



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

17. märts 2021 *

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 1999/70/EÜ – Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) raamkokkulepe tähtjalise töö kohta – Klausel 4 – Diskrimineerimiskeelu põhimõte – Objektiivsed põhjused, mis õigustavad tähtjaliste töötajate erinevat kohtlemist – Direktiiv 98/59/EÜ – Kollektiivne koondamine – Riigisisesed õigusnormid, mis puudutavad töötaja kaitset tema ebaseadusliku kollektiivse koondamine korral – Ebasoodsama kaitsesüsteemi kohaldamine tähtjalistele töölepingutele, mis on sõlmitud enne selle süsteemi jõustumist ja mis on pärast seda kuupäeva muudetud tähtajatuteks töölepinguteks

Kohtuasjas C-652/19,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Tribunale di Milano (Milano kohus, Itaalia) 5. augusti 2019. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 2. septembril 2019, menetluses

KO

versus

Consulmarketing SpA (pankrotis),

menetluses osalesid:

Filcams CGIL,

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja president A. Arabadjiev, kohtunikud A. Kumin (ettekandja), T. von Danwitz, P. G. Xuereb ja I. Ziemele,

kohtujurist: J. Kokott,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– KO, Filcams CGIL ja Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), esindaja: *avvocato* C. De Marchis Gómez,

* Kohtumenetluse keel: itaalia.

- Itaalia valitsus, esindaja: G. Palmieri, keda abistasid *avvocati dello Stato* G. Aiello ja E. Manzo,
- Euroopa Komisjon, esindajad: B.-R. Killmann, A. Spina ja M. van Beek, hiljem B.-R. Killmann ja A. Spina,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT 1998, L 225, lk 16; ELT erivaljaanne 05/03, lk 327); nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT 1999, L 175, lk 43; ELT erivaljaanne 05/03, lk 368), lisas ära toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta (edaspidi „raamkokkulepe“) klauslit 4 ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikleid 20 ja 30.
- 2 Taotlus on esitatud KO ja Consulmarketing SpA (pankrotis) vahelises kohtuvaidluses seoses õiguskaitsega, mis tuleb KO-le anda pärast seda, kui Consulmarketing ütles tema töölepingu üles ebaseadusliku kollektiivse koondamise raames.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 98/59

- 3 Direktiivi 98/59 põhjendused 2 ja 6 on sõnastatud järgmiselt:
 - „(2) peetakse oluliseks suurendada töötajate kaitset kollektiivsete koondamiste korral, arvestades samas vajadust saavutada tasakaalustatud majanduslik ja sotsiaalne areng ühenduse piires;
 - [...]
 - (6) ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta, mille on vastu võtnud 11 liikmesriigi riigipead ja valitsusjuhid Euroopa Ülemkogus Strasbourgis 9. detsembril 1989, sätestab muu hulgas punkti[s] 7: et „[s]iseturu väljakujundamine peab viima Euroopa Ühenduse töötajate elu- ja töötingimuste paranemisele [...]“.
- 4 Direktiivi artikli 1 lõike 2 punktis a on ette nähtud, et direktiivi ei kohaldata „kollektiivsete koondamiste puhul, mis tulenevad piiratud ajaks või teatud töö tegemise ajaks sõlmitud töölepingutest, välja arvatud juhul, kui sellised koondamised leiavad aset enne selliste lepingute lõpptähtaega või enne nimetatud töö lõppu“.

Direktiiv 1999/70 ja raamkokkulepe

- 5 Direktiivi 1999/70 põhjendusest 14 nähtub, et „allakirjutanud on soovinud sõlmida raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta, milles fikseeritaks tähtajaliste töölepingute ja töösuhete üldpõhimõtted ja miinimumnõuded; nad on näidanud üles soovi parandada tähtajalise töö kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise, ning luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest“.
- 6 Raamkokkuleppe preambuli teises lõikes on märgitud, et selle pooled „tunnistavad, et määramata tähtajaga töölepingud on praegu ja tulevikus üldine töösuhete vorm tööandjate ja töötajate vahel [ning et] teatavatel juhtudel vastavad tähtajalised töölepingud nii tööandjate kui ka töötajate vajadustele“.
- 7 Raamkokkuleppe klauslis 1 „Eesmärk“ on sätestatud:
- „Käesoleva raamkokkuleppe eesmärk on:
- a) parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise; [...].“
- 8 Raamkokkuleppe klausli 2 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:
- „Kokkulepet kohaldatakse tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas.“
- 9 Raamkokkuleppe klauslis 3 „Mõisted“ on sätestatud:
- „1. Käesolevas kokkuleppes tähendab „tähtajaline töötaja“ isikut, kellel on vahetult tööandja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping või töösuhe, milles töölepingu või töösuhete lõpp on määratud objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine.
2. Käesolevas kokkuleppes tähendab „võrreldav alatine töötaja“ töötajat, kellel on samas asutuses määramata tähtajaga tööleping või töösuhe, mis on sõlmitud sama või samalaadse töö või tegevuse kohta, võttes arvesse erialast ettevalmistust ja oskusi. Kui samas asutuses ei ole võrreldavat tähtajatu töölepingu alusel töötavat töötajat, tehakse võrdlus kehtiva kollektiivlepingu alusel või kollektiivlepingu puudumise korral vastavalt riigi seadustele, kollektiivlepingule või praktikale.“
- 10 Raamkokkuleppe klauslis 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte“ on sätestatud:
- „1. Töötingimuste osas ei kohelda tähtajalisi töötajaid vähem soodsalt kui võrreldavaid alalisi töötajaid seetõttu, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused.
- [...]
4. Eriliste töötingimustega seotud teenistusaega käsitlevad nõuded on tähtajaliste töötajate ja alatiste töötajate jaoks ühesugused, välja arvatud juhul, kui eri pikkusega teenistusaega käsitlevatel nõuetel on objektiivsed põhjused.“

