



## Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2021. gada 17. martā\*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 1999/70/EK – *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – 4. klauzula – Nediskriminācijas princips – Objektīvi iemesli, kas attaisno atšķirīgu attieksmi pret darba ņēmējiem, ar kuriem ir noslēgts līgums uz noteiktu laiku – Direktīva 98/59/EK – Kolektīva atlaišana – Valsts tiesiskais regulējums par aizsardzību, kas piešķirama darba ņēmējam, kurš cietis no prettiesiskas kolektīvas atlaišanas – Mazāk labvēlīga aizsardzības režīma piemērošana līgumiem uz noteiktu laiku, kas noslēgti pirms minēta tiesiskā regulējuma stāšanās spēkā un kas pēc šī datuma pārveidoti par līgumiem uz nenoteiktu laiku

Lietā C-652/19

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunale di Milano* (Milānas tiesa, Itālija) iesniedza ar 2019. gada 5. augusta lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2019. gada 2. septembrī, tiesvedībā

**KO**

pret

***Consulmarketing SpA***, maksātnespējas procesā,

piedaloties:

***Filcams CGIL***,

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

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*], tiesneši A. Kumins [*A. Kumin*] (referents), T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], P. Dž. Švīrebs [*P. G. Xuereb*] un I. Ziemele,

ģenerālvokāte: J. Kokote [*J. Kokott*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

\* Tiesvedības valoda – itāļu.

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- KO, *Filcams CGIL* un *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)* vārdā – *C. De Marchis Gómez, avvocato*,
- Itālijas valdības vārdā – *G. Palmieri*, pārstāve, kurai palīdz *G. Aiello* un *E. Manzo, avvocati dello Stato*,
- Eiropas Komisijas vārdā – sākotnēji *B.-R. Killmann*, *A. Spina* un *M. van Beek*, vēlāk *B.-R. Killmann* un *A. Spina*, pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerālvokātes uzklaušanās pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerālvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

### Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes Direktīvu 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV 1998, L 225, 16. lpp.), 4. klauzulu 1999. gada 18. martā noslēgtajā Pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – “Pamatnolīgums”), kas ir ietverts Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.) pielikumā, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 20. un 30. pantu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp KO un *Consulmarketing SpA*, maksātnespējas procesā, par tiesisko aizsardzību, kas bija jāpiešķir KO pēc tam, kad *Consulmarketing* viņu atlaida prettiesiskas kolektīvās atlaišanas ietvaros.

### Atbilstošās tiesību normas

#### *Savienības tiesības*

##### *Direktīva 98/59*

- 3 Direktīvas 98/59 2. un 6. apsvērumā ir noteikts:

“(2) tā kā ir svarīgi, lai darba ņēmēji būtu labāk aizsargāti kolektīvo atlaišanu gadījumos, tai pat laikā ņemot vērā vajadzību pēc līdzsvarotas ekonomiskās un sociālās attīstības Kopienā;

[..]

(6) tā kā Eiropas Sociālā harta, ko pieņēma 11 dalībvalstu vai to valdību vadītāji Eiropas Padomes 1989. gada 9. decembra sanāksmē Strasbūrā, *inter alia*, tās 7. punkt[ā] [..] nosaka[, ka] “iekšējā tirgus izveidei jāved pie darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabošanās Eiropas Kopienā [..]”.

- 4 Šīs direktīvas 1. panta 2. punkta a) apakšpunktā ir paredzēts, ka šī direktīva neattiecas uz “kolektīvu atlaišanu saskaņā ar darba līgumiem, kas noslēgti uz ierobežotu laiku vai par kāda konkrēta darba veikšanu, ja vien šāda atlaišana nenotiek pirms līguma beigu datuma vai veicamā darba pabeigšanas”.

