



## Teismo praktikos rinkinys

### TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2021 m. kovo 17 d.\*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 1999/70/EB – Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis – 4 punktas – Nediskriminavimo principas – Objektivos priežastys, pateisinančios nevienodą požiūrį į pagal terminuotas sutartis dirbančius darbuotojus – Direktyva 98/59/EB – Kolektyvinis atleidimas iš darbo – Nacionalinės teisės aktai dėl darbuotojų apsaugos neteisėto kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju – Mažiau palankios apsaugos sistemos taikymas terminuotoms sutartims, sudarytoms iki jų įsigaliojimo dienos ir po šios datos pakeistoms į neterminuotas sutartis“

Byloje C-652/19

dėl *Tribunale di Milano* (Milano teismas, Italija) 2019 m. rugpjūčio 5 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2019 m. rugsėjo 2 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**KO**

prieš

**Consulmarketing SpA**, bankrutuojančią įmonę,

dalyvaujant

**Filcams CGIL**,

**Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)**,

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas A. Arabadjiev, teisėjai A. Kumin (pranešėjas), T. von Danwitz, P. G. Xuereb ir I. Ziemele,

generalinė advokatė J. Kokott,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

\* Proceso kalba: italų.

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- KO, *Filcams CGIL* ir *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)*, atstovaujamų *avvocato C. De Marchis Gòmez*,
- Italijos vyriausybės, atstovaujamos G. Palmieri, padedamos *avvocati dello Stato G. Aiello* ir E. Manzo,
- Europos Komisijos, iš pradžių atstovaujamos B.-R. Killmann, A. Spina ir M. van Beek, o vėliau B.-R. Killmann ir A. Spina,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinės advokatės nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

### Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, 1998, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 327), 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas), pateikto 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl ETUC, UNICE ir CEEP bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) priede, 4 punkto ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 20 ir 30 straipsnių išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant KO ir bankrutuojančios įmonės *Consulmarketing SpA* ginčą dėl KO teisinės apsaugos, *Consulmarketing* ją atleidus iš darbo pagal neteisėtą kolektyvinio atleidimo procedūrą.

### Teisinis pagrindas

#### *Sąjungos teisė*

#### *Direktyva 98/59*

- 3 Direktyvos 98/59 2 ir 6 konstatuojamosiose dalyse nustatyta:

„(2) kadangi svarbu, kad darbuotojams būtų garantuota didesnė apsauga kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, atsižvelgiant į subalansuotos ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Bendrijoje;

<...>

(6) kadangi 1989 m. gruodžio 9 d. Europos Sąjungos Vadovų Tarybos susitikime Strasbūre 11 valstybių narių valstybių arba vyriausybių vadovų priimtos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 7 [punkte] <...> be kita ko, sakoma: „<...> [v]idaus rinkos sukūrimas turi pagerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas Europos bendrijoje <...>“.

4 Šios direktyvos 1 straipsnio 2 dalies a punkte numatyta, kad ši direktyva netaikoma „kolektyviniams atleidimams iš darbo, pasibaigus terminuotoms darbo sutartims arba darbo sutartims, sudarytoms tam tikriems darbams atlikti, išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo prieš pasibaigiant tokioms sutartims“.

### ***Direktyva 1999/70 ir Bendrasis susitarimas***

5 Direktyvos 1999/70 14 konstatuojamojoje dalyje numatyta, kad „šalys signatarės norėjo sudaryti bendrąjį susitarimą dėl darbo pagal terminuotas sutartis, kuriame būtų nustatyti terminuotoms darbo sutartims ir darbo santykiams taikomi bendrieji principai ir būtiniausi reikalavimai; jos išreiškė norą pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą, ir sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius“.

6 Bendrojo susitarimo preambulės antroje pastraipoje nurodyta, jog to susitarimo šalys „pripažįsta, kad neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma [ir kad] terminuotos darbo sutartys tam tikromis aplinkybėmis atliepia ir darbdavių, ir darbuotojų interesus“.

7 Bendrojo susitarimo 1 punkte „Tikslas“ nustatyta:

„Šio bendrojo susitarimo tikslas yra:

a) pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą;

<...>“

8 Bendrojo susitarimo 2 punkto 1 dalyje nustatyta:

„Šis susitarimas taikomas pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartį arba darbo santykius apibrėžia kiekvienos valstybės narės teisė, kolektyvinės sutartys ar praktika.“

9 Bendrojo susitarimo 3 punkte „Apibrėžimai“ numatyta:

„[Šiame susitarime:]

1. [<...>] „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“ – tai asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą tarp darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip konkreči diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis.

2. [<...>] „panašus nuolatinis darbuotojas“ – tai toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, kuris sudarė neterminuotą darbo sutartį arba palaiko neterminuotus darbo santykius ir atlieka tą patį ar panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į jo kvalifikaciją ar įgūdžius. Jei toje pačioje įmonėje nėra panašaus nuolatinio darbuotojo, lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei tokios sutarties nėra, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką.“

10 Bendrojo susitarimo 4 punkte „Nediskriminavimo principas“ nustatyta:

„1. Pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašioms nuolatinėms darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta.

<...>

4. Pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų ir nuolatinėms darbuotojų kvalifikacija, vertinama atsižvelgiant į jų darbo stažą, yra vienoda, nebent tokios kvalifikacijos skirtumai yra objektyviai pagrįsti. [Pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų ir pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo stažo kriterijai, susiję su konkrečiomis darbo sąlygomis, yra vienodi, nebent skirtingi darbo stažo kriterijai yra objektyviai pagrįsti.]“

### **Italijos teisė**

11 1991 m. liepos 23 d. *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* (Įstatymas Nr. 223, kuriuo reglamentuojami prastovų, mobilumo, nedarbo pašalpų, Europos bendrijos direktyvų įgyvendinimo, laikinojo įdarbinimo ir kiti su darbo rinka susiję klausimai) (GURI, Nr. 175, paprastasis priedas, 1991 m. liepos 27 d.), iš dalies pakeistame 2012 m. birželio 28 d. *Legge n. 92 – Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita* (Įstatymas Nr. 92, kuriuo įtvirtintos nuostatos, susijusios su darbo rinkos reforma siekiant augimo) (GURI, Nr. 153, paprastasis priedas, 2012 m. liepos 3 d.) (toliau – Įstatymas Nr. 223/1991), nustatytos kolektyvinių atleidimų tvarką reglamentuojančios teisės normos, įskaitant nuostatas, kuriomis Direktyva 98/59 perkeliama į Italijos teisę. Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad Įstatymo Nr. 223/1991 5 straipsnio 1 dalyje numatyti kriterijai, kuriais turi remtis darbdavys kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, kai nustato darbuotojus, kuriems bus taikoma tokia atleidimo tvarka.