Itaalia õigus

11 23. juuli 1991. aasta seaduses nr 223 koondamiskassa, liikuvuse, töötushüvitiste, Euroopa Ühenduse direktiivide rakendamise, töövahendusteenuste normide ja teiste tööturuga seotud sätete kohta (legge n. 223 – Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro; *GURI* nr 175 regulaarne lisa, 27.7.1991), mida on muudetud 28. juuni 2012. aasta seadusega nr 92 sätete kohta, mis puudutavad kasvu eesmärgil tööturu reformi (legge n. 92 – Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita; *GURI* regulaarne lisa nr 153, 3.7.2012) (edaspidi „seadus nr 223/1991“), on kehtestatud kollektiivse koondamise menetlustele kohaldatav õiguslik raamistik, mis hõlmab muu hulgas sätteid, millega võetakse Itaalia õigusesse üle direktiiv 98/59. Eelotsusetaotlusest nähtub, et seaduse nr 223/1991 artikli 5 lõikes 1 on ette nähtud kriteeriumid, millele tööandja peab kollektiivse koondamise korral tuginema, et teha kindlaks töötajad, keda kollektiivselt koondatakse.

12 Seaduse nr 223/1991 artikli 5 lõikes 3 on sätestatud:

„[...] Kui on rikutud lõikes 1 ette nähtud valikukriteeriume [selleks, et valida koondatavad töötajad], kohaldatakse [20. mai 1970. aasta seaduse nr 300 töötajate vabaduse ja vääriskuse kaitsmisega, ühinemisvabadusega ja ametiühingutegevusega töökohal seotud sätete ja tööhõivega seotud sätete kohta (legge n. 300 – Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento; *GURI* nr 131, 27.5.1970)] artikli 18 neljandas lõigus ette nähtud süsteemi. [...]“.

13 Põhikohtuasja asjaoludele kohaldatavas redaktsioonis 20. mai 1970. aasta seaduse nr 300 artikli 18 esimeses ja neljandas lõigus on ette nähtud:

„Otsuses, millega kohus tunnistab tühiseks töölepingu ülesütleamise, mida peetakse diskrimineerivaks [...], kuna see on seotud teiste seaduses sätestatud tühiseuse alustega või kui selle aluseks on määrava tähtsusega õigusvastane põhjendus tsiviilseadustiku artikli 1345 tähenduses, annab kohus tööandjale korralduse [...] töötaja oma töökohale ennistada, sõltumata ametlikult esitatud põhjustest ja tööandja poolt tööle võetud töötajate arvust. [...] Kui tööle ennistamise korraldus on antud, loetakse töösuhe lõpetatuks, kui töötaja ei ole pärast tööandjalt kutse saamist naasnud 30 päeva jooksul tööle, välja arvatud juhul, kui ta on taotlenud käesoleva artikli kolmandas lõigus nimetatud hüvitist. Käesolevas artiklis sätestatud korda kohaldatakse ka töölepingu ülesütleamisele, mis tunnistatakse kehtetuks põhjusel, et see toimus suuliselt.

[...]

Kui kohus leiab, et tööandja esitatud põhjendus ei vasta objektiivse põhjenduse kriteeriumidele või tööandja esitatud põhjendused ei ole mõjuvad [...], tühistab kohus töölepingu ülesütleamise ja annab tööandjale korralduse ennistada töötaja oma töökohale esimese lõigu tähenduses ja maksta hüvitist viimast täistöötasu arvestades alates töölepingu ülesütleamise kuupäevast kuni tegeliku tööle ennistamise kuupäevani, millest arvatakse maha tasu, mida töötaja sai töölt kõrvalejätmise ajal muu töö tegemise eest, ja summad, mida ta oleks võinud saada, kui ta oleks hoolsalt pühendunud uue töö otsimisele. [...] Tööandjalt nõutakse ka sotsiaalkindlustusmaksete tegemist alates töölepingu ülesütleamise kuupäevast kuni tegeliku tööle ennistamiseni, millele lisandub seadusjärgne intress, rakendamata trahve sissemaksete tegemata jätmise või hilinenud tasumise eest, summas, mis vastab nende sissemaksete, mida oleks saadud töölepingu ebaseadusliku ülesütleamisega katkestatud töölepingu alusel, ja töötajale muu töö tegemise eest tehtud sissemaksete vahele. [...]“.

14 4. märtsi 2015. aasta seadusandliku dekreeedi nr 23 sätete kohta, mis on seotud tähtajatute töölepingutega, mis pakuvad suurenevat kaitset, ja millega rakendatakse 10. detsembri 2014. aasta seadust nr 183 (decreto legislativo n. 23 – Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183; *GURI* nr 54, 6.3.2015, edaspidi „seadusandlik dekreet nr 23/2015), artikli 1 lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

„1. Tööliseks, palgatöötajaks või juhttöötajaks liigitatud töötaja puhul, kes on alates käesoleva dekreeedi jõustumisest võetud tööle tähtajatu töölepingu alusel, on töölepingu ebaseaduslik ülesõtlemine reguleeritud käesoleva dekreeedi sätetega.

2. Käesoleva dekreeedi sätteid kohaldatakse ka juhul, kui pärast käesoleva dekreeedi jõustumist muudetakse tähtajaline tööleping või õpipoisileping tähtajatuks töölepinguks.“

15 Seadusandliku dekreeedi nr 23/2015 artikli 3 lõikes 1 on sätestatud, et põhjendamatu kollektiivse koondamise korral tunnistab kohus töösuhte lõppenuks ja „kohustab tööandjat maksma hüvitist, mille pealt ei tule tasuda sotsiaalkindlustusmaksid, summas, mis lahkumishüvitiste arvutamiseks võrdsustatakse kahe kuu töötasuga aluseks võetava töötasu ulatuses iga töötatud aasta kohta, ning mis igal juhul ei tohi olla väiksem nelja kuu töötasust ega suurem kahekümne nelja kuu töötasust“. 12. juuli 2018. aasta dekreetseaduse nr 87 kiireloomuliste sätete kehtestamise kohta töötajate ja ettevõtjate vääriskuse jaoks (decreto legge n. 87 – Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese; *GURI* nr 161, 13.7.2018) kohaselt jääb see vahemik maksimaalselt kuue kuu töötasu ja minimaalselt kolmekümne kuue kuu töötasu vahele.

