



## Judikatūras krājums

GENERĀLADVOKĀTA  
MIHALA BOBEKA [*MICHAL BOBEK*] SECINĀJUMI,  
sniegti 2017. gada 23. martā<sup>1</sup>

**Lieta C-143/16**

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

(Corte suprema di cassazione (Augstākā kasācijas tiesa, Itālija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Vienlīdzīgas attieksmes un nediskriminācijas vecuma dēļ principi — Direktīva 2000/78/EK — Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — 6. panta 1. punkts — Valsts tiesību akti, kas paredz epizodiska darba līgumus ar personām, kuras jaunākas par 25 gadiem

### I – Ievads

1. Itālijas epizodiska darba līgums “*il contratto di lavoro intermittente*” ir elastīgs darba līgums, ar kuru darba ņēmējs kļūst pieejams darba devējam, kurš tam var uzticēt darbu epizodiski atkarībā no darba devēja vajadzībām. Uz šo līgumu parasti attiecas objektīvi nosacījumi, kas saistīti ar pakalpojumu epizodisko raksturu, un prasības, kas iekļautas darba koplīgumos. Turklāt šo līgumu “jebkurā gadījumā” drīkst piedāvāt arī darba ņēmējiem, kas jaunāki par 25 gadiem vai vecāki par 45 gadiem.

2. *A. Bordonaro* bija nodarbināts *Abercrombie & Fitch Italia Srl* (turpmāk tekstā – “*Abercrombie & Fitch*”) atbilstoši epizodiska darba līgumam vairāk nekā pusotru gadu. Kad viņš sasniedza 25 gadu vecumu, darba līgums tika izbeigts, pamatojoties uz to, ka vairs nebija izpildīts vecuma nosacījums.

3. Šādā faktiskajā un juridiskajā situācijā *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa, Itālija) jautā, vai Itālijas noteikums, kas regulē epizodiska darba līgumus, ciktāl tas paredz konkrētus nosacījumus pieņemšanai darbā un atbrīvošanai no darba attiecībā uz personām, kuras jaunākas par 25 gadiem, ir pretrunā principam par nediskrimināciju vecuma dēļ, kas paredzēts Direktīvā 2000/78/EK<sup>2</sup> un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 21. panta 1. punktā.

4. Šajā lietā Tiesa pirmo reizi, cik man zināms<sup>3</sup>, tiek aicināta vecuma diskriminācijas aspektā novērtēt valsts pasākumu, ar ko ievieš īpašus nosacījumus jaunākiem darba ņēmējiem attiecībā uz piekļuvi konkrētam fleksibla darba līguma veidam.

1 — Oriģinālvaloda – angļu.

2 — Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.), turpmāk tekstā – “Direktīva 2000/78” vai “Direktīva”.

3 — 2008. gada 16. janvāra rīkojums lietā *Polier* (C-361/07, nav publicēts, EU:C:2008:16) attiecās uz Francijas darba līgumu “*nouvelles embauches*”. Tiesa konstatēja, ka šī situācija neietilpst tās jurisdikcijā. Iesniedzējtiesas uzdotie jautājumi par šo lietu tomēr neattiecas uz nediskriminācijas vecuma dēļ principu.

## II – Tiesiskais regulējums

### A – Savienības tiesības

5. Direktīvas 2000/78 preambulas 25. apsvērumā ir noteikts: “Vecuma diskriminācijas aizliegums ir nozīmīgs solis, lai sasniegtu nodarbinātības pamatnostādnes izvirzītos mērķus un veicinātu darbaspēka dažādību. Tomēr zināmos apstākļos atšķirīgu attieksmi saistībā ar vecumu var attaisnot, tādēļ ir vajadzīgi īpaši noteikumi, kas var mainīties atkarībā no situācijas dalībvalstīs. Tādēļ ir svarīgi nošķirt atšķirīgo attieksmi, kas ir attaisnota, konkrēti, ar likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un diskrimināciju, kura jāaizliedz.”

6. Direktīvas 2000/78 1. pantā ir noteikts šīs direktīvas mērķis: “lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.”

7. Direktīvas 2. pantā ir noteikts:

“1. Šajā direktīvā “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls.

2. Šā panta 1. punktā:

a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. punktā minēta iemesla dēļ;

[..].”

8. Direktīvas 2000/78 6. panta “Tādas dažādas attieksmes attaisnojums, kuras pamatā ir cilvēka vecums” 1. punktā ir noteikts:

“Neatkarīgi no 2. panta 2. punkta dalībvalstīs var paredzēt, ka dažāda [atšķirīga] attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi.

Šāda dažāda attieksme cita starpā var ietvert:

- a) to, ka nosaka īpašus nosacījumus darba un profesionālās izglītības iespējām, nodarbinātības un profesijas nosacījumus, tostarp atlaišanas un atalgošanas nosacījumus jauniešiem, vecākiem strādniekiem un personām, kuru apgādībā ir citas personas, lai veicinātu viņu profesionālo integrāciju vai nodrošinātu aizsardzību;
- b) to, ka nosaka minimālos nosacījumus attiecībā uz vecumu, profesionālo pieredzi vai darba stāžu, lai iegūtu darbu vai konkrētas ar to saistītas priekšrocības;
- c) to, ka nosaka maksimālo vecumu pieņemšanai darbā, pamatojoties uz izglītības prasībām attiecīgajam amatam vai uz vajadzību pēc saprātīga darba laikposma pirms pensijas.”

## B – Itālijas tiesības

9. Kā apgalvo iesniedzējtiesa, Leģislatīvā dekrēta Nr. 276/2003 par 2003. gada 14. februāra Likumā Nr. 30 paredzēto deleģējumu piemērošanu jautājumos, kas saistīti ar nodarbinātību un darba tirgu (turpmāk tekstā – “Leģislatīvais dekrēts”), redakcijā, kas bija spēkā *A. Bordonaro* atlaišanas dienā<sup>4</sup>, 34. pantā bija noteikts:

- “1. Epizodiska darba līgumu var slēgt, lai sniegtu pakalpojumus ar pārtrauktu vai neregulāru raksturu saskaņā ar prasībām darba koplīgumos, ko noslēgušas darba devēju un darba ņēmēju apvienības, kas valsts vai teritorijas līmenī ir salīdzinoši vairāk reprezentatīvas, uz iepriekš noteiktu laika posmu nedēļas, mēneša vai gada gaitā 37. panta izpratnē.
2. Epizodiska darba līgumu jebkurā gadījumā var slēgt par pakalpojumiem, ko sniedz personas, kuras ir jaunākas par 25 gadiem, vai darba ņēmēji, kuri pārsnieguši 45 gadu vecumu, tostarp pensionāri.”

10. Iesniedzējtiesa arī paskaidro, ka *A. Bordonaro* atlaišanas dienā Leģislatīvā dekrēta Nr. 276/2003 34. panta 2. punktā bija paredzēts, ka “epizodiska darba līgumu jebkurā gadījumā var slēgt ar personām, kuras ir pārsniegušas 55 gadu vecumu, un ar personām, kuras ir jaunākas par 24 gadiem, izprotot to tā, ka otrajā gadījumā līgumā paredzētie pakalpojumi jāsniedz līdz 25 gadu vecuma sasniegšanai”<sup>5</sup>.

11. Leģislatīvā dekrēta 34. pants vairs nav spēkā. Tomēr tā saturs daļēji ir pārņemts 2015. gada 15. jūnija Leģislatīvā dekrēta Nr. 81 13. pantā (pašlaik spēkā esošie noteikumi)<sup>6</sup>.

## III – Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

12. *A. Bordonaro* bija nodarbināts uzņēmumā *Abercrombie & Fitch* saskaņā ar 2010. gada 14. decembrī uz noteiktu laiku noslēgtu epizodiska darba līgumu. 2012. gada 1. janvārī šis līgums tika pārveidots par epizodiska darba līgumu uz nenoteiktu termiņu. No Tiesā iesniegtajiem apsvērumiem izriet, ka *A. Bordonaro* strādāja vidēji no trim līdz piecām reizēm nedēļā. No 2012. gada 26. jūlija viņš vairs netika iekļauts darba grafikā. Pēc sazināšanās ar viņu pa e-pastu 2012. gada 30. jūlijā viņš tika informēts, ka ir atbrīvots no darba 2012. gada 26. jūlijā, jo ir sasniegjis 25 gadu vecumu. Tādējādi viņš vairs neatbilda epizodiska darba līguma nosacījumiem, kas paredzēti Itālijas tiesību aktos.

13. *A. Bordonaro* iesniedza prasību *Tribunale di Milano* (Milānas rajona tiesa, Itālija), apgalvojot, ka viņa darba līgums un atbrīvošana no darba bijusi nelikumīga. Viņš prasīja atjaunot viņu darbā. Šī prasība ar rikožumu tika atzīta par nepieņemamu, bet pēc tam minēto rikožumu apelācijā atcēla *Corte d'appello di Milano* (Milānas Apelācijas tiesa, Itālija). Apelācijas tiesa nosprieda, ka gan epizodiska darba līgums, kas bija noslēgts ar *A. Bordonaro*, pamatojoties uz viņa vecumu, gan viņa atbrīvošana no darba pēc 25 gadu vecuma sasniegšanas bija diskriminējoši. Tā atzina, ka bija izveidotas darba attiecības uz nenoteiktu laiku. Tiesa uzdeva *Abercrombie & Fitch* atjaunot *A. Bordonaro* darbā un atlīdzināt viņam nodarītos zaudējumus.

