 Danmark, C-510/10, EU:C:2012:244, bod 22 a citovaná judikatúra).

- 19 Nemožno však vylúčiť, že výklad práva Únie požadovaný vnútroštátnym súdom účinne zodpovedá objektívnej potrebe nevyhnutnej na vyriešenie sporu, o ktorom uvedený súd rozhoduje. Je totiž nesporné, že pracovná zmluva, ktorú účastníci konania vo veci samej uzatvorili, sa skutočne vykonávala a že jej uplatňovanie nastoľuje otázku výkladu práva Únie (pozri v tomto zmysle rozsudok Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, bod 38).
- 20 Z toho vyplýva, že návrh na začatie prejudiciálneho konania je prípustný.

*O veci samej*

- 21 Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa právo Únie a predovšetkým zásada zákazu diskriminácie na základe veku zakotvená v článku 21 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“) a konkretizovaná smernicou 2000/78 má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, podľa ktorej odškodnenie pri skončení zmluvy, ktoré sa vypláca ako príplatok k mzde pri skončení pracovnej zmluvy na dobu určitú, pokiaľ zmluvný pracovný pomer nepokračuje zmluvou na dobu neurčitú, sa nevypláti v prípade, keď sa zmluva uzatvorí s mladým pracovníkom na obdobie školských alebo vysokoškolských prázdnin.
- 22 Pokiaľ ide o otázku, položenú Európskou komisiou, či žalobcu vo veci samej možno považovať za „pracovníka“, treba uviesť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora tento pojem má samostatný rozsah pôsobnosti a nemožno ho vykladať reštriktívne. Za „pracovníka“ v zmysle článku 45 ZFEÚ sa tak má považovať každý, kto vykonáva skutočné a konkrétne činnosti, s výnimkou činností, ktoré sú také obmedzené, že sa javia ako čisto okrajové a vedľajšie. Charakteristickou črtou pracovného pomeru podľa tejto judikatúry je okolnosť, že osoba vykonáva činnosť počas určitého času v prospech inej osoby a pod jej vedením, za čo dostáva odmenu (rozsudky Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, body 16 a 17; Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, bod 26; Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, bod 15, ako aj Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 23).
- 23 V predmetnej veci treba uviesť, že žalobca vo veci samej bol 21. decembra 2010 prijatý do zamestnania na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú uzatvorenej na obdobie jeho vysokoškolských prázdnin od 21. decembra do 24. decembra 2010. Skutočná dĺžka tejto zmluvy teda predstavovala len štyri dni.
- 24 Je síce pravda, že okolnosť, že osoba vykonáva v pracovnoprávnom pomere len obmedzený počet hodín, môže naznačovať, že vykonávané činnosti sú iba okrajové a vedľajšie, nič to však nemení na tom, že bez ohľadu na obmedzenú výšku odmeny za túto pracovnú činnosť a počet odpracovaných hodín nemožno vylúčiť, že táto činnosť môže byť na základe celkového posúdenia dotknutého pracovnoprávneho pomeru považovaná vnútroštátnymi orgánmi za skutočnú a konkrétnu, čiže umožňuje priznať osobe, ktorá ju vykonáva, postavenie „pracovníka“ v zmysle práva Únie (pozri v tomto zmysle rozsudok Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, bod 26 a citovanú judikatúru).
- 25 Pri celkovom posúdení pracovného pomeru žalobcu vo veci samej je potrebné zohľadniť aspekty týkajúce sa nielen dĺžky pracovného času a výšky odmeny, ale aj prípadných nárokov na platenú dovolenku, na náhradu mzdy v prípade práceneschopnosti, na uplatnenie ustanovení kolektívnej zmluvy v platnom znení na pracovnú zmluvu, platenie príplatkov a prípadne povahu týchto príspevkov (pozri v tomto zmysle rozsudok Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, bod 27).
- 26 Posúdenie dôsledkov, ktoré môžu mať všetky aspekty charakteristické pre pracovný pomer na určenie skutočnej a konkrétnej povahy pracovnej činnosti, ktorú vykonáva žalobca vo veci samej, a predovšetkým na určenie jeho postavenia ako pracovníka, patrí do právomoci vnútroštátneho súdu. Tento vnútroštátny súd totiž ako jediný bezprostredne pozná skutkové okolnosti vo veci samej a z tohto dôvodu má najlepšie predpoklady na vykonanie potrebného overovania (rozsudok Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, bod 32).