16 Seadusandliku dekreeedi nr 23/2015 artikli 10 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Seaduse [nr 223/1991] artikli 5 lõikes 1 nimetatud valikukriteeriumide rikkumise korral kohaldatakse artikli 3 lõikes 1 osutatud süsteemi.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

17 Consulmarketing võttis põhikohtuasja hageja alates 14. jaanuarist 2013 tööle tähtajalise töölepingu alusel.

18 31. märtsil 2015 muudeti see tähtajaline tööleping tähtajatuks töölepinguks.

19 Consulmarketing algatas 19. jaanuaril 2017 kollektiivse koondamise menetluse, mis puudutas 350 töötajat, sealhulgas põhikohtuasja hagejat ning mille tulemusel kõik need töötajad koondati.

20 Koondatud töötajad esitasid eelotsusetaotluse esitanud kohtule Tribunale di Milano (Milano kohus, Itaalia) hagi eelkõige põhjendusel, et Consulmarketing rikkus kriteeriume, millele tööandja peab kollektiivse koondamise korral tuginema, et teha kindlaks töötajad, keda koondatakse.

21 Eelotsusetaotluse esitanud kohus tuvastas, et kollektiivne koondamine on ebaseaduslik, ning mõistis välja hüvitise ja kõigi asjaomaste töötajate, välja arvatud põhikohtuasja hageja, ettevõttesse tööle ennistamise. See kohus leidis nimelt, et talle ei saa kohaldada sama kaitsesüsteemi kui teistele koondatud töötajatele, kuna tema tähtajaline tööleping muutus tähtajatuks pärast 7. märtsi 2015, mil jõustus seadusandlik dekreet nr 23/2015.

22 Selle otsuse peale esitatud vastuväite lahendamise raames, mis kujutab endast põhimenetlust, väidab põhikohtuasja hageja eelkõige, et kohaldatavad riigisisised õigusnormid ei ole kooskõlas liidu õigusega ja on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet. Lisaks tuleb märkida, et samas menetluses kuulutati välja Consulmarketingi pankrot ning teiseks astusid Filcams CGIL ja Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) ametiühingutena põhikohtuasja hageja nõuete toetuseks vabatahtlikult menetlusse.

- 23 Eelotsusetaotlusest nähtub, et kui töötaja, kes võeti tähtajatu töölepingu alusel tööle enne 7. märtsi 2015, koondati ebaseaduslikult, peab tööandja esiteks ennistama töötaja tema töökohale ja teiseks maksma talle hüvitist, mis vastab tegelikule täistöötasule alates töölepingu ülesütlelemise kuupäevast kuni tegeliku tööle ennistamise kuupäevani, lisaks tasudes sama ajavahemiku eest sotsiaalkindlustusmaksid, ilma et see hüvitis võiks ületada 12 kuu töötasu. Alates 7. märtsist 2015 tähtajatult tööle võetud töötajad ei saa nõuda niisugust tööle ennistamist, vaid üksnes hüvitist, mille alusel ei tehta sotsiaalkindlustusmaksid. Selle hüvitise suurus sõltub eelkõige töötaja tööstaažist, mis olenevalt juhtumist vastab vähemalt nelja kuu töötasule ja maksimaalselt kahekümne nelja kuu töötasule. Alates 2018. aastast muutus see vahemik nii, et see jääb vastavalt kuue kuu töötasu ja kolmekümne kuue kuu töötasu vahele.
- 24 Käesoleval juhul asus põhikohtuasja hageja tööle küll enne 7. märtsi 2015, kuid tema tähtajaline tööleping muudeti tähtajatuks töölepinguks pärast seda kuupäeva. Selleks, et teha kindlaks, millist kaitsesüsteemi ebaseadusliku kollektiivse koondamise korral kohaldatakse, võrdsustatakse tähtajalise töölepingu muutmine tähtajatuks töölepinguks uue töölevõtmisega. Seetõttu ei saa põhikohtuasja hageja riigisiseste õigusnormide alusel nõuda tööle ennistamist ega kahjuhüvitist, vaid üksnes hüvitist.
- 25 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on tekkinud küsimus, kas see olukord on kooskõlas direktiiviga 98/59 ja raamkokkuleppe klausliga 4, tõlgendatuna koostoimes harta artiklitega 20 ja 30.
- 26 Esimesena leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et hüvitis, mida põhikohtuasja kaebaja võib nõuda, ei kujuta endast piisavat hüvitist ebaseadusliku kollektiivse koondamise eest harta artikli 30 tähenduses. Nimelt nähtub selgitustest põhiõiguste harta kohta (ELT 2007, C 303, lk 17), et viimati nimetatud sätet tuleb tõlgendada lähtuvalt 18. oktoobril 1961 Torinos allkirjutatud Euroopa sotsiaalharta artiklist 24, mida omakorda tõlgendas Euroopa sotsiaalõiguste komitee nii, et ebaseaduslikule kollektiivsele koondamisele järgnevat sanktsiooni peetakse piisavaks, kui sellega esiteks hüvitatakse rahaline kahju, mis asjaomasel töötajal tekkis tema töölepingu ülesütlelemise ja tööandjalt hüvitise väljamõistmise otsuse kuupäeva vahelisel ajal; teiseks, kui on olemas võimalus see töötaja ettevõttesse tööle ennistada, ning kolmandaks, kui hüvitiste summa on piisavalt suur tööandja hoiatamiseks ja töötajale tekitatud kahju hüvitamiseks.
- 27 Teisena tõdeb eelotsusetaotluse esitanud kohus, et erinevalt koheldakse ühelt poolt põhikohtuasja hagejat, see tähendab töötajat, kes asus tööle enne 7. märtsi 2015 tähtajalise töölepingu alusel, mis muudeti pärast seda kuupäeva tähtajatuks töölepinguks, ja teiselt poolt kõiki teisi Consulmarketingi koondatud töötajaid, kes võeti tööle enne seda kuupäeva sõlmitud tähtajatute töölepingute alusel. See erinev kohtlemine tuleneb sellest, et tähtajalise töölepingu muutmine tähtajatuks töölepinguks võrdsustatakse uue töölevõtmisega.
- 28 Nendel asjaoludel otsustas Tribunale di Milano (Milano kohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas [raamkokkuleppe] klauslis 4 sätestatud võrdse kohtlemise ja diskrimineerimiskeelu põhimõtetega on vastuolus seadusandliku dekreeidi [nr 23/2015] artikli 1 lõike 2 ja artikli 10 sätted, milles on valikukriteeriumide rikkumise tõttu ebaseaduslike kollektiivsete koondamiste korral kehtestatud erinev kahetasandiline kaitsesüsteem, millega on samas menetluses enne 7. märtsi 2015 alustatud tähtajatute töösuhete puhul tagatud sobiv, tõhus ja hoiatav kaitse, mis seisneb selles, et on ette nähtud tööle ennistamise meede ning tööandjapoolne kindlustusmaksude tasumine, samas kui võrdse tööstaažiga tähtajaliste töösuhete puhul on kehtestatud lihtne hüvitise maksmist ette nägev kaitse, mis on piiritletud hüvitise alam- ja ülemmääraga ning mis on vähem tõhus ja väiksema hoiatusvõimega, kui töösuheteid alustati enne nimetatud kuupäeva, kuid muudeti tähtajatuteks töösuheteks pärast 7. märtsi 2015?