*Direktīva 1999/70 un Pamatnolīgums*

5 Atbilstoši Direktīvas 1999/70 14. apsvērumam “parakstītājas puses vēlējās noslēgt pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, izvirzot vispārējos principus un obligātās prasības uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem un darba attiecībām; tās izrādījušas vēlmi uzlabot terminētās nodarbinātības kvalitāti, nodrošinot to, ka tiek ievērots diskriminācijas aizlieguma princips, un iedibināt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot tiesiski pārmantojamus [izmantojot secīgus] uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus un darba attiecības”.

6 Pamatnolīguma preambulas otrajā daļā ir noteikts, ka šā nolīguma puses “atzīst, ka uz nenoteiktu laiku slēgti līgumi ir un joprojām būs vispārpieņemta darba attiecību forma starp darba devējiem un darba ņēmējiem [un ka] uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi attiecīgos apstākļos atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām”.

7 Pamatnolīguma 1. klauzulā “Mērķis” ir noteikts:

“Šā pamatnolīguma mērķis ir:

a) uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu;

[..].”

8 Saskaņā ar Pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punktu:

“Šo nolīgumu piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī.”

9 Pamatnolīguma 3. klauzulā “Definīcijas” ir paredzēts:

“[Šajā nolīgumā ir piemērojamas šādas definīcijas:]

1. Šajā nolīgumā jēdziens “noteikta laika darba ņēmējs” ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības, ko savā starpā tieši noslēdzis darba devējs un darba ņēmējs, kur darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās.

2. Šajā nolīgumā jēdziens “salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs” ir darba ņēmējs, kam tajā pašā uzņēmumā ir darba attiecības vai darba līgums uz nenoteiktu laiku un kas nodarbināts tajā pašā vai līdzīgā profesijā, pienācīgi ņemot vērā kvalifikācijas/iemaņas. Ja tajā pašā uzņēmumā nav salīdzināmā pastāvīgā darba ņēmēja, salīdzināšanu izdara, atsaucoties uz piemērojamo kolektīvo līgumu vai, ja nav piemērojama kolektīvā līguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi.”

10 Pamatnolīguma 4. klauzulā “Diskriminācijas aizlieguma princips” ir noteikts:

“1. Darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata.

[..]

4. Darba stāža kritēriji attiecībā uz īpašiem darba nosacījumiem ir vienādi gan noteikta laika darba ņēmējiem, gan pastāvīgiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgi darba stāža kritēriji nav objektīvi pamatoti.”

### *Itālijas tiesības*

11 1991. gada 23. jūlija *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* (Likums Nr. 223, ar ko paredz noteikumus par tehnisko bezdarbu, mobilitāti, bezdarbnieka pabalstiem, Kopienas direktīvu ieviešanu, nodarbinātības dienestiem un citus noteikumus, kas attiecas uz darba tirgu) (1991. gada 27. jūlija *GURI* Nr. 175 kārtējais pielikums), kurā grozījumi izdarīti ar 2012. gada 28. jūnija *legge n. 92 – Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita* (Likums Nr. 92 par noteikumiem attiecībā uz darba tirgus reformu izaugsmes veicināšanai) (2012. gada 3. jūlija *GURI* Nr. 153 kārtējais pielikums) (turpmāk tekstā – “Likums Nr. 223/1991”), ietver tiesisko regulējumu, kas piemērojams kolektīvās atlaišanas procedūrām, tostarp jo īpaši noteikumus, ar kuriem Direktīvu 98/59 transponē Itālijas tiesību aktos. No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka Likuma Nr. 223/1991 5. panta 1. punktā ir paredzēti kritēriji, uz kuriem darba devējam kolektīvās atlaišanas gadījumā ir jāpamatojas, lai noteiktu atlaižamos darba ņēmējus.