4 — *Decreto Legislativo del 10 settembre 2003, No 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (GURI Nr. 235, 2003. gada 9. oktobris, parastais pielikums Nr. 159) ar turpmākiem grozījumiem.*

5 — *Grozījums ar Legge 28 giugno 2012, n. 92. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (2012. gada 28. jūnija likums Nr. 92 par pasākumiem, kas attiecas uz darba tirgus reformu, lai atbalstītu izaugsmi) (GURI Nr. 153, 2012. gada 3. jūlijs, parastais pielikums Nr. 136).*

6 — *Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (GURI Nr. 144, 2015. gada 24. jūnijs, parastais pielikums Nr. 34) (par darba līgumu sistēmisko regulējumu un tiesību aktu par darba pienākumiem saskaņā ar 2014. gada 10. decembra likuma Nr. 183 pārskatīšanu).*

14. *Abercrombie & Fitch* iesniedza kasācijas sūdzību *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa, iesniedzējtiesa). Būtībā *Abercrombie & Fitch* apgalvo, ka Apelācijas tiesa kļūdījās, atzīstot, ka ir pārkāpts nediskriminācijas princips. Šī lieta attiecas uz likumu, kas darba ņēmējiem nodrošina priekšrocības viņu vecuma dēļ, nevis otrādi. *Abercrombie & Fitch* arī apgalvo, ka Leģislatīvā dekrēta 34. panta 2. punkts atbilst direktīvai, un lūdz nosūtīt šo lietu Tiesai prejudiciāla nolēmuma sniegšanai.

15. Ņemot vērā to, ka 2003. gada Leģislatīvā dekrēta Nr. 276/2003 34. panta 2. punkts var būt pretrunā nediskriminācijas vecuma dēļ principam, jo konkrēti un nepārprotami atsaucas uz vecumu, iesniedzējtiesa apturēja tiesvedību un lūdza sniegt prejudiciālu nolēmumu, jautājot:

“Vai valsts tiesību norma, kas ir iekļauta 2003. gada Leģislatīvā dekrēta Nr. 276 34. pantā, saskaņā ar kuru epizodiska darba līgumā var jebkurā gadījumā noteikt, ka pakalpojumus sniedz personas, kas nav sasniegušas 25 gadu vecumu, ir pretrunā nediskriminācijas vecuma dēļ principam, kurš ir noteikts Direktīvā 2000/78 un [Hartas] 21. panta 1. punktā?”

16. Rakstveida apsvērumus iesniedza *A. Bordonaro, Abercrombie & Fitch*, Itālijas valdība un Eiropas Komisija, un tie visi sniedza arī mutvārdu paskaidrojumus tiesas sēdē, kas notika 2017. gada 12. janvārī.

#### IV – Vērtējums

17. Šī lieta attiecas uz valsts tiesību normu, kas ļauj darba devējiem “jebkurā gadījumā” slēgt epizodiska darba līgumus ar personām, kuras ir jaunākas par 25 gadiem vai vecākas par 45 gadiem<sup>7</sup>. Vienlaikus šāda veida darba līgumi personām atlikušajā “vidējā” vecuma grupā ir pieejami tikai īpašos apstākļos. Turklāt attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri ir jaunāki par 25 gadiem, valsts tiesību norma ir formulēta tā, ka tā paredz automātiski izbeigt darba attiecības, sasniedzot 25 gadu vecumu<sup>8</sup>.

18. Iesniedzējtiesas uzdotais jautājums attiecas uz šo tiesību normu tikai saistībā ar tā piemērošanu darba ņēmējiem līdz 25 gadu vecumam. Tā jautā par minētā pasākuma saderību ar diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumu, kas iekļauts divos dažādos ES tiesību instrumentos – Hartas 21. panta 1. punktā un Direktīvā 2000/78 – gadījumos, kas attiecas uz tiesiskām attiecībām starp privātpersonām.

19. Tādēļ A daļā ir izskatīti daži ievada apsvērumi pirms iesniegtā jautājuma analīzes pēc būtības B daļā. Šie ievada apsvērumi attiecas uz to ES tiesību normu identificēšanu, kas ir būtiskas šīs lietas analīzei 1. iedaļā, un uz iesniedzējtiesas iesniegtā jautājuma precīzu apjomu, kas noteikts 2. iedaļā.

#### A – Ievada apsvērumi

##### 1) Attiecīgās ES tiesību normas

20. Diskriminācijas vecuma dēļ aizliegums ir vispārīgs ES tiesību princips, kas kodificēts ar Hartas 21. panta 1. punktu. Direktīva 2000/78 ir minētā principa konkrēta izpausme nodarbinātības un profesijas jomā<sup>9</sup>.

7 — Minētā vecuma robeža tika paaugstināta līdz 55 gadiem attiecīgās normas turpmākajā reformā. Skat. šo secinājumu 10. punktu.

8 — Lai gan nosacījums, kas attiecās uz apstākli, ka “līgumā paredzētie pakalpojumi jāsniedz līdz 25 gadu vecuma sasniegšanai [...]”, tika ieviests tikai ar 2012. gada 28. jūnija likumu (skat. šo secinājumu 10. punktu), Itālijas valdība tiesas sēdē paskaidroja, ka Leģislatīvā dekrēta 34. panta 2. punkts vienmēr tika interpretēts kā tāds, kas izraisa darba līguma izbeigšanu, sasniedzot 25 gadu vecumu.

9 — Skat., piemēram, spriedumus, 2016. gada 19. aprīlis, *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278, 22. un 23. punkts un tajā minētā judikatūra), un 2016. gada 21. decembris, *Bowman* (C-539/15, EU:C:2016:977, 19. punkts un tajā minētā judikatūra).

21. Šī iemesla dēļ gadījumos, kas ietilpst Direktīvas jomā, tieši Direktīva kā konkrētāks instruments veidos primāro analīzes ietvaru<sup>10</sup>.

22. Vai situācija šajā lietā ietilpst Direktīvas jomā? Kā Tiesa jau ir konsekventi lēmusi, no Direktīvas nosaukuma, satura un mērķa izriet, ka tā tiecas izveidot vispārīgu sistēmu, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi “nodarbinātības un profesijas jomā”, piedāvājot efektīvu aizsardzību pret diskrimināciju pēc uzskaitītajām pazīmēm<sup>11</sup>. Konkrēti, Direktīvas 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā ir paredzēts, ka minēto direktīvu Eiropas Savienībai uzticētajās kompetences jomās piemēro visām personām attiecībā uz “nosacījumiem darba [...] iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos [...]”. Saskaņā ar 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu to piemēro arī attiecībā uz “nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu”<sup>12</sup>.

23. Šī lieta attiecas uz pieņemšanu darbā un atlaišanu no darba. Nav šaubu, ka tāds noteikums kā šis jautājums pamatlietā attiecas uz “nodarbinātības pieejamības nosacījumiem”, kā arī uz “darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu”. Tādēļ tas pilnībā ietilpst Direktīvas *materiālajā* piemērošanas jomā.

24. Attiecībā uz Direktīvas *personisko* piemērojamību, ar nosacījumu, ka valsts tiesa pārbauda galīgos faktus, nav šaubu, ka *A. Bordonaro* var uzskatīt par darba ņēmēju ES tiesību nozīmē. Saskaņā ar *A. Bordonaro* sniegtajiem paskaidrojumiem viņš strādāja no trim līdz piecām reizēm nedēļā vairāk nekā pusotru gadu. Viņa darbību nevar atzīt par tikai maznozīmīgu vai palīgdarbu<sup>13</sup>. Personai, kuru nodarbina saskaņā ar epizodiska darba līgumu, nodarbinātības nosacījumu dēļ netiek liegts darba ņēmēja statuss ES tiesību nozīmē<sup>14</sup>.

25. Šādos apstākļos Direktīvu piemēro situācijai, kas izraisījusi strīdu šajā lietā.

26. Tas, ka turpmākajā analīzē šajā atzinumā Direktīva tiek izmantota kā primārais analīzes ietvars, nekādi neliedz vienlaikus piemērot arī Hartas 21. panta 1. punktu. Patiesi, ciktāl konkrētās normas ietilpst ES tiesību jomā ar Direktīvas 2000/78 starpniecību, Hartas aizsardzības jomu izmanto saskaņā ar tās 51. panta 1. punktu<sup>15</sup>.

27. Tādējādi attiecības starp Hartas 21. panta 1. punktu un Direktīvu 2000/78 nav savstarpēji izslēdzošas. Tās drīzāk viena otru konkretizē un papildina. Kā jau teikts, Direktīva ir Hartā iekļautā vispārīgā principa konkrēta izpausme. Tādējādi attiecīgais analīzes ietvars abos tiesību aktos nenovēršami ir līdzīgs<sup>16</sup>. Turklāt, ciktāl tas ir atbilstoši, metodei, kas izmantota abos tiesību aktos, jāpamatojas uz vienu un to pašu loģiku, lai nodrošinātu saskanīgu pieeju tiesas vērtējumā par ES un valsts tiesību aktiem saistībā ar nediskrimināciju vecuma dēļ nodarbinātības jomā.

28. Skaidrs arī tas, ka nediskriminācijas princips, kas iekļauts Hartas 21. panta 1. punktā, joprojām ir piemērojams, pat ja vienlaikus piemēro Direktīvu 2000/78. Jo īpaši divos gadījumos Hartas 21. panta 1. punkts pastāvīgi attiecas uz šādu scenāriju. Pirmkārt, Hartas noteikumi joprojām ir pilnībā piemērojami, potenciāli nodrošinot sekundāro ES tiesību aktu un valsts tiesību aktu, kas ietilpst ES tiesību jomā, konsekventu interpretāciju. Otrkārt, Hartas noteikumi ir ES sekundāro tiesību aktu derīguma galīgā mēraukla.

10 — Skat. šajā jautājumā spriedumus, 2012. gada 7. jūnijs, *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt* (C-132/11, EU:C:2012:329, 22. un 23. punkts); 2014. gada 11. novembris, *Schmitzer* (C-530/13, EU:C:2014:2359, 23. un 24. punkts); 2014. gada 13. novembris, *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, 25. punkts), un 2015. gada 21. janvāris, *Felber* (C-529/13, EU:C:2015:20, 17. punkts).

11 — Skat., piemēram, spriedumu, 2016. gada 10. novembris, *de Lange* (C-548/15, EU:C:2016:850, 16. punkts un tajā minētā judikatūra).

12 — Skat., piemēram, spriedumu, 2015. gada 21. janvāris *Felber* (C-529/13, EU:C:2015:20, 19. punkts).