2. Kas [...] harta artiklitega 20 ja 30 ning direktiivi [98/59] sätetega on vastuolus selline õigusnorm nagu seadusandliku dekreeidi nr 23/[20]15 artikkel 10, millega on vaid pärast 7. märtsi 2015 tähtajalise töölepingu alusel tööle võetud (või tähtajatuks muudetud töölepinguga) töötajatele valikukriteeriumide rikkumise tõttu ebaseaduslike kollektiivsete koondamiste korral ette nähtud õigusnorm – erinevalt teistest analoogsetest enne nimetatud kuupäeva sõlmitud ja samas menetluses käsitletavatest töölepingutest –, milles ei ole ette nähtud töökohale ennistamist ja milles on kehtestatud hoopis samaaegne, pelgalt hüvitise maksmist ette nägev kaitsesüsteem, mis ei ole töökoha kaotamisest tingitud majanduslike tagajärgede heastamiseks piisav ning on ebasoodsam võrreldes kõrvuti eksisteeriva süsteemiga, mida kohaldatakse muudele töötajatele, kellel on samade tunnustega töösuhe, mis erineb vaid töösuhete muutmise või alustamise kuupäeva poolest?”

Eelotsuse küsimuste analüüs

Sissejuhatavad kaalutlused

- 29 Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust nähtub, et põhikohtuasi puudutab kaht järjestikust töötajate kaitse süsteemi ebaseadusliku kollektiivse koondamise korral. Tähtajatu töölepinguga töötaja, kelle tööleping sõlmiti kuni 7. märtsini 2015, saab seaduse nr 223/1991 alusel nõuda tema tööle ennistamist ettevõttesse. Tähtajatu töölepinguga töötaja, kelle tööleping sõlmiti alates sellest kuupäevast, saab nõuda üksnes hüvitist, mille ülempiir on ette nähtud vastavalt seadusandlikule dekreedile nr 23/2015.
- 30 Seadusandliku dekreeidi nr 23/2015 artikli 1 lõikes 2 on täpsustatud, et selles ette nähtud kaitsesüsteemi kohaldatakse tähtajalistele töölepingutele, mis pärast selle dekreeidi jõustumist muudetakse tähtajatuteks töölepinguteks. Kuna põhikohtuasja hageja on sellises olukorras, saab ta selle seadusandliku dekreeidi alusel nõuda üksnes hüvitist erinevalt kõikidest tema kolleegidest, kelle tööleping sõlmiti ühes samal ajal kui tema tööleping, kuid kes ennistati ettevõttesse tööle seaduse nr 223/1991 alusel, kuna nad olid enne 7. märtsi 2015 tööle võetud tähtajatud töötajad.
- 31 Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib Euroopa Kohtult, kas seadusandliku dekreediga nr 23/2015 kehtestatud uus süsteem on kooskõlas raamkõkkuleppega, direktiiviga 98/59 ning harta artiklitega 20 ja 30.
- 32 Sellega seoses tuleb meenutada, et ELTL artiklis 267 kehtestatud koostöökord põhineb liikmesriikide kohtute ja Euroopa Kohtu ülesannete selgel eristamisel. Selle artikli alusel algatatud menetluse raames on riigisiseste õigusnormide tõlgendamine liikmesriikide kohtute, mitte Euroopa Kohtu ülesanne, ning Euroopa Kohus ei ole pädev otsustama, kas riigisisese õigusnormid on liidu õigusnormidega kooskõlas. Samas on Euroopa Kohus pädev andma liikmesriigi kohtule kõik liidu õiguse tõlgendamiseks vajalikud juhised, mille alusel on liikmesriigi kohtul võimalik hinnata riigisiseste õigusnormide kooskõla liidu õigusega (30. aprilli 2020. aasta kohtuotsus CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, punkt 28).
- 33 Seega kuigi Euroopa Kohtul palutakse eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimuste sõnastusest nähtuvalt otsustada, kas riigisisene õigusnorm on liidu õigusega kooskõlas, ei takista miski Euroopa Kohut siiski andmast eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarvilikku vastust, jagades sellele kohtule liidu õigusest tulenevaid tõlgendusjuhiseid, mis võimaldavad liikmesriigi kohtul endal otsustada, kas riigisisene õigus on liidu õigusega kooskõlas (30. aprilli 2020. aasta kohtuotsus CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, punkt 29).
- 34 Pealegi on harta sätted vastavalt selle artikli 51 lõikele 1 ette nähtud liikmesriikidele üksnes liidu õiguse kohaldamise korral. ELL artikli 6 lõikes 1 ja harta artikli 51 lõikes 2 on täpsustatud, et harta ei laienda liidu õiguse reguleerimisala kaugemale senisest pädevusest, ei lisa liidule uusi pädevusvaldkondi ja

ülesandeid ega muuda aluslepingute teistes osades määratletud pädevust ja ülesandeid. Seega hartat arvestades peab Euroopa Kohus liidu õigust tõlgendama liidule antud pädevuse piirides (4. juuni 2020. aasta kohtumäärus Balga, C-32/20, ei avaldata, EU:C:2020:441, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 35 Seega tuleb eelotsuse küsimused ümber sõnastada nii, et nendega soovitakse tõlgendada esiteks raamkokkuleppe klauslit 4 ja teiseks direktiivi 98/59 koostoimes harta artiklitega 20 ja 30.