- 27 Je teda úlohou vnútroštátneho súdu, aby posúdil všetky relevantné skutočnosti, najmä tie, ktoré sú uvedené v bode 25 tohto rozsudku, na účely určenia, či pracovná zmluva žalobcovi vo veci samej umožní dovolávať sa postavenia „pracovníka“ v zmysle práva Únie.
- 28 V prípade, že by sa vnútroštátny súd domnieval, že žalobca vo veci samej sa za takéhoto pracovníka má považovať, musí preskúmať, či sa vo veci samej môže dovolávať zásady zákazu diskriminácie na základe veku.
- 29 Podľa článku 2 ods. 1 smernice 2000/78 sa pod pojmom „zásada rovnakého zaobchádzania“ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice, medzi ktorými je uvedený vek. Článok 2 ods. 2 písm. a) tejto smernice spresňuje, že na účely uplatnenia odseku 1 tohto článku ide o priamu diskrimináciu vtedy, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 uvedenej smernice zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou.
- 30 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že členské štáty disponujú širokou mierou voľnej úvahy nielen pri výbere sledovania cieľa stanoveného v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, ale aj pri definovaní opatrení, ktorými ho možno dosiahnuť (rozsudok Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, bod 38 a citovaná judikatúra).
- 31 Predovšetkým požiadavka týkajúca sa porovnateľnej povahy situácií na účely určenia existencie porušenia zásady rovnosti zaobchádzania sa musí posúdiť z hľadiska všetkých prvkov, ktoré ju charakterizujú (pozri najmä rozsudok Arcelor Atlantique et Lorraine a i., C-127/07, EU:C:2008:728, bod 25).
- 32 Zároveň treba spresniť, že jednak sa nevyžaduje, aby boli situácie identické, ale iba porovnateľné, a jednak skúmanie tejto porovnateľnosti sa musí uskutočniť nie globálne a abstraktne, ale špecificky a konkrétne so zreteľom na dotknutú dávku (rozsudok Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, bod 33 a citovaná judikatúra).
- 33 Treba teda preskúmať, či situácia takého študenta, akým je žalobca vo veci samej, ktorý je na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú zamestnaný počas svojich vysokoškolských prázdnin, je z hľadiska cieľa sledovaného článkom L. 1243-8 code du travail objektívne porovnateľná so situáciou pracovníkov, ktorí podľa tohto ustanovenia majú nárok na odškodnenie pri skončení zmluvy.
- 34 Keďže v predmetnej veci je cieľom odškodnenia pri skončení zmluvy, ktoré sa má vyplatiť pri skončení pracovnej zmluvy na dobu určitú, v zmysle článku L. 1243-8 prvého odseku code du travail vykompenzovanie nejstej situácie zamestnanca, ak zmluvný vzťah ďalej nepokračuje na základe zmluvy na dobu neurčitú, článok L. 1243-10 bod 2° tohto zákonníka výslovne vylučuje z tohto odškodnenia mladých pracovníkov, ktorí uzatvorili pracovnú zmluvu na dobu určitú na obdobie svojich školských alebo vysokoškolských prázdnin.
- 35 Vnútroštátny zákonodarca teda implicitne, ale nevyhnutne uznal, že títo mladí pracovníci sa po skončení ich zmluvy nenachádzajú v nejstej pracovnej situácii.
- 36 Treba totiž uviesť, podobne ako uvádza francúzska vláda, že zamestnanie vykonávané na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú žiakom alebo študentom počas školských alebo vysokoškolských prázdnin sa vyznačuje dočasnosťou a má akcesorickú povahu, pretože úlohou daného žiaka alebo študenta po skončení týchto prázdnin je opätovne pokračovať vo svojom štúdiu.