12 Įstatymo Nr. 223/1991 5 straipsnio 3 dalyje nustatyta:

„<...> Pažeidus 1 dalyje numatytus [atleistinių iš darbo darbuotojų] pasirinkimo kriterijus, taikomas [1970 m. gegužės 20 d. *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* (Įstatymas Nr. 300, kuriuo įtvirtinamos darbuotojų laisvės ir orumo, asociacijų laisvės ir profesinių sąjungų veiklos darbo vietose apsaugos, taip pat įdarbinimo nuostatos) (GURI, Nr. 131, 1970 m. gegužės 27 d.)] 18 straipsnio 4 dalyje nustatyta tvarka. <...>“

- 13 Pagrindinės bylos faktinėms aplinkybėms taikytinos redakcijos 1970 m. gegužės 20 d. Įstatymo Nr. 300 18 straipsnio pirmoje ir ketvirtoje pastraipose numatyta:

„Sprendime, kuriuo atleidimas iš darbo pripažįstamas negaliojančiu kaip diskriminacinis <...>, nes toks atleidimas gali būti susijęs su kitais įstatyme numatytais negaliojimo atvejais arba tokiu pripažintas dėl tokį atleidimą nulėmusio neteisėto pagrindo, kaip tai suprantama pagal Civilinio kodekso 1345 straipsnį, teismas <...> įpareigoja darbdavį grąžinti darbuotoją į darbo vietą, neatsižvelgdamas į formalų pagrindą, kuriuo buvo remtasi, ir darbdavio įdarbintų darbuotojų skaičių. <...> Kai įpareigojama grąžinti į darbą, darbo santykiai laikomi nutrūkusiais, jei darbuotojas per 30 dienų po to, kai darbdavys jį pakvietė grįžti į darbą, vėl nepradėjo dirbti, išskyrus, kai jis paprašė šio straipsnio trečioje pastraipėje numatytos kompensacijos. Šiame straipsnyje nurodyta tvarka taip pat taikoma atleidimui iš darbo, kuris pripažintas negaliojančiu dėl to, kad apie jį buvo pranešta žodžiu.

<...>

Pripažinęs, kad darbdavys nenurodė objektyvaus pagrindo ar pagrįstos priežasties <...>, teismas panaikina sprendimą atleisti iš darbo ir nurodo darbdaviui sugrąžinti darbuotoją į pirmoje pastraipėje nurodytą darbo vietą, taip pat mokėti jam paskutinio jo faktinio darbo užmokesčio dydžio kompensaciją nuo atleidimo iš darbo dienos iki faktinio sugrąžinimo į darbą dienos, atskaičius darbuotojo gautą atlyginimą už kitą profesinę veiklą nedarbo laikotarpiu, taip pat visas sumas, kurias jis galėjo gauti rūpestingai ieškodamas naujo darbo. <...> Darbdavys taip pat įpareigojamas mokėti socialinio draudimo įmokas nuo atleidimo iš darbo dienos iki faktinio sugrąžinimo į darbą dienos kartu su įprastomis palūkanomis, netaikant nuobaudų už įmokų nemokėjimą ar vėlavimą jas mokėti, o jų dydis lygus skirtumui tarp įmokų, kurios turėjo būti sumokėtos pagal darbo sutartį, nutrauktą dėl neteisėto atleidimo, ir darbuotojui vykdant kitą profesinę veiklą sumokėtų įmokų. <...>“

- 14 2015 m. kovo 4 d. *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* (Įstatyminis dekretas Nr. 23 dėl nuostatų, taikomų neterminuotoms darbo sutartims, suteikiančioms didesnę apsaugą, ir kuriuo įgyvendinamas 2014 m. gruodžio 10 d. Įstatymas Nr. 183) (GURI, Nr. 54, 2015 m. kovo 6 d., toliau – Įstatyminis dekretas Nr. 23/2015) 1 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatyta:

„1. Darbuotojams, kurie laikomi dirbantys fizinį ar kitą darbą, ir atsakingas funkcijas vykdantiems darbuotojams, įdarbintiems pagal neterminuotą darbo sutartį nuo šio dekreto įsigaliojimo dienos, apsaugos neteisėto atleidimo iš darbo atveju tvarką reglamentuoja šio dekreto nuostatos.

2. Šio dekreto nuostatos taip pat taikomos, kai, jam įsigaliojus, terminuota darbo arba mokymosi sutartis pakeičiama neterminuota.“

- 15 Įstatyminio dekreto Nr. 23/2015 3 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad jeigu kolektyvinis atleidimas iš darbo yra nepagrįstas, teismas pripažįsta, kad darbo santykiai nutraukiami, ir „nurodo darbdaviui sumokėti kompensaciją, nuo kurios socialinio draudimo įmokos nemokamos, lygią dviejų paskutinių mėnesių darbo užmokesčio sumai, į kurią atsižvelgiama apskaičiuojant išeitinę išmoką už kiekvienus darbo metus; tačiau bet kuriuo atveju ši kompensacija negali būti mažesnė už 4 ir didesnė už 24 mėnesių darbo užmokesčio sumą“. 2018 m. liepos 12 d. *decreto legge n. 87 – Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese* (Įstatyminis dekretas Nr. 87, kuriuo nustatomos nepaprastosios nuostatos dėl darbuotojų orumo ir įmonių reputacijos) (GURI, Nr. 161, 2018 m. liepos 13 d.) nustatyta, kad ši kompensacija gali būti nuo 6 iki 36 mėnesinių darbo užmokesčių dydžio.