Teine küsimus

- 36 Teise küsimusega, mida tuleb analüüsida esimesena, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 98/59 ning harta artikleid 20 ja 30 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisiselised õigusnormid, milles on ette nähtud, et ühe ja sama kollektiivse koondamise menetluse raames kohaldatakse samal ajal kahte erinevat süsteemi, et kaitsta tähtajatuid töötajaid sellise kollektiivse koondamise korral, mille läbiviimisel on rikutud kriteeriume, mis on mõeldud selleks, et teha kindlaks töötajad, kellele seda menetlust kohaldatakse.
- 37 Vastupidi sellele, mida väidab eelotsusetaotluse esitanud kohus, ei piisa selle tuvastamiseks, et põhikohtuasjas kõne all olevate Itaalia õigusnormidega rakendatakse direktiivi 98/59, sellest, et need sätted on osa laiemast riigisisest regulatsioonist, mille teatud muud sätted on vastu võetud selle direktiivi riigisisesse õigusesse ülevõtmiseks. Selleks et teha kindlaks direktiivi 98/59 ja järelkult harta kohaldatavus põhikohtuasjale, on nimelt vaja, et selle direktiiviga pandaks kohtuasjas kõnealuse olukorraga seoses konkreetne kohustus, mida rakendatakse asjaomaste Itaalia õiguse sätetega (vt analoogia alusel 4. juuni 2020. aasta kohtumäärus Balga, C-32/20, ei avaldata, EU:C:2020:441, punkt 27).
- 38 Eelotsusetaotlusest aga ei ilmne, et põhikohtuasjas oleks tegemist direktiiviga 98/59 kehtestatud mis tahes kohustusega (vt analoogia alusel 4. juuni 2020. aasta kohtumäärus Balga, C-32/20, ei avaldata, EU:C:2020:441, punkt 28).
- 39 Esiteks tuleb tõdeda, et direktiivi 98/59 põhjendus 2, millele eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab ja millest tuleneb, et selle direktiivi eesmärk on suurendada töötajate kaitset kollektiivsete koondamiste korral, ei saa tekitada konkreetset kohustust sellises olukorras nagu põhikohtuasja hageja olukord (vt analoogia alusel 4. juuni 2020. aasta kohtumäärus Balga, C-32/20, ei avaldata, EU:C:2020:441, punkt 29).
- 40 Teiseks ei tulene selline kohustus direktiivi 98/59 sätetest. Direktiivi põhieesmärk on, et enne kollektiivset koondamist toimuksid konsultatsioonid töötajate esindajatega ja teavitataks pädevat asutust. Direktiivi artikli 2 lõike 2 kohaselt tuleks sellistel konsultatsioonidel käsitleda kollektiivsete koondamiste ärahoidmise või koondatavate töötajate arvu vähendamise ning tagajärgede leevendamise võimalusi sotsiaalmeetmete abil, mille eesmärk on muu hulgas aidata kaasa koondatud töötajate ümberpaigutamisele või ümberõppele. Sama direktiivi artikli 2 lõike 3 ja artikli 3 lõike 1 kohaselt peab tööandja teatama pädevale asutusele igast kavandatavast kollektiivsest koondamisest ning edastama talle nendes sätetes mainitud andmed (4. juuni 2020. aasta kohtumäärus Balga, C-32/20, ei avaldata, EU:C:2020:441, punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 41 Direktiiviga 98/59 ühtlustatakse töötajate kaitse normid kollektiivse koondamise korral vaid osaliselt ehk ühtlustatakse menetlus, mida selliste koondamiste korral tuleb järgida. Euroopa Kohtul on juba tulnud täpsustada, et selle direktiivi eesmärk ei ole kehtestada liidu tasandil üldist rahaliste hüvitiste mehhanismi töö kaotuse korral ning et see ei ühtlusta ka ettevõtja tegevuse lõpliku lõpetamise üksikasjalikke norme (4. juuni 2020. aasta kohtumäärus Balga, C-32/20, ei avaldata, EU:C:2020:441, punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 42 Üksikasjalikud normid kaitse kohta, mis tuleb tagada töötajale, kes on ebaseaduslikult kollektiivselt koondatud, kuna on rikutud kriteeriume, millele tööandja peab koondatavate töötajate kindlaksmääramisel tuginema, ei ole ilmselgelt seotud direktiivist 98/59 tulenevate teavitamis- ja konsulteerimiskohustustega. Ei need üksikasjalikud normid ega valikukriteeriumid ei kuulu selle direktiivi kohaldamisalasse. Järelikult jäävad need liikmesriikide pädevusse (vt selle kohta 4. juuni 2020. aasta kohtumäärus Balga, C-32/20, ei avaldata, EU:C:2020:441, punkt 32).
- 43 Olgu samuti meenutatud, et direktiivi 98/59 artikli 6 kohaselt tagavad liikmesriigid, et töötajate esindajatel ja/või töötajatel on võimalik kasutada haldusmenetlust või pöörduda kohtusse sellest direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks. Direktiivis 98/59 sätestatud kohustuste rikkumise korral ei ole artikliga 6 liikmesriikidele pandud kohustust kehtestada konkreetne meede, vaid neile on jäetud vabadus valida erinevate lahenduste vahel, mis sobivad selle direktiivi eesmärgi saavutamiseks, lähtudes erinevatest olukordadest, mis võivad tekkida. Nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt meenutas, peavad need meetmed siiski tagama tegeliku ja tõhusa kohtuliku kaitse harta artikli 47 alusel ning neil peab olema tegelik hoiatav mõju (4. juuni 2020. aasta kohtumäärus Balga, C-32/20, ei avaldata, EU:C:2020:441, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 44 Direktiivi 98/59 artikkel 6 ja see kohtupraktika on siiski kohaldatavad üksnes menetlustele, mille eesmärk on tagada selles direktiivis ette nähtud kohustuste täitmine. Kuna eelotsusetaotlusest nähtub ühemõtteliselt, et teine küsimus ei puuduta mitte selles direktiivis sätestatud kohustuse rikkumist, vaid nende kriteeriumide rikkumist, mis on kehtestatud riigisiseses õiguses ja millele tööandja peab kollektiivse koondamise korral tuginema, et määrata kindlaks töötajad, kelle suhtes seda menetlust kohaldatakse, ning mis kuuluvad liikmesriikide pädevusse, siis käesoleval juhul ei saa nimetatud artiklit 6 ja viidatud kohtupraktikat kohaldada (vt analoogia alusel 4. juuni 2020. aasta kohtumäärus Balga, C-32/20, ei avaldata, EU:C:2020:441, punkt 34).
- 45 Pealegi, kuna riigisisese õigusnormid, milles on ette nähtud, et ühe ja sama kollektiivse koondamise menetluse raames kohaldatakse samal ajal kahte erinevat süsteemi, et kaitsta tähtajatuid töötajaid kollektiivse koondamise korral, ei kuulu direktiivi 98/59 kohaldamisalasse, siis ei saa neid riigisisese õigusnorme pidada sellisteks, millega rakendatakse liidu õigust harta artikli 51 lõike 1 tähenduses, ning järelikult ei saa neid analüüsida harta tagatiste ning eelkõige harta artiklite 20 ja 30 seisukohast.
- 46 Kõigist eeltoodud kaalutlustest tuleneb, et riigisisese õigusnormid, milles on ette nähtud, et ühe ja sama kollektiivse koondamise menetluse raames kohaldatakse samal ajal kahte erinevat süsteemi, et kaitsta tähtajatuid töötajaid kollektiivse koondamise korral, mille läbiviimisel on rikutud kriteeriume, mis on mõeldud selleks, et teha kindlaks töötajad, kellele seda menetlust kohaldatakse, ei kuulu direktiivi 98/59 kohaldamisalasse ning järelikult ei saa neid analüüsida harta tagatiste ning eelkõige artiklite 20 ja 30 seisukohast.