12 Likuma Nr. 223/1991 5. panta 3. punktā ir noteikts:

“1. punktā paredzēto [atlaižamo darba ņēmēju] izvēles kritēriju neievērošanas gadījumā tiek piemērots 1970. gada 20. maija [*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* (Likums Nr. 300 par noteikumiem attiecībā uz darba ņēmēju brīvības un cieņas aizsardzību, biedrošanās brīvību un arodbiedrību darbību darbavietā, kā arī nodarbinātības noteikumiem) (1970. gada 27. maija *GURI* Nr. 131)] 18. panta 4. punktā paredzētais režīms.”

13 1970. gada 20. maija Likuma Nr. 300, redakcijā, kas piemērojama pamatlietas faktiem, 18. panta pirmajā un ceturtajā daļā ir paredzēts:

“Tiesa lēmumā, ar kuru tā atzīst par spēkā neesošu atlaišanu, kas uzskatāma par diskriminējošu [...] tāpēc, ka to var saistīt ar citiem likumā paredzētajiem spēkā neesamības gadījumiem vai tāpēc, ka to nosaka izšķirošs prettiesisks iemesls Civilkodeksa 1345. panta izpratnē, uzdod darba devējam [...] atjaunot darbā darba ņēmēju darba vietā neatkarīgi no norādītā oficiālā pamatojuma un neatkarīgi no darba devēja nodarbināto darbinieku skaita. [...] Rikojuma par atjaunošanu darbā izdošanas gadījumā darba attiecības tiek uzskatītas par izbeigtām, ja darba ņēmējs nav atgriezies darbā 30 dienu laikā pēc darba devēja uzaicinājuma saņemšanas, izņemot gadījumu, kad viņš ir pieprasījis šī panta trešajā daļā minēto pabalstu. Šajā pantā minētā kārtība ir piemērojama arī atlaišanai, kas atzīta par spēkā neesošu, pamatojoties uz to, ka tā ir veikta mutvārdos.

[..]

Ja tiesa konstatē, ka nav izpildīti nosacījumi, kādus darba devējs ir norādījis attiecībā uz objektīvu pamatojumu vai attaisnojošu iemeslu [...], tā pasludina atlaišanu par spēkā neesošu un piespriež darba devējam atjaunot darba ņēmēju atpakaļ viņa darba vietā pirmās daļas izpratnē, kā arī izmaksāt viņam pabalstu, kas atbilst pēdējai faktiskajai kopējai darba samaksai, kas aprēķināta no atlaišanas dienas līdz faktiskajai atjaunošanai darbā, atskaitot summas, ko darbinieks ir saņēmis atlaišanas periodā par citu darbu, kā arī summas, kuras viņš būtu varējis saņemt, ja būtu pienācīgi centies atrast jaunu darbu. [...] Darba devējam ir arī pienākums maksāt sociālās apdrošināšanas iemaksas no atlaišanas dienas līdz faktiskajai atjaunošanai darbā, pieskaitot parastos procentus, nepiemērojot soda naudu iemaksu

neveikšanas vai aizkavēšanas gadījumā, par summu, kas vienāda ar starpību starp iemaksām, kuras būtu tikušas iekasētas saistībā ar darba līgumu, kas pārtraukts ļaunprātīgas atlaišanas dēļ, un iemaksām, kuras par darba ņēmēju samaksātas saistībā ar citas profesionālās darbības veikšanu. [..]”

- 14 2015. gada 4. marta *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* (Lēģislatīvais dekrēts Nr. 23 par noteikumiem attiecībā uz darba līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku plašākas aizsardzības nodrošināšanai, un par 2014. gada 10. decembra Likuma Nr. 183 īstenošanu) (2015. gada 6. marta *GURI* Nr. 54; turpmāk tekstā – “Lēģislatīvais dekrēts Nr. 23/2015”) 1. panta 1. un 2. punktā ir noteikts:

“1. Attiecībā uz darba ņēmējiem, kas kvalificēti kā fiziska darba veicēji, administratīva darba veicēji vai vadošie darbinieki un kas no šī dekrēta spēkā stāšanās dienas ir pieņemti darbā, noslēdzot darba līgumu uz nenoteiktu laiku, aizsardzības režīmu prettiesiskas atlaišanas gadījumā regulē šī dekrēta noteikumi.