16 Įstatyminio dekreto Nr. 23/2015 10 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„1. <...> Įstatymo [Nr. 223/1991] 5 straipsnio 1 dalyje nurodytų atrankos kriterijų pažeidimo atveju taikoma 3 straipsnio 1 dalyje nurodyta tvarka.“

### **Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai**

- 17 Ieškovė pagrindinėje byloje nuo 2013 m. sausio 14 d. *Consulmarketing* buvo įdarbinta pagal terminuotą darbo sutartį.
- 18 2015 m. kovo 31 d. ši terminuota darbo sutartis buvo pakeista į neterminuotą sutartį.
- 19 2017 m. sausio 19 d. *Consulmarketing* pradėjo 350 darbuotojų, įskaitant ieškovę pagrindinėje byloje, kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą; jai pasibaigus visi šie darbuotojai buvo atleisti iš darbo.
- 20 Atleisti darbuotojai pareiškė ieškinį prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme *Tribunale di Milano* (Milano teismas, Italija), motyvuodami tuo, kad *Consulmarketing* pažeidė kriterijus, kuriais darbdavys kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju turi remtis, kai nustato atleistinus darbuotojus.
- 21 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pripažino, kad kolektyvinis atleidimas iš darbo buvo neteisėtas, nurodė atlyginti nuostolius ir grąžinti į darbą visus atitinkamus darbuotojus, išskyrus ieškovę pagrindinėje byloje. Šis teismas konstatavo, kad jai negali būti taikoma tokia pati apsaugos sistema kaip ir kitiems atleistiems darbuotojams, nes jos terminuota darbo sutartis pakeista į neterminuotą sutartį po 2015 m. kovo 7 d., kai įsigaliojo Įstatyminis dekretas Nr. 23/2015.
- 22 Pateiktame prieštaravime dėl šio sprendimo, dėl kurio pradėta pagrindinė byla, ieškovė teigia, kad taikytini nacionalinės teisės aktai neatitinka Sąjungos teisės ir kad pažeistas vienodo požiūrio principas. Be to, reikia pažymėti, kad per tą pačią procedūrą, pirma, *Consulmarketing* buvo pripažinta bankrutuojančia ir, antra, *Filcams CGIL* ir *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL), kaip profesinės sąjungos, savo iniciatyva įstojo į bylą palaikyti ieškovės pagrindinėje byloje reikalavimų.
- 23 Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad neteisėtai atleistą iš darbo darbuotoją, su kuria neterminuoti darbo santykiai prasidėjo pagal iki 2015 m. kovo 7 d. sudarytą darbo sutartį, darbdavys turi grąžinti į jo darbo vietą ir sumokėti jam kompensaciją, lygią visam faktiniam darbo užmokesčiui už laikotarpį nuo atleidimo iš darbo dienos iki faktinio grąžinimo dienos, taip pat socialinio draudimo įmokas už šį laikotarpį, o kompensacija negali viršyti darbo užmokesčio už dvylika mėnesių sumos. Nuo 2015 m. kovo 7 d. neterminuotam laikotarpiui įdarbinti darbuotojai negali būti grąžinami, jiems tik sumokama kompensacija, tačiau be socialinio draudimo įmokų. Šios kompensacijos dydį lemia, be kita ko, darbuotojo darbo stažas, kuris, atsižvelgiant į konkretų atvejį, lygus ne mažiau kaip 4 mėnesių darbo užmokesčiui ir ne daugiau kaip 24 mėnesių darbo užmokesčiui. Nuo 2018 m. šios ribos buvo atitinkamai 6 ir 36 mėnesiai darbo užmokesčio.
- 24 Nagrinėjamu atveju, net jei ieškovė pagrindinėje byloje pradėjo dirbti iki 2015 m. kovo 7 d., jos terminuota darbo sutartis buvo pakeista į neterminuotą sutartį po šios datos. Terminuotos darbo sutarties pakeitimas į neterminuotą darbo sutartį, nustatant apsaugos sistemą neteisėto

kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, prilyginamas naujam įdarbinimui. Būtent todėl pagal nacionalinės teisės aktus ieškovė pagrindinėje byloje gali reikalauti tik kompensacijos, o ne grąžinti ją į darbą ir atlyginti nuostolius.