Esimene küsimus

- 47 Esimese küsimusega, mida tuleb analüüsida teisena, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas raamkokkuleppe klauslit 4 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisese õigusnormid, mis laiendavad uut tähtajatute töötajate kaitse süsteemi ebaseadusliku kollektiivse koondamise korral töötajatele, kelle tähtajaline tööleping, mis on sõlmitud enne nende õigusnormide jõustumist, muudetakse pärast seda kuupäeva tähtjatuks töölepinguks.
- 48 Vastavalt raamkokkuleppe klausli 1 punktile a on selle kokkuleppe eesmärk parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamise. Samuti on raamkokkuleppe preambuli kolmandas lõigus täpsustatud, et kokkulepe „näitab tööturu osapoolte soovi luua üldraamistik, et tagada tähtajaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest“. Direktiivi 1999/70 põhjenduses 14 on selle kohta märgitud, et

raamkokkuleppe eesmärk hõlmab muu hulgas soovi parandada tähtjalise töö kvaliteeti, fikseerides selle miinimumnõuded nii, et oleks tagatud diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamine (25. juuli 2018. aasta kohtuotsus Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punkt 21).

- 49 Raamkokkuleppe, eelkõige selle klausli 4 eesmärk on kohaldada nimetatud põhimõtet tähtjaliste töötajate suhtes, takistamaks seda, et tööandja võiks kasutada sellise iseloomuga töösuhet selleks, et jätta need töötajad ilma õigustest, mis on tähtajatutel töötajatel (25. juuli 2018. aasta kohtuotsus Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punkt 22).
- 50 Raamkokkuleppega taotletavaid eesmärke arvestades tuleb raamkokkuleppe klauslit 4 mõista nii, et selles väljendatakse liidu sotsiaalõiguse põhimõtet, mida ei saa tõlgendada kitsendavalt (25. juuli 2018. aasta kohtuotsus Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punkt 23).
- 51 Olgu märgitud, et raamkokkuleppe klausli 4 lõikega 1 on keelatud kohelda tähtjalisi töötajaid töötingimuste osas vähem soodsalt kui sarnaseid tähtajatuid töötajaid üksnes seetõttu, et neil on tähtjaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused. Selle klausli lõikes 4 on sätestatud sama keeld seoses eriliste töötingimustega seotud tööstaaži käsitlevate nõuetega.
- 52 Esiteks on Euroopa Kohus juba otsustanud, et töötaja töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral tagatud kaitse on hõlmatud mõistega „töötingimused“ raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 tähenduses (25. juuli 2018. aasta kohtuotsus Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punktid 28–30).
- 53 Teiseks on Euroopa Kohus väljakujunenud praktikas leidnud, et hindamaks, kas asjaomased isikud teevad sama või samalaadset tööd raamkokkuleppe tähenduses, tuleb vastavalt raamkokkuleppe klausli 3 lõikele 2 ja klausli 4 lõikele 1 välja selgitada, kas kõiki tegureid, nagu töö iseloomu, väljaõppe- ja töötingimusi arvesse võttes võib nende isikute olukorda pidada võrreldavaks (vt selle kohta 25. juuli 2018. aasta kohtuotsus Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 54 Käesolevas asjas peab eelotsusetaotluse esitanud kohus, kes on ainsana pädev faktilisi asjaolusid hindama, tegema kindlaks, kas põhikohtuasja hageja oli võrreldavas olukorras nende tähtajatult tööle võetud töötajatega, kes töötasid sama tööandja juures samal ajavahemikul (vt analoogia alusel 25. juuli 2018. aasta kohtuotsus Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punkt 35). Sellega seoses nähtub Euroopa Kohtule esitatud toimikust *a priori*, et enne tema tähtjalise töölepingu tähtjatuks töölepinguks muutmist oli põhikohtuasja hageja tähtjaline töötaja, kes oli võrreldavas olukorras oma kolleegidega, kes võeti tööle tähtajatult.
- 55 Kolmandaks täpsustab eelotsusetaotluse esitanud kohus erineva kohtlemise olemasolu kohta, et kui võtta arvesse tema tähtjalise töölepingu sõlmimise kuupäeva, siis võib põhikohtuasja hageja nõuda, et ta ennistataks ettevõttesse tööle seaduse nr 223/1991 alusel, mis on soodsam kui hüvitis, millele tal on õigus seadusandliku dekreediga nr 23/2015 alusel. Seega koheldi põhikohtuasja kaebajat ebasoodsamalt kui tema kolleegi, kes võeti tähtajatult tööle enne 7. märtsi 2015, mil see seadusandlik dekreet jõustus.
- 56 Üksnes asjaolu, et põhikohtuasja hageja sai pärast seda kuupäeva tähtjatuks töötajaks, ei välista tema võimalust teatavil asjaoludel tugineda raamkokkuleppe klauslis 4 sätestatud diskrimineerimiskeelu põhimõttele (vt selle kohta 18. oktoobri 2012. aasta kohtuotsus Valenza jt, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 34). Selles suhtes piisab, kui tõdeda, et erinev kohtlemine, mis on põhikohtuasja hageja väitel talle osaks saanud, tuleneb asjaolust, et ta võeti esialgu tööle tähtjalisel.