13 — Skat. šajā jautājumā spriedumu, 2015. gada 1. oktobris, *O* (C-432/14, EU:C:2015:643, 22. un nākamie punkti un tajos minētā judikatūra).

14 — Skat. šajā jautājumā spriedumu, 1992. gada 26. februāris, *Raulin* (C-357/89, EU:C:1992:87, 11. punkts).

15 — Skat. šajā jautājumā spriedumu, 2016. gada 19. aprīlis, *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278, 24. punkts).

16 — To pašu loģiku pretēja scenārija gadījumā skatīt manos secinājumos lietā *Fries* (C-190/16, EU:C:2017:225).

29. Turklāt vienlīdzīgas attieksmes principa kā vispārīga tiesību principa vai kā Hartas garantētas pamattiesības “patstāvīga esamība” ir īpaši būtiska gadījumos, kad, kā konsekvēnti atzinusi Tiesa<sup>17</sup>, iespēju izmantot Direktīvu kavē tas, ka strīds attiecas uz privātpersonām<sup>18</sup>.

## 2) Valsts tiesas iesniegtā jautājuma konkrētais apjoms

30. Prasījumos Tiesai vienīgi A. Bordonaro apgalvo, ka konkrēto valsts tiesību normu nebūtu jāpiemēro un ka ir tieši jāpiemēro ES princips par nediskrimināciju vecuma dēļ.

31. Tomēr sarežģītais jautājums par Hartas 21. panta 1. punkta iespējamo tiešo piemērojamību horizontālajās attiecībās nav jāaplūko šajā lietā lielākoties divu iemeslu dēļ.

32. Pirmkārt, prejudiciālais jautājums, kas iesniegts Tiesā, attiecas tikai uz valsts noteikuma “normatīvu” vai “abstraktu” saderību ar ES tiesībām. Vai valsts noteikums, ko parasti piemēro visu veidu tiesiskajām attiecībām, ir saderīgs ar ES tiesībām? Šāds vērtējums jāveic pirms un neatkarīgi no iespējamiem turpmākiem aizsardzības līdzekļiem, kas pieejami konkrētā privāttiesisko attiecību konfigurācijā. Proti, šīs lietas būtība ir – vai valsts tiesību norma, apskatot to *in abstracto*, neatkarīgi no piemērošanas vertikālās vai horizontālās attiecībās, ir saderīga ar ES tiesībām. Iesniedzējtiesa nejauta par sekām, kuras radīs konkrētās valsts tiesību normas iespējamā neatbilstība Direktīvai.

33. Otrkārt, kā rakstveida apsvērumos apgalvo Komisija un *Abercrombie & Fitch* un kā tie apstiprināja arī tiesas sēdē, Direktīva 2000/78 ir transponēta Itālijas tiesību aktos<sup>19</sup>. Ir nepārprotami jānorāda uz minētā apstākļa lielo nozīmi. Tas nozīmē, ka pienākums nediskriminēt vecuma dēļ izriet ne tikai no Direktīvas vai ne tikai no Hartas 21. panta 1. punkta, bet arī no valsts noteikumiem, ar ko tiek transponētas minētās ES tiesību normas valsts tiesību aktos.

34. Šādā konfigurācijā veids, kādā ES tiesības vēlāk var potenciāli iekļauties horizontālajās attiecībās, lielākoties ir interpretācija par valsts aizliegumu diskriminēt vecuma dēļ saskaņā ar oriģinālajām (un pēc tam arī paralēlajām) ES tiesību normām, ko interpretējusi Tiesa. Ja nepieciešams, valsts tiesa pēc tam izskata visu tiesību aktu noteikumu kopumu un piemēro tai pieejamās interpretācijas metodes<sup>20</sup>. Rīkojumā par prejudiciālā jautājuma uzdošanu nekas neliecina, ka valsts tiesa nespētu interpretēt konkrēto valsts noteikumu tādā veidā, kas atbilst ES tiesībām<sup>21</sup>.

35. Tādējādi uz ES tiesībām balstītais aizliegums diskriminēt vecuma dēļ galvenokārt iekļausies konkrētās situācijās valsts līmenī ar valsts īstenošanas noteikumu starpniecību, kas interpretēti saskaņā ar ES tiesību normām, kuras ir to izcelsmes pamatā. Šā apstākļa atzišana neļaus veidoties pārpratumiem attiecībā uz Hartas noteikumu potenciāli tiešās horizontālās piemērojamības apjomu. Praktiski runājot, tas ierobežo situācijas, kurās šādu tiešu Hartas noteikumu piemērošanu attiecībām

17 — Skat, piemēram, spriedumus, 1986. gada 26. februāris, *Marshall* (152/84, EU:C:1986:84, 48. punkts); 1994. gada 14. jūlijs, *Faccini Dori* (C-91/92, EU:C:1994:292, 20. punkts); 2004. gada 5. oktobris, *Pfeiffer* u.c. (no C-397/01 līdz C-403/01, EU:C:2004:584, 108. punkts); 2010. gada 19. janvāris, *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, 46. punkts), un 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, 36. punkts).

18 — Skat. spriedumus, 2010. gada 19. janvāris, *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, 50. un 51. punkts), un 2016. gada 19. aprīlis, *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278, 35.–37. punkts).

19 — No šai Tiesai pieejamiem dokumentiem izriet, ka Direktīva 2000/78, šķiet, ir transponēta Itālijas tiesībās ar *Decreto Legislativo de 9 luglio 2003, n. 216. Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro* (2003. gada 13. augusta *GURI* Nr. 187) (2003. gada 9. jūlija Likumdošanas dekrēts Nr. 216, ar kuru tiek īstenota Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju).

20 — Skat. šajā jautājumā spriedumus, 2004. gada 5. oktobris, *Pfeiffer* u.c. (no C-397/01 līdz C-403/01, EU:C:2004:584, 113. punkts); 2010. gada 19. janvāris, *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, 48. punkts); 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, 38. punkts), un 2016. gada 19. aprīlis, *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278, 31. punkts).

21 — Pretēji situācijai, kas izskatīta spriedumos, 2010. gada 19. janvāris, *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, 49. punkts), un 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, 40. punkts). Nemot vērā iespējamo nespēju interpretēt saskaņā ar ES tiesību aktiem, skat. arī spriedumu, 2016. gada 19. aprīlis *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278, 37. punkts).

starp privātpersonām var apsvērt tikai nedaudzos un drīzāk ārkārtas gadījumos. Tādējādi tiek ņemta vērā arī, manuprāt, nedrošā prakse, ko izmanto vairākās tiesību sistēmās, uzskatot, ka pamattiesību loma privāttiesiskās attiecībās lielākoties ir interpretācijas jautājums – tiesību un pienākumu saturs, kuru attiecībā uz pašu to esamību nosaka valsts tiesību akti, jāinterpretē saskaņā ar pamattiesībām.

36. Paturot prātā šos ievada apsvērumus, mana analīze atzinuma turpmākajā daļā pievērsīsies konkrētās valsts tiesību normas saderībai ar Direktīvu.

## **B – Diskriminācija vecuma dēļ**

37. Direktīvas 2. panta 1. punktā paredzētais vienlīdzīgas attieksmes princips aizliedz tiešu un netiešu diskrimināciju jebkura iemesla dēļ, kas minēti Direktīvas 1. pantā. Starp šiem iemesliem ir norādīts arī vecums. Saskaņā ar Direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu *tiešā* diskriminācija ir tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura minētās direktīvas 1. pantā minēta iemesla dēļ<sup>22</sup>.

38. Diskriminācija vecuma dēļ atšķiras no citiem “aizdomīgiem iemesliem”, piemēram, reliģijas vai ticības, invaliditātes vai seksuālās orientācijas. Pretēji citiem iemesliem tiešo diskrimināciju vecuma dēļ ir iespējams pamatot saskaņā ar īpašu kārtību, kas izklāstīta 6. pantā<sup>23</sup>. Saskaņā ar Direktīvas 6. panta 1. punktu dalībvalstis var paredzēt, ka atšķirīga attieksme vecuma dēļ neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi.

39. Ņemot vērā šo normatīvo sistēmu, ko veido Direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts un 6. panta 1. punkts, mana analīze tiek strukturēta šādi. Pirmkārt, pārbaudīšu, vai ir bijusi atšķirīga attieksme pret salīdzināmām personu grupām, pamatojoties uz aizliegto iemeslu (1). Otrkārt, analizēšu, ko nozīmē “mazāk labvēlīga” attieksme (2). Visbeidzot, pievērsīšos pieļaujamiem attaisnojumiem, proti, vai atšķirīgajai attieksmei ir bijis likumīgs mērķis un vai pasākums ir bijis atbilstošs un vajadzīgs šā mērķa sasniegšanai (3).

### **1) Atšķirīga attieksme salīdzināmās situācijās uz aizliegta iemesla pamata**

40. Salīdzināmība nav identiskums. Ar to tiek pārbaudīts, vai attiecībā uz konkrētu īpašību (tas ir, *tertium comparationis*, kas var būt vērtība, mērķis, rīcība, situācija u.c.) salīdzināšanas elementos (piemēram, personas, uzņēmumi vai produkti) vairāk ir redzamas līdzības vai atšķirības<sup>24</sup>. Lai novērtētu salīdzināmību, pienācīgi jāņem vērā konkrētā situācija, kurā vērtējums tiek veikts – attiecīgās priekšrocības vai režīma konteksts<sup>25</sup>. Kā Tiesa pastāvīgi ir spriedusi, situāciju salīdzināmais raksturs jāvērtē kopumā, ņemot vērā visas šīs situācijas raksturojošās pazīmes, kā arī darbības, kas rada attiecīgo nošķirumu, priekšmetu un mērķi<sup>26</sup>.

22 — Skat. arī, piemēram, spriedumu, 2016. gada 24. novembris, *Parris* (C-443/15, EU:C:2016:897, 65. punkts).