- 25 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių dėl šios situacijos suderinamumo su Direktyva 98/59 ir Bendrojo susitarimo 4 punktu, siejamais su Chartijos 20 ir 30 straipsniais.
- 26 Pirma, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo teigimu, kompensacija, kurios ieškovė pagrindinėje byloje gali reikalauti, nėra tinkamas žalos, patirtos dėl neteisėto kolektyvinio atleidimo iš darbo, atlyginimas, kaip tai suprantama pagal Chartijos 30 straipsnį. Iš tikrųjų iš Su Pagrindinių teisių chartija susijusių išaiškinimų (OL C 303, 2007, p. 17) matyti, kad pastaroji nuostata turi būti aiškinama atsižvelgiant į 1961 m. spalio 18 d. Turine pasirašytos Europos socialinės chartijos 24 straipsnį, kurį savo ruožtu Europos socialinių teisių komitetas išaiškino taip, kad sankcija už neteisėtą kolektyvinį atleidimą iš darbo, yra tinkama, jeigu apima, pirma, piniginių nuostolių, atitinkamo darbuotojo patirtų nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo, kuriuo iš darbdavio priteisiama atlyginti minėtus nuostolius, priėmimo dienos, atlyginimą, antra, galimybę grąžinti šį darbuotoją į darbo vietą ir, trečia, kompensaciją, kuri būtų pakankamai didelė, kad atgrasytų darbdavį nuo pakartotinio pažeidimo ir kompensuotų žalą.
- 27 Antra, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas konstatuoja skirtingą požiūrį į ieškovę pagrindinėje byloje, t. y. darbuotoją, kuri iki 2015 m. kovo 7 d. buvo įdarbinta pagal terminuotą darbo sutartį, po šios datos pakeistą į neterminuotą darbo sutartį, ir visus kitus *Consulmarketing* atleistus darbuotojus, kurie buvo įdarbinti pagal neterminuotas darbo sutartis, sudarytas iki minėtos datos. Šis skirtingas požiūris atsiranda dėl to, kad terminuotos darbo sutarties pakeitimas į neterminuotą darbo sutartį prilyginamas naujam įdarbinimui.
- 28 Šiomis aplinkybėmis *Tribunale di Milano* (Milano teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:
- „1. Ar pagal [Bendrojo susitarimo] 4 punkte įtvirtintus vienodo požiūrio ir nediskriminavimo principus, kiek jie susiję su darbo sąlygomis, yra draudžiamos teisės aktų nuostatos, kaip antai [Įstatyminio dekreto Nr. 23/2015] 1 straipsnio 2 dalis ir 10 straipsnis, kuriose dėl pasirinkimo kriterijų pažeidimo neteisėto kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju yra nustatyta diferencijuota apsaugos sistema, pagal kurią vykstant tai pačiai procedūrai tinkama, veiksminga ir atgrasomoji apsauga užtikrinama iki 2015 m. kovo 7 d. atsiradusiems darbo pagal neterminuotas darbo sutartis santykiams (šiuo atveju kaip kompensaciją numatant grąžinimo į darbo vietą galimybę ir darbdavio mokamas išmokas), o iki tos datos pagal terminuotas darbo sutartis atsiradusiems tokios pat trukmės darbo santykiams, pakeistiems į neterminuotus po 2015 m. kovo 7 d., taikoma mažiau veiksminga ir mažiau atgrasanti apsaugos forma, pagal kurią skiriama tikrai riboto dydžio (neperžengiant minimalios ir maksimalios vertės) kompensacija?
2. Ar pagal [Chartijos] 20 ir 30 straipsnių ir Direktyvos 98/59/EB nuostatas yra draudžiama tokia nuostata, kaip antai [Įstatyminio dekreto Nr. 23/2015] 10 straipsnis, kuriame numatyta, kad tikrai darbuotojams, kurie buvo įdarbinti pagal neterminuotą darbo sutartį (arba kurių terminuota darbo sutartis tapo neterminuota) nuo 2015 m. kovo 7 d., yra taikoma nuostata, pagal kurią dėl pasirinkimo kriterijų pažeidimo neteisėto kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, skirtingai nuo kitų toje pačioje procedūroje vertinamų anksčiau atsiradusių panašių darbo santykių, nenumatytas grąžinimas į darbo vietą; jiems taikoma tik alternatyvi

kompensacinė apsaugos sistema, nepakankama tam, kad būtų atkurtos darbo vietos praradimo ekonominės pasekmės, ir ji mažiau palanki, palyginti su apsauga, taikoma kitiems darbuotojams, kurių darbo santykiai panašūs ir skiriasi tik darbo sutarties sudarymo ar jos pakeitimo į neterminuotą darbo sutartį data?“

## Dėl prejudicinių klausimų

### *Pirminės pastabos*

- 29 Iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad pagrindinė byla susijusi su dviem darbuotojų apsaugos sistemomis, taikomomis neteisėto kolektyvinio atleidimo iš darbo atvejais. Pirma, neterminuotą darbo sutartį iki 2015 m. kovo 7 d. sudaręs darbuotojas gali pagal Įstatymą Nr. 223/1991 prašyti gražinti jį į darbą įmonėje. Antra, neterminuotą darbo sutartį nuo šios datos sudaręs darbuotojas gali reikalauti tik kompensacijos, kurios maksimalus dydis nustatytas pagal Įstatyminių dekretą Nr. 23/2015.
- 30 Įstatyminio dekreto Nr. 23/2015 1 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad jame numatyta apsaugos sistema taikoma terminuotoms sutartims, kurios po jo įsigaliojimo pakeistos į neterminuotas darbo sutartis. Šiuo atveju ieškovė pagrindinėje byloje gali reikalauti tik kompensacijos pagal šį įstatyminį dekretą, priešingai nei visi jos kolegos, kurie buvo atleisti iš darbo tuo pačiu metu kaip ir ji, tačiau buvo gražinti į įmonę pagal Įstatymą Nr. 223/1991, nes buvo įdarbinti pagal neterminuotas sutartis iki 2015 m. kovo 7 d.
- 31 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas Teisingumo Teismo klausia, ar nauja sistema, nustatyta Įstatyminiu dekretu Nr. 23/2015, atitinka Bendrąjį susitarimą, Direktyvą 98/59 ir Chartijos 20 ir 30 straipsnius.
- 32 Pirmiausia reikia priminti, kad SESV 267 straipsniu įtvirtinta bendradarbiavimo sistema pagrįsta griežtu nacionalinių teismų ir Teisingumo Teismo kompetencijos atskyrimu. Pagal šiame straipsnyje numatytą procedūrą nacionalines nuostatas turi aiškinti nacionaliniai teismai, o ne Teisingumo Teismas, ir pastarajam nepriklauso spręsti, ar vidaus teisės normos suderinamos su Sąjungos teisės nuostatomis. Tačiau Teisingumo Teismas yra kompetentingas pateikti nacionaliniam teismui visapusišką Sąjungos teisės išaiškinimą, kuris šiam teismui leistų įvertinti vidaus teisės normų atitikties Sąjungos teisės aktams (2020 m. balandžio 30 d. Sprendimo *CTT – Correios de Portugal*, C-661/18, EU:C:2020:335, 28 punktą).
- 33 Taigi, nors, remiantis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo klausimų formuluote, Teisingumo Teismo prašoma priimti sprendimą dėl vidaus teisės nuostatos atitikties Sąjungos teisei, niekas pastarajam teismui nekliudo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui pateikti naudingą atsakymą, nurodant su Sąjungos teise susijusius aiškinimo aspektus, leidžiančius jam pačiam priimti sprendimą dėl vidaus teisės atitikties Sąjungos teisei (2020 m. balandžio 30 d. Sprendimo *CTT – Correios de Portugal*, C-661/18, EU:C:2020:335, 29 punktą).
- 34 Be to, Chartijos nuostatos, vadovaujantis jos 51 straipsnio 1 dalimi, skirtos valstybėms narėms tik kai jos įgyvendina Sąjungos teisę. ESS 6 straipsnio 1 dalyje ir Chartijos 51 straipsnio 2 dalyje patikslinama, kad Chartija neišplečia Sąjungos teisės taikymo srities už Europos Sąjungai suteiktų įgaliojimų ribų, nesukuria Sąjungai naujų įgaliojimų ar užduočių ir nepakeičia Sutartyse