- 37 Z toho vyplýva, že vnútroštátny zákonodarca absolútne neprekročil hranice voľnej úvahy, ktorou disponuje v oblasti sociálnej politiky, keď sa domnieval, že situácia mladých pracovníkov, ktorí uzatvorili pracovnú zmluvu na dobu určitú na obdobie svojich školských alebo vysokoškolských prázdnin nie je porovnateľná so situáciou iných kategórií pracovníkov, ktorí majú nárok na odškodnenie pri skončení zmluvy.
- 38 Tento záver je napokon potvrdený okolnosťou, že iné kategórie zamestnancov, ktoré sa z hľadiska neistoty v zmysle článku L. 1243-8 prvého odseku code du travail nachádzajú v podobných situáciách ako žalobca vo veci samej, boli takisto článkom L. 1243-10 tohto zákonníka vylúčené z poskytnutia uvedeného odškodnenia. O takýto prípad ide predovšetkým u zamestnancov zamestnaných podľa článku L. 1242-2 bodu 1° uvedeného zákonníka na zastupovanie iných zamestnancov za podmienok stanovených v tomto ustanovení, alebo aj u zamestnancov zamestnaných podľa článku L. 1242-2 bodu 3° toho istého zákonníka na výkon „sezónnych prác alebo vykonávanie prác v niektorých hospodárskych odvetviach definovaných v podzákonných aktoch alebo všeobecne záväznej kolektívnej zmluve, v ktorých sa vzhľadom na charakter vykonávanej činnosti a dočasnosť týchto prác zvyčajne neuzatvárajú pracovné zmluvy na dobu neurčitú“.
- 39 Z vyššie uvedených úvah vyplýva, že taký študent, o akého ide vo veci samej, ktorý je zamestnaný na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú na obdobie spadajúce do vysokoškolských prázdnin, nie je z hľadiska cieľa sledovaného článkom L. 1243-8 prvým odsekom code du travail v situácii, ktorá je objektívne porovnateľná so situáciou pracovníkov, ktorí podľa tohto ustanovenia majú nárok na odškodnenie pri skončení zmluvy. Z tohto dôvodu rozdielne zaobchádzanie s týmito dvomi kategóriami pracovníkov nepredstavuje diskrimináciu na základe veku.
- 40 Na položenú otázku teda treba odpovedať tak, že zásada zákazu diskriminácie na základe veku zakotvená v článku 21 Charty základných práv Európskej únie a konkretizovaná smernicou 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, podľa ktorej odškodnenie pri skončení zmluvy, ktoré sa vypláca ako príplatok k mzde pri skončení pracovnej zmluvy na dobu určitú, pokiaľ zmluvný pracovný pomer nepokračuje zmluvou na dobu neurčitú, sa nevypláti v prípade, keď sa zmluva uzatvorí s mladým pracovníkom na obdobie jeho školských alebo vysokoškolských prázdnin.

## O trovách

- 41 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (siedma komora) rozhodol takto:

**Zásada zákazu diskriminácie na základe veku zakotvená v článku 21 Charty základných práv Európskej únie a konkretizovaná smernicou Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, podľa ktorej odškodnenie pri skončení zmluvy, ktoré sa vypláca ako príplatok k mzde pri skončení pracovnej zmluvy na dobu určitú, pokiaľ zmluvný pracovný pomer nepokračuje zmluvou na dobu neurčitú, sa nevypláti v prípade, keď sa zmluva uzatvorí s mladým pracovníkom na obdobie jeho školských alebo vysokoškolských prázdnin.**

Podpisy