23 — Spriedums, 2009. gada 5. marts, *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, 60. punkts). Diskusiju par vecuma kā “aizdomīga iemesla” “atšķirīgo” raksturu skat., piemēram, ģenerālvokāta J. Mazaka [J. Mazák] secinājumos tādās lietās kā *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:106, 61.–64. punkts) un *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2008:518, 73.–75. punkts) un ģenerālvokāta F. Dž. Džeikobsa [F. G. Jacobs] secinājumos lietā *Lindorfer/Padome* (C-227/04 P, EU:C:2005:656, 83. un turpmākie punkti).

24 — Skat. manus secinājumus lietā *Lidl* (C-134/15, EU:C:2016:169, 69. punkts) un lietā Beļģija/Komisija (C-270/15 P, EU:C:2016:289, 30. punkts).

25 — Skat. šajā jautājumā spriedumus, 2013. gada 12. decembris, *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, 33. punkts un tajā minētā judikatūra), un 2015. gada 1. oktobris, *O* (C-432/14, EU:C:2015:643, 32. punkts).

26 — Skat., piemēram, spriedumus, 2008. gada 16. decembris, *Arcelor Atlantique et Lorraine* u.c. (C-127/07, EU:C:2008:728, 25. un 26. punkts un tajā minētā judikatūra), un 2015. gada 1. oktobris, *O* (C-432/14, EU:C:2015:643, 31. punkts).

41. Šajā lietā vispārējo tiesisko regulējumu, kurā salīdzinājums veikts, nosaka Direktīva 2000/78. Tādējādi konkrētā īpašība, pret kuru salīdzinājums veicams, ir attieksme nodarbinātības un profesijas jomā (pieejamība, apstākļi un atļaušana).

42. Salīdzinājuma elementi ir personas, uz kurām attiecas šāda (ne)vienlīdzīga attieksme. Epizodiska darba līgumus regulē aplūkojamie valsts tiesību akti (gan darbā pieņemšanas laikā, gan atbrīvojot no darba). Tajos ir paredzēti divi atšķirīgi režīmi atkarībā no darba ņēmēja vecuma. Pirmkārt, saskaņā ar Leģislatīvā dekrēta 34. panta 1. punktu minēto līgumu darba devēji var izmantot neatkarīgi no darba ņēmēja vecuma, ja tiek izpildīti vairāki objektīvi nosacījumi. Šāda līguma piemērošanas nosacījums ir sniedzamo pakalpojumu pārtrauktais vai neregulārais raksturs saskaņā ar prasībām, kas iepriekš noteiktam laikam ir noteiktas darba koplīgumos<sup>27</sup>. Otrkārt, saskaņā ar Leģislatīvā dekrēta 34. panta 2. punktu darba ņēmējiem, kuri jaunāki par 25 vai vecāki par 45 gadiem (vai, kā vēlāk tika grozīts, vecāki par 55 gadiem), šie nosacījumi nav nepieciešami un neregulāros līgumus var noslēgt “jebkurā gadījumā”. Turklāt, kā tiesas sēdē paskaidroja Itālijas valdība, epizodiska darba līgumi, kas noslēgti saskaņā ar šo pēdējo minēto nosacījumu ar personām, kuras jaunākas par 25 gadiem, tiek izbeigti viņu 25. dzimšanas dienā.

43. Šis noteikums paredz atšķirību starp trim personu grupām, pamatojoties uz viņu vecumu, tieši attiecībā uz konkrēta darba līguma veida pieejamību un atļaušanu no darba. Minētā režīma sekas ir tādas, ka pret dažām personām ir citāda attieksme nekā pret citām, pamatojoties vienīgi uz viņu vecumu un neatkarīgi no tā, ka šīs personas var atrasties salīdzināmās situācijās attiecībā uz pakalpojumu un pienākumu raksturu, profesionālo pieredzi vai kvalifikāciju.

44. Turklāt attiecībā uz automātisko atļaušanu 25 gadu vecuma sasniegšanas dienā darba ņēmēji ar epizodiska darba līgumiem saskaņā ar Leģislatīvā dekrēta 34. panta 2. punktu, kad viņi sasniedz 25 gadu vecumu, atrodas salīdzināmā situācijā ar jaunākiem darba ņēmējiem, kuri pieņemti darbā saskaņā ar tādu pašu darba līgumu, kā arī ar darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti atbilstoši 34. panta 1. punktam. Tomēr viņi tiek atļauti vienīgi viņu vecuma dēļ.

45. Tātad šeit ir acīmredzami atšķirīga attieksme vecuma dēļ. Šīs dažādās personu grupas nav salīdzināmas vienīgi gadījumos, kad ir kāda pazīme, piemēram, personiska īpašība vai faktiskais vai juridiskais apstāklis, kas padara viņu situācijas tik atšķirīgas, ka salīdzinājums kļūst neloģisks vai nepamatots. Atšķirības pārsver līdzīgo, vai arī var gadīties, ka tikai viena, toties būtiska atšķirība padara šādu salīdzinājumu neiespējamu.

46. Manuprāt, šajā lietā tādas atšķirības nav. Varētu norādīt, ka sociālās problēmas, ko rada īpaši smags bezdarbs jauniešu vidū, tiek atzītas par būtisku nošķirošo elementu. Tādējādi, tā kā jauniešu bezdarbu varētu atzīt par diezgan lielu un strukturētu, gados jaunie iedzīvotāji attiecībā uz darba tirgus pieejamību vairs nebūtu salīdzināmi ar pārējiem iedzīvotājiem. Varētu teikt, ka ir izveidojusies patstāvīga atsevišķa kategorija.

47. Tam nevar piekrist. Kā jau minēju, salīdzināmība jāvērtē visaptveroši. Jāapskata kopumā daudzi apstākļi, kas ir būtiski konkrētajai pazīmei, kura tiek salīdzināta. Attiecībā uz pieejamību un attieksmi nodarbinātības un profesijas jomā ar visām vecuma grupām var slēgt vienādus darba līgumus. Visas šīs grupas konkurē par tām pašām darba vietām. Tādēļ tās ir pilnībā salīdzināmas<sup>28</sup>.

27 — Itālijas valdība paskaidroja tiesas sēdē, ka, tā kā šie darba koplīgumi nebija noslēgti, minētās prasības tika noteiktas ar 2004. gadā pieņemtu ministra dekrētu.

28 — Ari tādēļ būtu īpaši jāizceļ 2015. gada 1. oktobra spriedums lietā *O* (C-432/14, EU:C:2015:643, 37.–39. punkts). Minētā lieta attiecās uz valsts tiesību normu, saskaņā ar kuru pabalsts saistībā ar līguma izbeigšanos, ko izmaksā, izbeidzoties uz noteiktu laiku noslēgtam darba līgumam, ja līguma attiecības netiek turpinātas, noslēdzot līgumu uz noteiktu laiku, nebija jāmaksā, ja šāds darba līgums bija noslēgts ar jauniem viņa skolas brīvlaikā vai universitātes akadēmiskā atvaļinājuma laikā. Tiesa konstatēja, ka šie studenti neatradās situācijā, kas būtu objektīvi salīdzināma ar citu darba ņēmēju situāciju, kuriem bija tiesības uz šādu pabalstu. Atšķirībā no lietas *O* šajā lietā personas vecuma grupā līdz 25 gadiem meklē pastāvīgu darbu, nevis tikai darba pieredzi savās vasaras brīvdienās. Tādēļ tā nav atsevišķa grupa, kas meklē atšķirīga veida profesionālo pieredzi – vēlreiz jāuzsver, ka viņiem ir vajadzīgs tieši tāda paša veida līgums kā pārējiem iedzīvotājiem.



48. Tas, ka var pastāvēt dažas daļējas atšķirības, piemēram, attiecīgai vecuma grupai var būt kādas īpašas problēmas, dabiski var būt būtisks, pamatojot valsts pasākumu minētās problēmas atrisināšanai. Tas var likt izstrādāt politiku, kas ir pamatā minētā pasākuma pieņemšanai. Tomēr šie apsvērumi vēlāk veido pamatu Itālijas valdības izvirzītam likumīgam mērķim. Tādēļ šā elementa vērtējums ir būtisks, analizējot pasākuma pamatotību.

49. Tādējādi gados jaunie darba ņēmēji, kuriem piemēro Legīslatīvā dekrēta 34. panta 2. punktu, atrodas salīdzināmā situācijā ar citiem darba ņēmējiem un darba meklētājiem. Turklāt ir skaidrs, ka, paredzot automātiski izbeigt darba līgumu, sasniedzot 25 gadu vecumu, konkrētā norma nosaka arī atšķirīgu attieksmi pret darba ņēmējiem, kuri pieņemti darbā saskaņā ar Legīslatīvā dekrēta 34. panta 2. punktu, bet nav sasnieguši minēto vecumu vai ir vecāki par 45 vai 55 gadiem, un pret tiem darba ņēmējiem, kuri strādā, pamatojoties uz epizodiska darba līgumiem saskaņā ar vispārīgo režīmu, kas noteikts Legīslatīvā dekrēta 34. panta 1. punktā<sup>29</sup>.

50. Kopumā Legīslatīvā dekrēta 34. panta 2. punktā ir paredzēta *atšķirīga attieksme* pret *salīdzināmām* grupām, kas tiešā veidā pamatojoties tikai uz vienu no *aizliegtajiem iemesliem*, proti, vecumu.

## 2) *Mazāk labvēlīga attieksme*

51. Saskaņā ar 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu Direktīvas aizsardzība iestājas tad, kad pret kādu personu izturas “mazāk labvēlīgi nekā pret citu” personu. Tas nozīmē, ka atšķirīgai attieksmei jābūt neizdevīgai un jārada kaitējums attiecīgā vecuma personām.

52. Lietas par diskrimināciju vecuma dēļ, kas tiek iesniegtas Tiesā, parasti attiecas uz pabalstiem, darba apstākļiem vai ierobežojumiem, kas nepārprotami ietver priekšrocības vai kaitējumu konkrētam prasītājam<sup>30</sup>. Šādās lietās noteikt, vai konkrētais pasākums kaitē fiziskai personai, ir diezgan vienkārši. Pabalsta nesaņemšana, mazāka darba samaksa vai piespiedu pensionēšanās pret paša gribu nepārprotami ir mazāk labvēlīga attieksme.