nustatytųjų. Taigi Teisingumo Teismas turi aiškinti Sąjungos teisę atsižvelgdamas į Chartiją, bet paisydamas Sąjungai suteiktų įgaliojimų ribų (2020 m. birželio 4 d. Sprendimo *Balga*, C-32/20, nepaskelbta Rink., EU:C:2020:441, 34 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).

- 35 Taigi prejudicinius klausimus reikia reformuluoti taip, kad jais prašoma išaiškinti, pirma, Bendrojo susitarimo 4 punktą ir, antra, Direktyvą 98/59, siejamą su Chartijos 20 ir 30 straipsniais.

### ***Dėl antrojo klausimo***

- 36 Antruoju klausimu, kurį reikia nagrinėti pirmiausia, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvą 98/59 ir Chartijos 20 ir 30 straipsnius reikia aiškinti taip, kad pagal juos draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kuriose numatyta, kad per vieną ir tą pačią kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą kartu taikomos dvi skirtingos pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos sistemos tuo atveju, kai kolektyvinis atleidimas iš darbo buvo įvykdytas pažeidžiant kriterijus, skirtus nustatyti darbuotojams, kuriems bus taikoma ši procedūra.
- 37 Priešingai, nei teigia prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, siekiant konstatuoti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamos Italijos teisės nuostatomis įgyvendinama Direktyva 98/59, nepakanka, kad šios nuostatos būtų platesnės taikymo srities nacionalinės teisės aktų, kurių kai kurios kitos nuostatos buvo priimtose siekiant perkelti šią direktyvą į vidaus teisę, dalis. Iš tiesų tam, kad būtų konstatuota, jog Direktyva 98/59, taigi, ir Chartija, taikytina pagrindinėje byloje, reikia, kad šioje direktyvoje būtų nustatyta speciali pareiga dėl toje byloje nagrinėjamos situacijos, įgyvendinta atitinkamomis Italijos teisės nuostatomis (pagal analogiją žr. 2020 m. birželio 4 d. Nutarties *Balga*, C-32/20, nepaskelbta Rink., EU:C:2020:441, 27 punktą).
- 38 Vis dėlto iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nematyti, kad pagrindinėje byloje būtų nagrinėjama Direktyvoje 98/59 nustatyta pareiga (pagal analogiją žr. 2020 m. birželio 4 d. Nutarties *Balga*, C-32/20, nepaskelbta Rink., EU:C:2020:441, 28 punktą).
- 39 Viena vertus, reikia konstatuoti, kad Direktyvos 98/59 2 konstatuojamojoje dalyje, į kurią daro nuorodą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas ir iš kurios matyti, kad šia direktyva siekiama sustiprinti darbuotojų apsaugą kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, nenustatyta specialios pareigos esant tokiai situacijai, kaip ieškovės pagrindinėje byloje (pagal analogiją žr. 2020 m. birželio 4 d. Nutarties *Balga*, C-32/20, nepaskelbta Rink., EU:C:2020:441, 29 punktą).
- 40 Kita vertus, tokia pareiga nekyla iš Direktyvos 98/59 nuostatų. Pagrindinis šios direktyvos tikslas yra nustatyti, kad prieš kolektyvinius atleidimus būtų konsultuojamasi su darbuotojų atstovais ir informuojama kompetentinga valdžios institucija. Pagal minėtos direktyvos 2 straipsnio 2 dalį per šias konsultacijas tariamasi, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti. Pagal tos direktyvos 2 straipsnio 3 dalį ir 3 straipsnio 1 dalį darbdavys turi informuoti valdžios instituciją apie visus planuojamų kolektyvinių atleidimų iš darbo projektus ir jai pateikti šiose nuostatose nurodytą informaciją (2020 m. birželio 4 d. Nutarties *Balga*, C-32/20, nepaskelbta Rink., EU:C:2020:441, 30 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).