- 57 Pealegi, kui eelotsusetaotluse esitanud kohtu poolt Euroopa Kohtu küsimustele antud kirjalikus vastuses sisalduvat viidet põhikohtuasja hageja tööstaažile tuleb mõista nii, et see viitab raamkokkuleppe klausli 4 lõikele 4, siis tuleb kohe välistada selle sätte kohaldatavus. Viimati nimetatud sättes on ette nähtud, et eriliste töötingimustega seotud tööstaaži käsitlevad nõuded on

tähtajaliste töötajate ja tähtajatute töötajate jaoks ühesugused, välja arvatud juhul, kui eri pikkusega tööstaaži käsitlevatel nõuetel on objektiivsed põhjused. Asjaolu, et põhikohtuasja hagejat koheldi ebasoodsamalt kui tema kolleege, kelle puhul toimus sama kollektiivne koondamine, ei tulene siiski tööstaaži tingimustest, mille alusel määratakse kindlaks kaitse ebaseadusliku kollektiivse koondamise korral. Erinev kohtlemine tuleneb pigem selle seadusandliku dekreeedi artikli 1 lõikega 2 kehtestatud üleminekukorrast, millega on selle kohaldamist laiendatud tähtajalistele töölepingutele, mis on sõlmitud enne selle dekreeedi jõustumist ja mis on pärast seda kuupäeva muudetud tähtajatuteks töölepinguteks. Sellist erinevat kohtlemist tuleb analüüsida raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 alusel.

- 58 Järelikult tuleb kontrollida, kas erinevaks kohtlemiseks on objektiivne põhjus, kusjuures seda, kas sellise tähtajalise töötaja nagu põhikohtuasja hageja ja tähtajatu töötaja olukord on kõiki asjakohaseid asjaolusid arvestades võrreldav, hindab lõplikult eelotsusetaotluse esitanud kohus (vt analoogia alusel 25. juuli 2018. aasta kohtuotsus Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punkt 37).
- 59 Sellega seoses tuleb märkida, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt tuleb raamkokkuleppe klausli 4 lõikes 1 sätestatud mõistest „objektiivsed põhjused“ aru saada nii, et see ei võimalda tähtajaliste töötajate ja tähtajatute töötajate erinevat kohtlemist põhjendada asjaoluga, et erinev kohtlemine on ette nähtud üldise ja abstraktse normiga nagu seadus või kollektiivleping (25. juuli 2018. aasta kohtuotsus Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punkt 38).
- 60 Samuti väljakujunenud kohtupraktika järgi nõuab nimetatud mõiste, et tuvastatud ebavõrdne kohtlemine oleks põhjendatud täpsete ja konkreetsete asjaoludega, mis iseloomustavad asjasse puutuvat töötingimust konkreetsetes olukorras, milles see esineb, ning objektiivsete ja läbipaistvate kriteeriumide alusel, et kontrollida, kas ebavõrdne kohtlemine on tingitud tegelikust vajadusest ja on taotletava eesmärgi saavutamiseks sobiv ning selleks vajalik. Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige nende tööülesannete eripärast, mille täitmiseks tähtajalised töölepingud on sõlmitud, nimetatud tööülesannete iseloomust või – kui see on asjakohane – liikmesriigi sotsiaalpoliitika õiguspärase eesmärgi täitmise vajadustest (25. juuli 2018. aasta kohtuotsus Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punkt 39).
- 61 Sellega seoses nähtub Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust ja Euroopa Kohtu küsimustele antud vastustest, et Itaalia valitsus leiab, et põhikohtuasja hageja olukorras oleva töötaja ebasoodsam kohtlemine on põhjendatud seadusandliku dekreediga nr 23/2015 taotletava sotsiaalpoliitika eesmärgiga julgustada tööandjaid võtma töötajaid tööle tähtajatult. Tähtajalise töölepingu tähtajatuks töölepinguks muutmise võrdsustamine uue töölevõtmisega on nimelt põhjendatud, kui arvestada asjaolu, et asjaomane töötaja saab vastutasuks töökoha stabiilsuse.
- 62 Tuleb tõdeda, et töösuhte stabiilsuse tugevdamine, soodustades tähtajaliste töölepingute muutmist tähtajatuteks töölepinguteks, kujutab endast sotsiaalõiguse õiguspärase eesmärgi ja lisaks on see raamkokkuleppega taotletav eesmärk. Esiteks on Euroopa Kohtul juba olnud võimalus täpsustada, et tööhõive edendamine on vaieldamatult liikmesriikide sotsiaal- või tööhõivepoliitika õiguspärane eesmärk (vt selle kohta 19. juuli 2017. aasta kohtuotsus Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, punkt 37). Teiseks on raamkokkuleppe preambuli teises lõigus märgitud, et kokkuleppe pooled tunnistavad, et tähtajatud töölepingud on praegu ja tulevikus üldine töösuhte vorm tööandjate ja töötajate vahel. Järelikult peetakse töökoha stabiilsust töötajate kaitse keskseks elemendiks (vt selle kohta 15. aprilli 2008. aasta kohtuotsus Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 87).
- 63 Mis puudutab meetme sobivust ja vajalikkust selle eesmärgi saavutamiseks, siis olgu meenutatud, et liikmesriikidel ei ole ulatuslik kaalutusõigus mitte ainult selles osas, millist konkreetset eesmärki sotsiaal- ja tööhõivepoliitika valdkonnas nad peaksid taotlema, vaid ka selle eesmärgi saavutamise vahendite valikul (vt selle kohta 19. juuli 2017. aasta kohtuotsus Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, punkt 31).