53. Tomēr šī lieta ir sarežģītāka. Tiesā izraisījās karstas debātes jautājumā par to, vai apstrīdētā valsts tiesību norma aizsargātajai grupai sniedz priekšrocības vai rada kaitējumu.

54. *A. Bordonaro* apgalvo, ka neregulāra darba līgums ir nelabvēlīgs darba līguma veids. Tas rada nenoteiktību attiecībā uz darbalaiku. Tas pieļauj atlaišanu, pamatojoties tikai uz vecumu.

55. Komisija savos rakstveida apsvērumos fokusējās uz automātiskās darba līguma izbeigšanas elementu, sasniedzot 25 gadu vecumu. Kā uzskata Komisija, Direktīvas izpratnē šis nosacījums ir tieša diskriminācija vecuma dēļ.

56. Itālijas valdība un *Abercrombie & Fitch* iebilst pret šādu uzskatu. Tie apgalvo, ka atšķirīgā attieksme nerada mazāk labvēlīgu situāciju. Darba ņēmēji, kuri ir jaunāki par 25 gadiem, faktiski atrodas labvēlīgākā situācijā nekā tie, kuriem ir 25 un vairāk gadu. Kā uzskata *Abercrombie & Fitch*, epizodiska darba līgums ir “papildu līgumiska iespēja”, kas piešķir darba ņēmējam privileģētu līgumisku statusu, jo viņš kļūst pievilcīgāks darba devējiem. Turklāt Itālijas valdība apgalvo, ka, strādājot saskaņā ar neregulāra darba līgumu, nediskriminācijas princips tiek piemērots citiem darba nosacījumiem, piemēram, algai, ikgadējam atvaļinājumam un sociālajai aizsardzībai.

29 — Skat. šajā jautājumā spriedumu, 2011. gada 13. septembris, *Prigge* u.c. (C-447/09, EU:C:2011:573, 44. punkts).

30 — Attiecībā uz pensijas tiesību aprēķināšanu skat. spriedumu, 2016. gada 10. novembris, *De Lange* (C-548/15, EU:C:2016:850). Par algas paaugstināšanas nosacījumiem skat. piemēram, spriedumu, 2016. gada 21. decembris, *Bowman* (C-539/15, EU:C:2016:977). Par vecuma ierobežojumiem profesijas izpaušmē skat. piemēram, spriedumus, 2011. gada 13. septembris, *Prigge* u.c. (C-447/09, EU:C:2011:573), un 2016. gada 15. novembris, *Salaberria Sorondo* (C-258/15, EU:C:2016:873). Par darba attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz pensionēšanos, skat. piemēram, spriedumu, 2010. gada 12. oktobris, *Rosenbladt* (C-45/09, EU:C:2010:601).

57. Sākumā jāpaskaidro – nekas neliecina par to, ka konkrētā tiesību norma ietilptu pozitīvas darbības kategorijā. Direktīvas 7. panta 1. punktā ir paredzēts, ka, lai nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību praksē, vienlīdzīgas attieksmes princips nekavē nevienu dalībvalsti paredzēt vai saglabāt īpašus pasākumus, lai novērstu vai kompensētu nelabvēlīgo situāciju, kas saistīta ar jebkuru 1. pantā minēto iemeslu. Pasākumi, uz kuriem attiecas šī norma, ir īpaši izstrādāti tikai tādēļ, lai novērstu vai kompensētu faktiskos trūkumus, kas patiesībā pastāv<sup>31</sup>.

58. Tomēr šajā lietā šķiet, ka ar šo pasākumu nebūt ne viennozīmīgi cenšas sniegt priekšrocību ar mērķi nodrošināt jaunāko darba ņēmēju pilnīgu vienlīdzību praksē, un tā patiesā ietekme ir neviennozīmīga. No noteikta skatpunkta to var atzīt par tādu, kas nostiprina iedzīvotāju jaunākās daļas nestabilāko stāvokli darba tirgū<sup>32</sup>.

59. Itālijas valdība tiesas sēdē apstiprināja, ka konkrētā tiesību norma nebija plānota kā pozitīvas darbības pasākums Direktīvas 7. panta 1. punkta izpratnē.

60. Izmantojot šo apgalvojumu kā izejas punktu, joprojām ir būtiski novērtēt, vai pastāv “mazāk labvēlīga attieksme”. Šim konkrētajam pasākumam ir acīmredzami neviennozīmīga ietekme. Skaidrs arī tas, ka vērtējums par to, vai pasākumam ir mazāk labvēlīga attieksme, var būt atkarīgs no potenciālā prasītāja skatpunkta un no analīzes fokusa.

61. Direktīvas preambulas 15. apsvērumā ir paredzēts, ka tādu faktu novērtēšana, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi tieša diskriminācija, ir jautājums izskatīšanai valsts tiesu iestādēs saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem vai praksi<sup>33</sup>. Ja šādi fakti ir konstatēti, atbildētāja pienākums ir pierādīt, ka nav pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips, izmantojot Direktīvas 10. panta 1. punktā paredzēto mehānismu<sup>34</sup>.

62. Tādējādi saskaņā arī ar pienākumu sadali, kas paredzēta LESD 267. panta prejudiciālā nolēmuma procedūrā<sup>35</sup>, valsts tiesas pienākums ir pēc būtības izvērtēt faktus par to, vai ir bijusi mazāk labvēlīga attieksme, kas ir būtiski diskriminācijas konstatēšanai. Tomēr, lai palīdzētu valsts tiesai, var sniegt arī dažus noderīgus norādījumus.

63. Automātisku atlaišanu, sasniedzot 25 gadu vecumu, var atzīt par epizodiska darba līguma izmantošanas ierobežojumu saskaņā ar Lēģislatīvā dekrēta 34. panta 2. punktu. Patiešām, no noteikta skatpunkta šo pasākumu var uzskatīt par tādu, kas tiecas nenostiprināt darba ņēmēju nestabilo situāciju, viņiem pakāpeniski kļūstot “mazāk jauniem”. Tomēr tas arī rada šiem darba ņēmējiem situāciju, kad tie tiek atlaisti no darba, neatkarīgi no viņu darba kvalitātes vai konkrētas rīcības. Grūti apstrīdēt to, ka šis apstāklis, to apskatot atsevišķi, ir mazāk labvēlīga attieksme<sup>36</sup>.

64. Tomēr, kā jau ieteikts, šajā lietā vērtējumā par vairāk vai mazāk labvēlīgu attieksmi nevar aprobežoties tikai ar vienu atsevišķu elementu. Iesniedzējtiesas jautājums attiecas uz normu, kas paredzēta Lēģislatīvā dekrēta 34. panta 2. punktā un satur gan elementu par piekļuvi darbam, gan elementu, kas saistīts ar darba līguma izbeigšanu. Manuprāt, abi šie elementi ir cieši saistīti. Tādēļ, lai sniegtu iesniedzējtiesai noderīgu atbildi, pasākuma novērtējumam jābūt visaptverošam un vispārīgam,

31 — Skat. pēc analogijas spriedumu, 1995. gada 17. oktobris, *Kalanke* (C-450/93, EU:C:1995:322, 18. punkts). Tomēr šiem pasākumiem, kas *inter alia* ietver normu par prioritātes veicināšanu, iecerot vai paaugstinot amatā, ir vairāki ierobežojumi. Skat., piemēram, spriedumus, 1995. gada 17. oktobris, *Kalanke* (C-450/93, EU:C:1995:322, 22. punkts), un 1997. gada 11. novembris, *Marschall* (C-409/95, EU:C:1997:533, 32. punkts).

32 — Attiecībā uz diskrimināciju dzimuma dēļ Tiesa noraidīja iespēju atzīt valsts pasākumu par tādu, kas ietverts “pozitīvā darbībā”, jo ar noteikumu, kas nebūt nenodrošināja pilnīgu vienlīdzību praksē, tika nostiprināts tradicionālais funkciju sadalījumu starp vīriešiem un sievietēm. Skat., piemēram, spriedumu, 2015. gada 16. jūlijs, *Maištrellis* (C-222/14, EU:C:2015:473, 50. punkts un tajā minētā judikatūra).

33 — Skat. arī spriedumu, 2011. gada 21. jūlijs, *Fuchs* un *Köhler* (C-159/10 un C-160/10, EU:C:2011:508, 79. punkts).

34 — Spriedums, 2013. gada 25. aprīlis, *Asociația Accept* (C-81/12, EU:C:2013:275, 42. punkts).

35 — Skat., piemēram, spriedumu, 2016. gada 28. jūlijs, *Kratzer* (C-423/15, EU:C:2016:604, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).

36 — Skat., piemēram, spriedumus, 2007. gada 16. oktobris, *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, 51. punkts), un 2011. gada 13. septembris, *Prigge* u.c. (C-447/09, EU:C:2011:573, 44. punkts).

līdzsvarojot dažādus elementus līgumiskajās attiecībās, nosacījumos un apsvērumos. Jo īpaši līguma ietekme jāvērtē, ņemot vērā vispārējo piemērojamo tiesisko regulējumu, tostarp vispārīgo darba nosacījumu kārtību, kas pievienota epizodiska darba līgumam (piemēram, atlaišanas pabalstu, ikgadējo atvaļinājumu, darba devēja un darbaņēmēja stāvokļa vienlīdzību vai iespēju darbiniekam brīvi atteikties no darba), kā arī apsvērumu par ietekmi uz jauniešu piekļuvi darba tirgum.