- 41 Direktyva 98/59 tik iš dalies suderinamos darbuotojų apsaugos kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju nuostatos, t. y. vykdant tokius atleidimus iš darbo taikytina procedūra. Teisingumo Teismas jau yra patikslinęs, kad šia direktyva nesiekama Sąjungos lygmeniu nustatyti bendrojo finansinio kompensavimo mechanizmo netekus darbo ir juo labiau nederinamos galutinio įmonės veiklos nutraukimo sąlygos (2020 m. birželio 4 d. Nutarties *Balga*, C-32/20, nepaskelbta Rink., EU:C:2020:441, 31 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 42 Apsaugos, kuri turi būti suteikta darbuotojui, neteisėtai atleistam iš darbo dėl kriterijų, kuriais darbdavys turi remtis, kai nustato atleistinus darbuotojus, pažeidimo, tvarka akivaizdžiai nesusijusi su Direktyvoje 98/59 nustatytais pareigomis pranešti ir konsultuotis. Nei ši tvarka, nei minėti pasirinkimo kriterijai nepatenka į šios direktyvos taikymo sritį. Todėl valstybės narės išlieka atsakingos už šiuos klausimus (šiuo klausimu žr. 2020 m. birželio 4 d. Nutarties *Balga*, C-32/20, nepaskelbta Rink., EU:C:2020:441, 32 punktą).
- 43 Taip pat reikia priminti, jog pagal Direktyvos 98/59 6 straipsnį valstybės narės užtikrina, kad darbuotojų atstovai ir (arba) darbuotojai galėtų naudotis teisminėmis ir (arba) administracinėmis procedūromis, kad būtų laikomasi šioje direktyvoje nustatytų pareigų. Šiame 6 straipsnyje nenurodyta konkreti priemonė, kurios valstybės narės privalo imtis Direktyvoje 98/59 nustatytų pareigų pažeidimo atveju, joms paliekama laisvė pačioms pasirinkti įvairius sprendimus, tinkamus pasiekti šios direktyvos tikslui, atsižvelgiant į galimas skirtingas situacijas. Kaip iš esmės priminė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, šios priemonės turi užtikrinti veiksmingą ir tinkamą teisminę gynybą pagal Chartijos 47 straipsnį ir turėti realų atgrasomąjį poveikį (2020 m. birželio 4 d. Nutarties *Balga*, C-32/20, nepaskelbta Rink., EU:C:2020:441, 33 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 44 Vis dėlto Direktyvos 98/59 6 straipsnis ir ši jurisprudencija taikoma tik procedūroms, kuriomis siekiama užtikrinti šioje direktyvoje numatytų pareigų laikymąsi. Kadangi iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą aiškiai matyti, kad antrasis klausimas susijęs ne su minėtoje direktyvoje nustatytos pareigos pažeidimu, o su nacionalinės teisės aktuose įtvirtintų kriterijų, kuriais remdamasis darbdavys kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju turi nustatyti darbuotojus, kuriems bus taikoma ši procedūra ir kuriuos nustatyti yra valstybių narių atsakomybė, pažeidimu, nurodyti 6 straipsnis ir jurisprudencija šiuo atveju negali būti taikomi (pagal analogiją žr. 2020 m. birželio 4 d. Nutarties *Balga*, C-32/20, nepaskelbta Rink., EU:C:2020:441, 34 punktą).
- 45 Be to, kadangi nacionalinės teisės aktai, kuriuose numatyta, kad per tą pačią kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą kartu taikomos dvi skirtingos pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos neteisėto kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju sistemos, nepatenka į Direktyvos 98/59 taikymo sritį, jie negali būti laikomi įgyvendinančiais Sąjungos teisę, kaip tai suprantama pagal Chartijos 51 straipsnio 1 dalį, todėl negali būti nagrinėjami atsižvelgiant į joje, visų pirma jos 20 ir 30 straipsniuose, nustatytas garantijas.
- 46 Iš viso to, kas išdėstyta, darytina išvada, kad nacionalinės teisės nuostatos, kuriose numatyta, kad per tą pačią kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą kartu taikomos dvi skirtingos pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos sistemos tuo atveju, kai kolektyvinis atleidimas iš darbo buvo įvykdytas pažeidžiant kriterijus, skirtus nustatyti darbuotojams, kuriems bus taikoma ši procedūra, nepatenka į Direktyvos 98/59 taikymo sritį, todėl negali būti nagrinėjamos atsižvelgiant į Chartijoje, visų pirma jos 20 ir 30 straipsniuose, garantuojamas pagrindines teises.

### ***Dėl pirmojo klausimo***

- 47 Pirmuoju klausimu, kurį reikia nagrinėti vėliau, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 4 punktą turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias nauja pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos neteisėto kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju sistema taikoma ir darbuotojams, kurių terminuota darbo sutartis, sudaryta prieš įsigaliojant šioms teisės nuostatomis, po jų įsigaliojimo datos buvo pakeista į neterminuotą darbo sutartį.
- 48 Remiantis Bendrojo susitarimo 1 punkto a papunkčiu, vienas iš šio susitarimo tikslų – pagerinti darbo pagal terminuotas darbo sutartis kokybę, užtikrinant, kad būtų paisoma nediskriminavimo principo. Be to, Bendrojo susitarimo preambulės trečioje pastraipoje nurodyta, kad šis susitarimas „rodo socialinių partnerių siekį sukurti bendruosius pagrindus, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, apsaugant juos nuo diskriminavimo“. Direktyvos 1999/70 14 konstatuojamojoje dalyje šiuo klausimu įtvirtinta, kad Bendruoju susitarimu siekiama, be kita ko, pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, nustatant būtiniausius reikalavimus, kuriais būtų užtikrintas nediskriminavimo principo taikymas (2018 m. liepos 25 d. Sprendimo *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 21 punktą).
- 49 Bendruoju susitarimu, būtent jo 4 punktu, siekiama taikyti šį principą pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams tam, kad darbdavys nenustatytų tokių darbo santykių, kad tie darbuotojai negalėtų pasinaudoti teisėmis, kurios pripažįstamos pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams (2018 m. liepos 25 d. Sprendimo *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 22 punktą).
- 50 Atsižvelgiant į Bendruoju susitarimu siekiamus tikslus, jo 4 punktą turi būti suprantamas kaip išreiškiantis vieną iš Sąjungos socialinės teisės principų, kurio negalima aiškinti siaurai (2018 m. liepos 25 d. Sprendimo *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 23 punktą).
- 51 Reikia priminti, kad Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje, kiek tai susiję su darbo sąlygomis, numatytas draudimas pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams taikyti mažiau palankias sąlygas negu panašioms pagal neterminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, remiantis vien tuo, kad jie dirba pagal terminuotas sutartis, nebent šis skirtingas požiūris yra objektyviai pagrįstas. Šio punkto 4 dalyje numatytas toks pats draudimas dėl stažo laikotarpių kriterijų, susijusių su ypatingomis darbo sąlygomis.
- 52 Pirma, Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad darbuotojui neteisėto atleidimo iš darbo atveju suteikta apsauga patenka į sąvoką „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį (šiuo klausimu žr. 2018 m. liepos 25 d. Sprendimo *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 28–30 punktus).
- 53 Antra, pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją siekiant įvertinti, ar suinteresuotieji asmenys dirba vienodą arba panašų darbą, kaip tai suprantama pagal Bendrąjį susitarimą, vadovaujantis jo 3 punkto 2 dalimi ir 4 punkto 1 dalimi reikia nustatyti, ar, atsižvelgiant į visus aspektus, pavyzdžiui, darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas, jie gali būti laikomi esančiais panašioje situacijoje (2018 m. liepos 25 d. Sprendimo *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 34 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).