- 64 Mis puudutab kõigepealt seda, kas tähtajalise töölepingu tähtajatuks töölepinguks muutmise võrdsustamine uue töölevõtmisega on sobiv, siis toob see kaasa selle, et ebaseadusliku kollektiivse koondamise korral ei saa asjaomane töötaja nõuda mitte seaduse nr 223/1991 alusel ettevõttesse tööle ennistamist, vaid üksnes seadusandlikus dekreedis nr 23/2015 ette nähtud ülempiiriga ja vähem soodsat hüvitist. Nagu Itaalia valitsus oma kirjalikes seisukohtades märkis, näib selline võrdsustamismeede ajendavat tööandjaid muutma tähtajalisi töölepinguid tähtajatuteks töölepinguteks, kuid seda asjaolu peab siiski kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.
- 65 Mis järgmiseks puudutab meetme vajalikkust, siis tuleb arvesse võtta liikmesriikidele antud ulatuslikku kaalutlusruumi, mida on meenutatud käesoleva kohtuotsuse punktis 63. Nimetatud meede on osa Itaalia sotsiaalõiguse reformist, mille eesmärk on soodustada tähtajatute töösuhete loomist töölevõtmise või lepingu tähtajatuks töölepinguks muutmise teel. Kui aga seadusandliku dekreediga nr 23/2015 kehtestatud uus kaitsesüsteem ei oleks kohaldatav muudetud töölepingutele, oleks igasugune ergutav mõju selleks, et 7. märtsil 2015 kehtivad tähtajalised töölepingud muudetakse tähtajatuteks töölepinguteks, algusest peale välistatud.
- 66 Lõpuks ei ole asjaolu, et seadusandliku dekreediga nr 23/2015 alandatakse tähtajatute töötajate kaitstuse taset, iseenesest raamkokkuleppe klauslis 4 sätestatud diskrimineerimiskeeluga hõlmatud. Selles küsimuses piisab, kui tõdeda, et raamkokkuleppega rakendati ja täpsustati diskrimineerimiskeelu põhimõtet vaid osas, mis puudutab võrreldavas olukorras olevate tähtajaliste ja tähtajatute töötajate erinevat kohtlemist. Seega ei kuulu selle raamkokkuleppega tagatud diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamisalasse tähtajatute töötajate teatud kategooriate võimalik erinev kohtlemine (vt analoogia alusel 21. novembri 2018. aasta kohtuotsus *Viejobueno Ibáñez ja la Vara González*, C-245/17, EU:C:2018:934, punkt 51).
- 67 Ilma et see piiraks eelotsusetaotluse esitanud kohtu kontrolli, kes ainsana on pädev tõlgendama riigisisest õigust, tuleneb eelnevatest kaalutlustest, et tähtajalise töölepingu tähtajatuks töölepinguks muutmise võrdsustamine uue töölevõtmisega on osa Itaalia sotsiaalõiguse laiemast reformist, mille eesmärk on soodustada tähtajatult töölevõtmist. Neil asjaoludel asetub selline võrdsustamismeede erilisesse konteksti nii faktiliselt kui ka õiguslikult, mis õigustab erandkorras erinevat kohtlemist.
- 68 Kõigist eeltoodud kaalutlustest tuleneb, et esimesele küsimusele tuleb vastata, et raamkokkuleppe klauslit 4 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisese õigusnormid, mis laiendavad uut tähtajatute töötajate kaitse süsteemi ebaseadusliku kollektiivse koondamise korral töötajatele, kelle tähtajaline tööleping, mis on sõlmitud enne nende õigusnormide jõustumist, muudetakse pärast seda kuupäeva tähtajatuks töölepinguks.

Kohtukulud

- 69 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

- 1. Riigisisese õigusnormid, milles on ette nähtud, et ühe ja sama kollektiivse koondamise menetluse raames kohaldatakse samal ajal kahte erinevat tähtajatute töötajate kaitse süsteemi sellise ebaseadusliku kollektiivse koondamise korral, mille läbiviimisel on rikutud kriteeriume, mis on mõeldud selleks, et teha kindlaks töötajad, kellele seda menetlust kohaldatakse, ei kuulu nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta kohaldamisalasse ning järelikult ei saa neid analüüsida harta tagatiste ning eelkõige artiklite 20 ja 30 seisukohast.**

2. Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, lisas ära toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klauslit 4 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisised õigusnormid, mis laiendavad uut tähtajatute töötajate kaitse süsteemi ebaseadusliku kollektiivse koondamise korral töötajatele, kelle tähtajaline tööleping, mis on sõlmitud enne nende õigusnormide jõustumist, muudetakse pärast seda kuupäeva tähtajatuks töölepinguks.

Allkirjad