65. Tiesa spriedumā lietā *Mangold* uzskatīja, ka Direktīva attiecās uz *atļauju* neierobežoti slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku ar darbaņēmējiem, kuri sasnieguši noteiktu vecumu, kā uz atšķirīgu attieksmi, kas balstīta uz vecumu<sup>37</sup>. Spriedumā lietā *Georgiev* Tiesa atzina, ka darba līgumu uz noteiktu laiku *obligāta* slēgšana ar profesoriem, kuri sasnieguši 65 gadu vecumu, ir atšķirīga attieksme Direktīvas 6. panta izpratnē, jo viņu nodarbinātības nosacījumi kļuva “nedrošāki” nekā profesoriem, kuri jaunāki par 65 gadiem<sup>38</sup>.

66. No minētās judikatūras ir acīmredzami, ka, ja pastāv atšķirīga attieksme, tās mazāk labvēlīgais raksturs ir nosakāms, veicot vispārēju vērtējumu par apstākļiem, kas izriet no līgumiskā režīma, kuru piemēro konkrētām vecuma kategorijām, kā atsauci izmantojot parastās darba attiecības pretēji citiem līgumu veidiem, kas paredz elastīgāku darbu, piemēram, darba līgumiem uz noteiktu laiku. Šāda novērtējuma rezultātā neierobežota atļauja slēgt konkrēta (uz laiku noslēgta) veida darba līgumus vai obligāta to slēgšana, paredzot mazāku stabilitāti, salīdzinājumā ar darba līgumiem uz nenoteiktu laiku, tika atzīta par “mazāk labvēlīgu attieksmi”.

67. Šajā lietā epizodiska darba līgums ir uzskatāms par *sui generis* līgumu veidu, ko raksturo *atkāpe* no “parastajiem darba līgumiem” (gan pilna laika, gan nepilna laika līgumiem), jo darba attiecības tiek organizētas uz laiku. Šādu darba attiecību laika elements ir elastīgs, un darba devēji var brīvi noteikt darba laiku atbilstoši viņa vajadzībām. Epizodiska darba līguma piemērošana ietver to, ka darbaņēmējam netiek garantēts konkrēts darba stundu skaits un tādā veidā nav arī fiksētu ieņēmumu. Lai gan šāds režīms ir piemērojams visām darbaņēmēju kategorijām, pamatojoties uz objektīviem iemesliem un noteiktos apstākļos, savukārt režīms, kas noteikts par 25 gadiem jaunākiem darbaņēmējiem, ir atkāpe no reglamentētajiem nosacījumiem, kas pamato šāda *sui generis* līguma veida izmantošanu.

68. Tomēr, no otras puses, aplūkojamā norma, iespējams, sniedz plašāku piekļuvi darba tirgum jauniešiem, kuri nav sasnieguši 25 gadu vecumu, paredzot īpaši elastīgu līgumu. Tas neliedz darba devējiem piedāvāt šīm personām cita veida līgumus. Tomēr vienlaikus iespēja izmantot epizodiska darba līgumus bez objektīvas nepieciešamības var apgrūtināt jauniešu līdz 25 gadu vecumam piekļuvi citiem līgumu veidiem, kas nesniedz darba devējiem šādu elastību. Līdz ar to gados jaunāki darbaņēmēji var nonākt tādā situācijā, kurā viņiem konkrētā darba dzīves daļā ir grūtāka piekļuve “parastai” nodarbinātībai<sup>39</sup>. Īsumā, pat ja ES tiesību akti neliedz izmantot šādus elastīgākus līgumu veidus<sup>40</sup>, to obligāta noteikšana vai neierobežota piemērošana konkrētai vecuma grupai var kļūt problemātiska.

69. Turklāt tas, ka epizodiska darba līgumu vispārīgu izmantošanu ierobežo valsts tiesību akti (un ka laika gaitā šie ierobežojumi pakāpeniski tiek pastiprināti), liecina, ka attiecībā uz darba nosacījumiem šāda darba līguma piemērošana netiek viennozīmīgi uzskatīta par labvēlīgāku vai aizsargājošu attieksmi no valsts tiesību aktu viedokļa. Patiesi, Itālijas valdība savos rakstveida apsvērumos atsaucas uz šo darba līgumu kā uz instrumentu, kas “ir mazāk prasīgs un ir lētāks nekā parastie darba līgumi”.

70. Tādēļ, manuprāt, var secināt, ka, izvērtējot, vai pastāv mazāk labvēlīga attieksme, būtu jāveic visaptverošs izvērtējums par normas piemērošanas ietekmi. Šādam izvērtējumam jāpārzina gan faktiskā ietekme, gan turpmākā likumdošanas vide, kurā šo normu piemēro. Tādēļ tā ir valsts tiesas joma.

37 — Spriedums, 2005. gada 22. novembris, *Mangold* (C-144/04, EU:C:2005:709, 57. punkts).

38 — Spriedums, 2010. gada 18. novembris, *Georgiev* (C-250/09 un C-268/09, EU:C:2010:699, 33. un 34. punkts), kurā noraidīti Bulgārijas valdības apgalvojumi, ka pasākums nebija nelabvēlīga attieksme.

39 — Skat. pēc analogijas spriedumu, 2005. gada 22. novembris, *Mangold* (C-144/04, EU:C:2005:709, 64. punkts).

40 — Skat., piemēram, spriedumu, 2004. gada 12. oktobris, *Wippel* (C-313/02, EU:C:2004:607).

71. Veicot šādu izvērtējumu, jāvairās no divām galējībām. Pirmkārt, kā redzams šajā iedaļā, mazāk labvēlīgas attieksmes izvērtējumā būtu jāapskata ne tikai kāds atsevišķs ļoti konkrēts noteikums, ignorējot pārējos. Otrkārt, visaptverošs un vispārējs vērtējums nozīmē, ka daži atsevišķi elementi šajā kopumā var būt pozitīvi, bet citi negatīvi. Ne par vienu pasākumu nevar droši teikt, ka visi tā elementi ir tikai labvēlīgi. Svarīga ir kopaina – vai pasākums kopumā pasliktina aizsargātās grupas situāciju?

72. Visbeidzot jāpatur arī prātā, ka pasākuma ietekmi nedrīkst sajaukt ar Itālijas valdības izvirzīto šā pasākuma mērķi. Konkrētā noteikuma mērķis patiesi var būt papildu iespēju radīšana gados jauniem darba meklētājiem ienākt darba tirgū. Tomēr standartam, saskaņā ar kuru nodrošina pasākuma nelabvēlīgo raksturu konkrētajai personu grupai, jābūt saistītam ar ietekmi, kura, vispusīgi novērtējot, ietver ne tikai piekļuvi tirgum, bet arī darba nosacījumus un atlaišanas iespējas.

### 3) *Pamatojums*

73. Ja valsts tiesa uzskata, ka Leģislatīvā dekrēta 34. panta 2. punktā ir mazāk labvēlīga attieksme Direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē, jāpārbauda, vai šī atšķirīgā attieksme ir attaisnojama ar Direktīvas 6. panta 1. punktu. Konkrētāk, vērtējums tādā gadījumā jāturpina ar pārbaudi par to, vai atšķirīgo attieksmi var objektīvi un pamatoti attaisnot ar likumīgu mērķi (a) un vai līdzekļi, ko izmanto šā mērķa sasniegšanai, ir atbilstoši un nepārsniedz robežas, kas nepieciešamas attiecīgā mērķa sasniegšanai (b).

#### a) *Likumīgs mērķis*

74. Šajā lietā, identificējot likumīgo mērķi, kāds ir Leģislatīvā dekrēta 34. panta 2. punktam, nevar izvairīties no pretrunām. Kā norāda iesniedzējtiesa, Leģislatīvajā dekrētā nav nevienas konkrētas atsauces uz mērķiem, kas izvirzīti tā 34. panta 2. punktā.

75. Principā Direktīvas 6. panta 1. punktā dalībvalstīm ir noteikts pienākums noskaidrot šā mērķa likumību, ievērojot augstu pierādīšanas standartu<sup>41</sup>. Tomēr, tā kā mērķis, kas, iespējams, ir pasākuma pamatā, nav nepārprotami skaidrs, Tiesa piekrīt noteiktai elastībai, lai identificētu pamatā esošos mērķus, un pieļauj izmantot arī tādus elementus kā attiecīgā pasākuma vispārējais konteksts<sup>42</sup>.

76. Itālijas valdība ir norādījusi daudzus dažādus mērķus, kas ir pasākuma pamatā, un tie ir noteiktā mērā saistīti, taču pilnībā nepārklājas. Pirmkārt, konkrētais pasākums ir daļa no juridiskās sistēmas, kuras mērķis ir veicināt elastību darba tirgū, lai paaugstinātu nodarbinātības līmeni. Otrkārt, valsts tiesību aktu nolūks ir atbalstīt jauniešu ienākšanu darba tirgū. Treškārt, tiesas sēdē Itālijas valdība arī paskaidroja, ka konkrētāks mērķis, kas ir pamatā šim konkrētajam noteikumam, ir nodrošināt pirmo nodarbinātības iespēju un tādējādi ļaut iegūt sākotnējo un turpmāk atbilstošo pieredzi darba tirgū, nevis nodrošināt stabilu nodarbinātību.

77. Komisija apgalvoja, ka šis mērķis ir izsecināms arī no “legge di delega” (delegētais tiesību akts), kas ir konkrētā leģislatīvā dekrēta pamatā un kura 1. panta 1. punktā ir atsauce uz mērķi veicināt “[...] bezdarbnieku un visu to, kuri meklē pirmo darbu, jo īpaši sievietes un jauniešus, profesionālās integrācijas spējas”<sup>43</sup>.

41 — Spriedums, 2009. gada 5. marts, *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, 65. punkts).

42 — Skat., piemēram, spriedumus, 2007. gada 16. oktobris *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, 56. un 57. punkts); 2009. gada 5. marts *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, 45. punkts); 2010. gada 12. janvāris, *Petersen* (C-341/08, EU:C:2010:4, 40. punkts), un 2014. gada 13. novembris *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, 62. punkts).

43 — 2003. gada 14. februāra likums Nr.30. 2003. gada 26. februāra *GURI* Nr. 47.