- 54 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris vienintelis turi kompetenciją vertinti faktines aplinkybes, turi nustatyti, ar ieškovės pagrindinėje byloje situacija buvo panaši į to paties darbdavio tuo pačiu laikotarpiu įdarbintų nuolatinį darbuotojų situaciją (pagal analogiją žr. 2018 m. liepos 25 d. Sprendimo *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 35 punktą). Šiuo klausimu iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos *a priori* matyti, kad iki terminuotos sutarties pakeitimo į neterminuotą ieškovė pagrindinėje byloje buvo pagal terminuotą darbo sutartį dirbanti darbuotoja, kurios situacija buvo panaši į jos kolegų, įdarbintų neterminuotam laikotarpiui, situaciją.
- 55 Trečia, dėl skirtingo požiūrio prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad jei būtų atsižvelgta į ieškovės pagrindinėje byloje terminuotos darbo sutarties sudarymo datą, ji galėtų reikalauti būti grąžinta į įmonę pagal Įstatymą Nr. 223/1991, nes toks grąžinimas palankesnis nei kompensacija, teisę į kurią ji turi pagal Įstatyminių dekretą Nr. 23/2015. Todėl ieškovė pagrindinėje byloje buvo vertinama mažiau palankiai nei jos neterminuotam laikotarpiui iki 2015 m. kovo 7 d., t. y. šio įstatyminio dekreto įsigaliojimo dienos, įdarbinti kolegos.
- 56 Vien dėl to, kad ieškovė pagrindinėje byloje nuolatinio darbuotojo statusą įgijo po šios datos, nepanaikinama jai suteikta galimybė tam tikromis aplinkybėmis remtis Bendrojo susitarimo 4 punkte įtvirtintu nediskriminavimo principu (šiuo klausimu žr. 2012 m. spalio 18 d. Sprendimo *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 34 punktą). Šiuo klausimu pakanka konstatuoti, kad skirtingas požiūris, nuo kurio, kaip teigia ieškovė pagrindinėje byloje, ji nukentėjo, atsiranda dėl to, kad ji iš pradžių buvo įdarbinta pagal terminuotą darbo sutartį.
- 57 Be to, dėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo atsakyme raštu į Teisingumo Teismo klausimus nurodyto ieškovės pagrindinėje byloje darbo stažo, kurį reikia suprasti kaip susijusį su Bendrojo susitarimo 4 punkto 4 dalimi, reikia iš karto atmesti galimybę taikyti šią nuostatą. Joje numatyta, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų ir nuolatinį darbuotojų darbo stažo kriterijai, susiję su ypatingomis darbo sąlygomis, yra vienodi, nebent tokie jų skirtumai yra objektyviai pagrįsti. Vis dėlto tai, kad ieškovė pagrindinėje byloje buvo vertinama mažiau palankiai nei jos kolegos, kurie buvo atleisti iš darbo per tą pačią kolektyvinio atleidimo procedūrą, nėra susiję su darbo stažo kriterijais nustatant apsaugą neteisėto kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju. Skirtingas požiūris veikia atsiranda iš pereinamojo laikotarpio sistemos, įtvirtintos Įstatyminio dekreto Nr. 23/2015 1 straipsnio 2 dalyje, pagal kurią jis taikomas ir terminuotoms sutartims, sudarytoms iki jo įsigaliojimo dienos, kurios po šios datos pakeistos į neterminuotas sutartis. Toks skirtingas požiūris turi būti nagrinėjamas atsižvelgiant į Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį.
- 58 Taigi, su sąlyga, kad galutinį pagal terminuotą darbo sutartį dirbusio darbuotojo, kaip antai ieškovės pagrindinėje byloje, ir pagal neterminuotą darbo sutartį dirbusio darbuotojo situacijų panašumo vertinimą atsižvelgdamas į visas reikšmingas aplinkybes atliks prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, reikia patikrinti, ar egzistuoja objektyvi priežastis, pateisinanti tokį skirtingą požiūrį (pagal analogiją žr. 2018 m. liepos 25 d. Sprendimo *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 37 punktą).
- 59 Šiuo klausimu primintina, kad pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje esanti „objektyvių priežasčių“ sąvoka turi būti suprantama kaip neleidžianti pateisinti skirtingo požiūrio į pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus, remiantis tuo, kad toks požiūris yra numatytas bendroje ir abstrakčioje normoje, pavyzdžiui įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje (2018 m. liepos 25 d. Sprendimo *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 38 punktas).