78. Direktīvas 6. panta 1. punktā ir iekļauts likumīgo mērķu ilustratīvs saraksts. Šajā sarakstā ir arī nodarbinātības politika, darba tirgus un profesionālā apmācība<sup>44</sup>. 6. panta 1. punkta a) apakšpunktā ir sniegti likumīgo attieksmes atšķirību piemēri, piemēram, nosakot “īpašus nosacījumus darba un profesionālās izglītības iespējām, nodarbinātības un profesijas nosacījumus, tostarp atlaišanas un atalgošanas nosacījumus jauniešiem, vecākiem strādniekiem un personām, kuru apgādībā ir citas personas, lai veicinātu viņu profesionālo integrāciju vai nodrošinātu aizsardzību”.

79. Tādējādi nodarbinātības veicināšana neapšaubāmi ir likumīgs mērķis. Tas vēl jo vairāk attiecas uz jauniešu nodarbinātību, par ko rūpējas arī Eiropas iestādes<sup>45</sup>. Tiesa vairākkārt ir apstiprinājusi tāds likumīgs mērķis kā darbā iekārtošanas veicināšana, tostarp piekļuves profesijai atbalstīšana jauniešiem<sup>46</sup> vai jauniešu stāvokļa veicināšana darba tirgū, lai sekmētu viņu profesionālo integrāciju un nodrošinātu viņu aizsardzību<sup>47</sup>.

80. Tiesa arī atzina, ka pasākumus darba tirgus elastības veicināšanai var uzskatīt par nodarbinātības politikas pasākumiem<sup>48</sup>. Šajā ziņā Tiesa ir īpaši atzinusi, ka valsts noteikumi, lai sasniegtu likumīgus sabiedrības interešu mērķus nodarbinātības vai darba tirgus politikā, var piešķirt vai liegt darba devējiem noteiktu elastības pakāpi<sup>49</sup>. Likumīgs mērķis jo īpaši ir gados jaunu darba ņēmēju atvieglota pieņemšana darbā, palielinot personāla vadības elastību<sup>50</sup>.

81. Līdz ar to šķiet, ka principā visi mērķi, kurus norādīja Itālijas valdība un Komisija, var būt likumīgi mērķi Direktīvas 6. panta 1. punkta nozīmē.

82. Tomēr šajā lietā lielākā problēma nav kāda likumīga mērķa trūkums. Gluži otrādi – šķiet, ka tajā ir pārāk daudzi mērķi, uz kuriem atsaucas Itālijas valdība, tomēr tie visi ir vērsti nedaudz atšķirīgos virzienos. Nekliedētās šaubas par šajā lietā izvirzīto konkrēto mērķi jāizskata valsts tiesai.

83. Nepieciešamība skaidri identificēt konkrētu likumīgu mērķi, kas pamato pasākumu, kļūst būtiska nākamajā analīzes posmā – novērtējot pasākuma piemērotību, konsekvenci un nepieciešamību. Šādā vērtējumā, tāpat kā jebkurā samērīguma novērtējumā, jāpievēršas attiecībām starp mērķiem un līdzekļiem. Tomēr novērtēt izvēlēto līdzekļu piemērotību nav iespējams, ja nav skaidri noteikti mērķi. Metaforiski runājot, ir grūti apspriest, kurš ceļš ir īstais, ja nav skaidrs, kurp jāceļo. Tādēļ skaidri jāapzina mērķis, un vienlaikus var tikt sasniegt arī vairākus mērķus<sup>51</sup>.

44 — Skat. šajā ziņā spriedumus, 2009. gada 5. marts, *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, 43. punkts); 2010. gada 12. oktobris, *Rosenbladt* (C-45/09, EU:C:2010:601, 40. punkts), un 2011. gada 13. septembris, *Prigge* u.c. (C-447/09, EU:C:2011:573, 80. punkts).

45 — Skat. Padomes 2013. gada 22. aprīļa lēmumu par garantijas jauniešiem izveidi (OV 2013, C 120, 1. lpp.). Šis instruments nosaka pamatnostādnes un iesaka dalībvalstīm “nodrošināt, lai visi jaunieši līdz 25 gadu vecumam saņem kvalitatīvu darba piedāvājumu, tālākizglītības, stažēšanās vai prakses iespējas četru mēnešu laikā pēc darba zaudēšanas vai formālās izglītības iegūšanas” (izcēlums mans).

46 — Skat., piemēram, spriedumus, 2007. gada 16. oktobris, *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, 65. punkts); 2010. gada 12. janvāris, *Petersen* (C-341/08, EU:C:2010:4, 68. punkts); 2010. gada 18. novembris, *Georgiev* (C-250/09 un C-268/09, EU:C:2010:699, 45. punkts), un 2011. gada 21. jūlijs, *Fuchs un Köhler* (C-159/10 un C-160/10, EU:C:2011:508, 49. punkts).

47 — Spriedums, 2016. gada 10. novembris, *de Lange* (C-548/15, EU:C:2016:850, 27. punkts).

48 — Spriedums, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark* (C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 82. punkts).

49 — Skat. šajā jautājumā spriedumus, 2009. gada 5. marts, *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, 46. punkts), un 2011. gada 21. jūlijs, *Fuchs un Köhler* (C-159/10 un C-160/10, EU:C:2011:508, 52. punkts).

50 — Spriedums, 2010. gada 19. janvāris, *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, 35. un 36. punkts).

51 — Skat. šajā jautājumā spriedumu, 2011. gada 21. jūlijs, *Fuchs un Köhler* (C-159/10 un C-160/10, EU:C:2011:508, 44.–46. punkts un tajā minētā judikatūra).

## **b) Piemērotība un nepieciešamība**

84. Novērtējot piemērotību, nosaka, vai izvēlētie līdzekļi ļauj sasniegt mērķi. Nepieciešamība fokusējas uz to, vai izvēlētajiem līdzekļiem ir kādas citas mazāk radikālas alternatīvas. Abiem vērtēšanas veidiem ir nepieciešamas padziļinātas zināšanas par vispārējo likumdošanas situāciju, piemēram, par pamatnoteikumiem darba ņēmēju aizsardzībai, konkrētiem noteikumiem, kas novērš ļaunprātīgu izmantošanu, kā arī noteikumiem, kas regulē būtiskos darba nosacījumus, kuri ir saistīti ar konkrēto epizodiska darba līgumu šajā lietā. Tādēļ arī šajā jomā galu galā valsts tiesai ir jāizvērtē konkrētās valsts tiesību normas piemērotība un nepieciešamība.

85. Turpmāk sniegto apsvērumu nolūks ir dot iesniedzējtiesai dažus norādījumus šādam vērtējumam, neskarot precīzāku pamatā esošā mērķa identificēšanu, ko veic pati iesniedzējtiesa. Ņemot vērā šo mērķi, pārbaudišu piemērotības un nepieciešamības kritērijus attiecībā uz katru mērķi, ko norādījusi Itālijas valdība – veicināt elastību darba tirgū (i); atvieglot jauniešiem piekļuvi darba tirgum (ii) un nodrošināt jauniešiem pirmā darba iespēju (iii).

86. Kopīga šīs iedaļas ievada piezīme būtu atgādinājums, ka dalībvalstīm ir brīva iespēja izvēlēties konkrētu mērķi, kas sasniedzams sociālās un nodarbinātības politikas jomā, kā arī konfigurējot pasākumus, kas spēj nodrošināt tā sasniegšanu<sup>52</sup>. Tomēr šo brīvību ierobežo aizliegums likt šķēršļus principa par nediskriminēšanu vecuma dēļ īstenošanai<sup>53</sup>.

### *i) Mērķis veicināt elastību darba tirgū*

87. Itālijas valdība paskaidroja, ka konkrētā valsts tiesību norma ietilpst plašākā tiesiskajā regulējumā, ar kuru pēdējo desmit gadu laikā tā ir centusies ieviest elastību darba tirgū.

88. Kopumā pasākumu, kas pieļauj tādus darba līgumu veidus, kuri darba devējiem nav pārāk stingri, patiesi var uzskatīt par *prima facie* piemērotu lielākas elastības ieviešanai darba tirgū.

89. Tomēr Leģislatīvā dekrēta 34. panta 2. punkts ļauj plašāk izmantot elastīgo darba līgumu attiecībā uz konkrētām vecuma grupām – personām, kuras jaunākas par 25 gadiem, un tām, kuras pārsniegušas 45 gadu vecumu. Tādēļ ir iespējams jautāt, kā atvieglota piekļuve elastīgam līguma veidam, kas nodrošināta tikai konkrētām vecuma grupām, ļauj konsekvēti sasniegt vispārējo elastības mērķi darba tirgū. No šāda viedokļa raugoties, valsts tiesai būs jāvērtē, kāpēc pasākums, kas tiecas sasniegt *vispārīgu* mērķi palielināt darba tirgus elastību, būtu jāpiemēro tikai *konkrētām* vecuma grupām. Citiem vārdiem, ja elastība ir mērķis, kas piemērojams visam darba tirgum, bez papildu paskaidrojuma nav skaidrs, kāpēc šā mērķa sasniegšanas pienākums būtu jāpilda tikai konkrētām vecuma grupām.

90. Turklāt, izvērtējot, vai šis pasākums pārsniedz to, kas nepieciešams mērķa sasniegšanai, minētā tiesību norma jāapskata kontekstā. Jāņem vērā arī negatīvā ietekme, kāda tai var būt uz attiecīgajām personām<sup>54</sup>. Tādējādi iesniedzējtiesai, izvērtējot pasākuma nepieciešamību attiecībā uz mērķi veicināt elastību darba tirgū, būs jāvērtē, vai konkrētais pasākums nodrošina saprātīgu līdzsvaru starp vispārīgās nodarbinātības politikas interesēm un riskiem, ar ko saskaras gados jauni darba ņēmēji, ka viņi tiks paturēti darba tirgus nedrošākajos segmentos.

52 — Skat., piemēram, spriedumu, 2010. gada 18. novembris, *Georgiev* (C-250/09 un C-268/09, EU:C:2010:699, 50. punkts un tajā minētā judikatūra).

53 — Skat., piemēram, spriedumu, 2014. gada 13. novembris (C-416/13, EU:C:2014:2371, 67. punkts un tajā minētā judikatūra).

54 — Skat. šajā jautājumā spriedumus, 2012. gada 6. decembris, *Odar* (C-152/11, EU:C:2012:772, 65. punkts), un 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark* (C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 89. punkts).

*ii) Mērķis atvieglot jauniešu nodarbinātību*

91. Itālijas valdība apgalvo, ka ar plašāku pieejamību epizodiska darba līgumiem darba meklētājiem, kas jaunāki par 25 gadiem, tiek mēģināts sasniegt mērķi atvieglot darba tirgus pieejamību jauniešiem.

92. Tomēr Komisija uzskata, ka šis mērķis netiek sasniegts saskanīgā veidā, jo gados jaunie darba ņēmēji, kas tiek šādi iesaistīti, tiek atlaisti, sasniedzot 25 gadu vecumu. Tas likvidē šā pasākuma labvēlīgo ietekmi uz jauniešu nodarbinātību.

93. Ņemot vērā plašo brīvību, kas šajā jomā ir valstu likumdevējiem, tā kā nav papildu datu, jo īpaši statistikas datu, šajā posmā nevar secināt, ka pasākums būtu acīmredzami nepiemērots izvirzītā mērķa sasniegšanai. Valsts tiesai jānosaka, izmantojot attiecīgus faktus un pierādījumus, vai tā patiesi notiek.

94. Tomēr jāatgādina, ka “vispārēji apgalvojumi par nodarbinātības, darba tirgus vai profesionālās izglītības politikas pasākuma piemērotību vien nav pietiekami, lai pierādītu, ka šī pasākuma mērķis var pamatot atkāpšanos no šī principa, un nav uzskatāmi par pierādījumiem, kas ļauj pamatot uzskatīt, ka izmantotie līdzekļi ir piemēroti šā mērķa sasniegšanai”<sup>55</sup>.

95. Jo īpaši valsts tiesai saskaņā ar valsts tiesību aktiem jāizvērtē tai iesniegto pierādījumu pierādījuma spēks, tostarp jo īpaši tie var būt arī statistikas dati<sup>56</sup>. Tādējādi patiešām likumdošanas izvēle nodarbinātības jomā, kur dalībvalstīm ir īpaši būtiskas atšķirības, var tikt balstīta uz prognozēm un politiskiem apsvērumiem, kuri abi var lielā mērā palielināt nenoteiktību<sup>57</sup>. Tomēr piemērotības prasībai, kas paredzēta Direktīvas 6. panta 1. punktā, ir nepieciešamas vismaz loģiskas piemērotības un saskaņas attiecības starp izvirzīto mērķi un izvēlētajiem līdzekļiem.

96. Tādējādi jānoskaidro, vai mērķis veicināt jauniešu pieņemšanu darbā ar Legīslatīvā dekrēta 34. panta 2. punktu tiek sasniegts saskanīgi un sistemātiski. Jo īpaši ir papildus jāizvērtē Komisijas apgalvojums par minētās tiesību normas iekšējo nesaskaņību, ko rada automātiska atļaišana no darba, sasniedzot 25 gadu vecumu. Ja to apstiprinās papildu pierādījumi, patiesi varēs teikt, ka konkrētā tiesību norma nevis mēģina novērst bezdarbu, bet vienkārši atbīda šo problēmu nākotnē. Tā tikai pārceļ bezdarba problēmu uz nākamo vecuma grupu.

97. No pasākuma nepieciešamības viedokļa valsts tiesai būs arī jāvērtē automātiskās atļaišanas mazāk radikālās alternatīvas, kas spēj nodrošināt niansētāku pieeju vecuma ierobežojumiem.

*iii) Pirmā darba iespēja*

98. Visbeidzot tiesas sēdē Itālijas valdība paskaidroja, ka šīs normas galvenais un konkrētais mērķis ir nevis nodrošināt stabilu piekļuvi darba tirgum jauniešiem, bet gan tikai sniegt viņiem pirmo iespēju iekļūt darba tirgū. Mērķis nav iekļaut jaunākus cilvēkus šajā tirgū un noturēt viņus (pastāvīgā) darbā, bet gan sniegt viņiem pirmo pieredzi, kas vēlāk ļaus iegūt labāku amatu, konkurējot darba tirgū. Citiem vārdiem, faktiski tika apgalvots, ka apstrīdētā valsts tiesību norma darbojas soli priekšā pirms pilnvērtīgas piekļuves darba tirgum. Tās mērķis ir radīt noteiktas vienlīdzīgas izredzes jeb iespējas, lai nākamajā posmā personas, kas jaunākas par 25 gadiem, varētu efektīvi konkurēt ar vecākām vecuma grupām.

55 — Spriedums, 2009. gada 5. marts, *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, 51. punkts).

56 — Skat. šajā jautājumā spriedumu, 2011. gada 21. jūlijs, *Fuchs un Köhler* (C-159/10 un C-160/10, EU:C:2011:508, 82. punkts).

57 — Skat. šajā ziņā spriedumu, 2011. gada 21. jūlijs, *Fuchs un Köhler* (C-159/10 un C-160/10, EU:C:2011:508, 81. punkts).

99. *Prima facie* vecumu, jo īpaši vecumu līdz 25 gadu sasniegšanai, var izmantot kā trūkstošās pieredzes iegūšanas starpposmu darba tirgū. Arī pasākuma piemērotība šim mērķim vēlreiz jāprecizē, izmantojot pierādošus elementus, kas pieejami valsts tiesai, un pienācīgi ņemot vērā novērtēšanas brīvību, ko izmanto valstu likumdevēji.

100. Jo īpaši iesniedzējtiesai būs jāņem vērā tas, ka, pat īstenojot mērķi radīt pirmā darba iespēju, konkrētā tiesību norma neprasa, lai personām, kurām piemēro Leģislatīvā dekrēta 34. panta 2. punktu, nebūtu iepriekšējas darba pieredzes. Patiesi, šī norma atsaucas tikai uz vecumu un netiek saistīta ar pieredzi, izglītību vai mācekļa laiku.

101. Turklāt jāpiebilst, ka, pat neraugoties uz Itālijas valdības apgalvojumu, ka konkrētās normas mērķis nav radīt stabilas nodarbinātības iespējas, epizodiska darba līgumu var noslēgt arī kā darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Valsts tiesai jāizvērtē šā apstākļa būtiskums kā jautājums par konsekvenci, pienācīgi ņemot vērā laika posmu, cik ilgi šo līgumu var piemērot gados jaunažiem darba ņēmējiem, kuri saskaņā ar valsts tiesību aktiem ir sasnieguši darbības vecumu.

102. No nepieciešamības kritērija viedokļa jāpārlicinās, vai nebija iespējams paredzēt citus, mazāk apgrūtināšus līdzekļus. Vērtējot šo pasākumu, it īpaši jāņem vērā tas, ka aplūkojamā tiesību norma balstās vienīgi uz vecumu. Valsts tiesai jāvērtē arī tas, vai ar šo pasākumu tiešām saprātīgi var sasniegt izvirzīto mērķi, izmantojot piemērotus papildu kritērijus, piemēram, prasību būt bezdarbnieka statusā vai iepriekšējas pieredzes trūkumu<sup>58</sup>.

103. Turklāt Itālijas valdība arī apgalvoja, ka mērķis nodrošināt nestabila rakstura pirmo darba pieredzi pamato automatisko darba līguma izbeigšanu, sasniedzot 25 gadu vecumu. Kā apgalvo Itālijas valdība, tas ļauj pasākumam panākt augstu efektivitātes līmeni. Tas ļauj lielākam skaitam personu piekļūt pieejamām darba vietām. Saskaņā ar šo argumentu tā pamatā esošā loģika ir tāda, ka pieejamās darba vietas tiek dalītas, nodrošinot kaut nelielu darba veikšanas iespēju ikvienam.

104. Tomēr šāds paskaidrojums par “darba iespējas dalīšanu” nešķiet pilnīgi pārliecinošs. Personas, kas nolīgtas jaunākā vecumā, var veikt savu daļu darba vairākus gadus, bet tie, kuriem 25 gadu vecums ir tuvāk, var to darīt tikai dažus mēnešus. Kādēļ gan tā vietā nenoteikt maksimālo darba līguma ilgumu vienai personai, lai sadalītu vienmērīgāk šo “dalīto darbu”? Paskaidrojums par “darba iespējas dalīšanu” kļūst diezgan tautoloģisks attiecībā uz vecuma grupu līdz 25 gadu vecumam – minētajai vecuma grupai šīs darba iespējas jādala savā starpā, bet citiem tiek piedāvāts cits darbs?

105. Kopumā tādos jutīgos jautājumos kā nodarbinātība un sociālā politika dalībvalstīm ir plaša rīcības brīvība. Tām var būt daudzi likumīgi mērķi. Tomēr šo mērķu sasniegšanā jāparāda pietiekama skaidrība un saskaņotība, kas ietverta piemērotības un nepieciešamības kritērijos.

## V – Secinājumi

106. Ņemot vērā iepriekš teikto, ierosinu Tiesai uz jautājumu, ko iesniegusi *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa, Itālija), sniegt šādu atbildi:

Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts un 6. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tie pieļauj tādus valsts tiesību aktus, kādi tiek izskatīti pamatlietā un kuros ir paredzēts, ka epizodiska darba līgumi jebkurā gadījumā ir piemērojami darba ņēmējiem, kuri jaunāki par 25 gadiem, ja vien:

— tiesību aktiem ir likumīgs mērķis, kas saistīts ar nodarbinātības un darba tirgus politiku, un

58 — Skat. šajā jautājumā spriedumu, 2005. gada 22. novembris, *Mangold* (C-144/04, EU:C:2005:709, 64. un 65. punkts).



— tie nodrošina minētā mērķa sasniegšanu ar līdzekļiem, kas ir gan piemēroti, gan nepieciešami.

Valsts tiesas uzdevums ir noteikt, vai šajā lietā minētie nosacījumi ir izpildīti.