- 60 Atsižvelgiant į suformuotą jurisprudenciją, remiantis minėta sąvoka reikalaujama, kad konstatuotas skirtingas požiūris būtų pagrįstas tiksliais ir konkrečiais aspektais, apibūdinančiais atitinkamą darbo sąlygą, atsižvelgiant į konkrečias jos taikymo aplinkybes ir remiantis objektyviais ir skaidriais kriterijais tam, kad būtų įvertinta, ar šis skirtingas požiūris atitinka tikras reikmes, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra būtinas jam įgyvendinti. Prie šių aspektų priskirtini ypatingas užduočių, kurioms atlikti terminuotos darbo sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir turinys arba, atsižvelgiant į konkretų atvejį, teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas (2018 m. liepos 25 d. Sprendimo *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 39 punktą).
- 61 Šiuo klausimu iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos ir atsakymų į jo pateiktus klausimus matyti, kad Italijos vyriausybė mano, jog mažiau palankus požiūris į darbuotoją, kurio situacija tokia pati kaip ieškovės pagrindinėje byloje, pateisinamas Įstatyminiu dekretu Nr. 23/2015 siekiamu socialinės politikos tikslu skatinti darbdavius įdarbinti neterminuotam laikotarpiui. Iš tiesų tai, kad terminuotos darbo sutarties pakeitimas į neterminuotą sutartį prilyginamas naujam įdarbinimui, pateisinama atsižvelgiant į faktą, kad atitinkamo darbuotojo darbas įgyja stabilumą.
- 62 Reikia konstatuoti, kad darbo santykių stabilumo stiprinimas skatinant terminuotų darbo sutarčių pakeitimą į neterminuotas darbo sutartis yra teisėtas socialinės teisės ir Bendrojo susitarimo tikslas. Pirma, Teisingumo Teismas jau turėjo progą patikslinti, kad įdarbinimo skatinimas neginčijamai yra teisėtas valstybių narių socialinės ar užimtumo politikos tikslas (šiuo klausimu žr. 2017 m. liepos 19 d. Sprendimo *Abercrombie & Fitch Italia*, C-143/16, EU:C:2017:566, 37 punktą). Antra, Bendrojo susitarimo preambulės antroje pastraipoje nurodyta, kad jo šalys pripažįsta, jog neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma. Todėl darbo stabilumas suprantamas kaip svarbiausias darbuotojų apsaugos veiksnys (šiuo klausimu žr. 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 87 punktą).
- 63 Kalbant apie priemonės tinkamumą ir būtinumą šiam tikslui pasiekti, reikia priminti, kad valstybės narės naudojasi plačia diskrecija ne tik pasirinkdamos, kokio konkretaus tikslo siekti socialinės politikos ir užimtumo srityje, bet ir nustatydamos priemones, kuriomis to tikslo būtų siekiama (šiuo klausimu žr. 2017 m. liepos 19 d. Sprendimo *Abercrombie & Fitch Italia*, C-143/16, EU:C:2017:566, 31 punktą).
- 64 Visų pirma dėl to, ar terminuotos darbo sutarties pakeitimo į neterminuotą sutartį prilyginimas naujam įdarbinimui yra tinkama priemonė, reikia nurodyti, kad jo pasekmė yra ta, kad neteisėto kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju atitinkamas darbuotojas gali reikalauti ne grąžinti jį į įmonę pagal Įstatymą Nr. 223/1991, o tik riboto dydžio ir mažiau palankios kompensacijos, numatytos Įstatyminiame dekrete Nr. 23/2015. Kaip savo rašytinėse pastabose pažymėjo Italijos vyriausybė, tokia prilyginimo priemonė skatina darbdavius terminuotas darbo sutartis pakeisti į neterminuotas, tačiau tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.
- 65 Kiek tai susiję su šios priemonės būtinumu, reikia atsižvelgti ir į šio sprendimo 63 punkte primintą plačią valstybių narių diskreciją. Ši priemonė priimta vykdant Italijos socialinės teisės reformą, kuria siekiama skatinti neterminuotus darbo santykius įdarbinant arba pakeičiant terminuotą darbo sutartį į neterminuotą. Tačiau jeigu Įstatyminiame dekrete Nr. 23/2015 nustatyta nauja apsaugos sistema nebūtų taikoma pakeistoms sutartims, būtų pašalintas bet koks skatinamasis poveikis 2015 m. kovo 7 d. galiojusias terminuotas sutartis pakeisti į neterminuotas.

- 66 Galiausiai situacijai, kad dėl Įstatyminio dekreto Nr. 23/2015 sumažinama pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsauga, savaime netaikomas Bendrojo susitarimo 4 punkte įtvirtintas diskriminacijos draudimas. Šiuo klausimu pakanka konstatuoti, kad nediskriminavimo principas įgyvendintas ir sukonkretintas Bendrajame susitarime tik kiek tai susiję su nevienodu požiūriu į pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus ir pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus, kurių situacija panaši. Todėl galimas skirtingas požiūris į tam tikrų kategorijų pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus nepatenka į šią susitarime įtvirtinto nediskriminavimo principo taikymo sritį (pagal analogiją žr. 2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *Viejobueno Ibáñez ir de la Vara González*, C-245/17, EU:C:2018:934, 51 punktą).
- 67 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad terminuotos darbo sutarties pakeitimo į neterminuotą darbo sutartį prilyginimas naujam įdarbinimui yra dalis platesnės Italijos socialinės teisės reformos, kuria siekiama skatinti įdarbinimą neterminuotam laikotarpiui, tačiau tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, vienintelis turintis teisę aiškinti nacionalinę teisę. Tokiomis aplinkybėmis tokios prilyginimo priemonės kontekstas yra ypatingas faktiniu ir teisiniu požiūriais ir išimties tvarka pateisina skirtingą požiūrį.
- 68 Iš viso to, kas išdėstyta, matyti, kad į pirmąjį klausimą reikia atsakyti: Bendrojo susitarimo 4 punktas turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį nedraudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias nauja pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos neteisėto kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju sistema taikoma ir darbuotojams, kurių terminuota darbo sutartis, sudaryta prieš įsigaliojant šioms teisės nuostatomis, po jų įsigaliojimo datos buvo pakeista į neterminuotą darbo sutartį.

### **Dėl bylinėjimosi išlaidų**

- 69 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (antroji kolegija) nusprendžia:

- 1. Nacionalinės teisės nuostatos, kuriose numatyta, kad per tą pačią kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą kartu taikomos dvi skirtingos pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos sistemos tuo atveju, kai kolektyvinis atleidimas iš darbo buvo įvykdytas pažeidžiant kriterijus, skirtus nustatyti darbuotojams, kuriems bus taikoma ši procedūra, nepatenka į 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo taikymo sritį, todėl negali būti nagrinėjamos atsižvelgiant į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje, visų pirma jos 20 ir 30 straipsniuose, garantuojamas pagrindines teises.**
- 2. 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, pateikto 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl ETUC, UNICE ir CEEP bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede, 4 punktas turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį nedraudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias nauja pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų apsaugos**

**neteisėto kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju sistema taikoma ir darbuotojams, kurių terminuota darbo sutartis, sudaryta prieš įsigaliojant šiems teisės nuostatoms, po jų įsigaliojimo datos buvo pakeista į neterminuotą darbo sutartį.**

Parašai.