2. Šī dekrēta noteikumi ir piemērojami arī gadījumā, ja pēc šī dekrēta stāšanās spēkā uz noteiktu laiku noslēgts darba līgums vai mācekļa līgums tiek pārveidots par darba līgumu uz nenoteiktu laiku.”

- 15 Lēģislatīvā dekrēta Nr. 23/2015 3. panta 1. punktā ir noteikts, ka nepamatotas kolektīvās atlaišanas gadījumā tiesa pasludina darba attiecības par izbeigtām un “piespriež darba devējam izmaksāt pabalstu, uz kuru neattiecas sociālās iemaksas un kura summa ir vienāda ar darba samaksu par pēdējiem diviem mēnešiem, kas tiek izmantota kā atsauce, lai aprēķinātu atlaišanas pabalstu par katru nostrādāto gadu, un šis pabalsts katrā ziņā nedrīkst būt mazāks par 4 mēnešu darba samaksu vai lielāks par 24 mēnešu darba samaksu”. Saskaņā ar 2018. gada 12. jūlija *decreto legge n. 87 – Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese* (Dekrētlikums Nr. 87 par steidzamu noteikumu ieviešanu attiecībā uz darbinieku un uzņēmumu cieņu) (2018. gada 13. jūlija *GURI* Nr. 161) šis diapazons ir no 6 līdz 36 ikmēneša darba algām.

- 16 Lēģislatīvā dekrēta Nr. 23/2015 10. panta 1. punktā ir noteikts:

“1. Ja tiek pārkāpti [..] Likuma [Nr. 223/1991] 5. panta 1. punktā paredzētie atlases kritēriji, piemēro 3. panta 1. punktā paredzēto režīmu.”

### **Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi**

- 17 *Consulmarketing* prasītāju pamatlietā pieņēma darbā no 2013. gada 14. janvāra, noslēdzot darba līgumu uz noteiktu laiku.
- 18 2015. gada 31. martā šis uz noteiktu laiku noslēgtais darba līgums tika pārveidots par darba līgumu uz nenoteiktu laiku.
- 19 2017. gada 19. janvārī *Consulmarketing* uzsāka kolektīvās atlaišanas procedūru, kura attiecās uz 350 darba ņēmējiem, tostarp prasītāju pamatlietā, un kuras rezultātā tika atlaisti visi šie darba ņēmēji.
- 20 Atlaistie darba ņēmēji cēla prasību iesniedzējtiesā – *Tribunale di Milano* (Milānas tiesa, Itālija), pamatojoties tostarp uz to, ka *Consulmarketing* nav ievērojusi kritērijus, uz kuriem kolektīvas atlaišanas gadījumā darba devējam ir jābalstās, lai noteiktu darba ņēmējus, kas tiks atlaisti.
- 21 Iesniedzējtiesa konstatēja kolektīvās atlaišanas prettiesiskumu un piesprieda samaksāt zaudējumu atlīdzību, kā arī atjaunot uzņēmumā visus attiecīgos darba ņēmējus, izņemot prasītāju pamatlietā. Šī tiesa uzskatīja, ka viņai nevar piemērot tādu pašu aizsardzības režīmu kā citiem atlaistajiem darba

- ņēmējiem, pamatojoties uz to, ka viņas uz noteiktu laiku noslēgtā darba līguma pārveidošana par darba līgumu uz nenoteiktu laiku notika datumā, kas bija pēc 2015. gada 7. marta, proti, datuma, kurā stājās spēkā Lēģislatīvais dekrēts Nr. 23/2015.
- 22 Tiesvedībā, kas ierosināta par šo lēmumu, proti, pamatlietā, prasītāja pamatlietā tostarp apgalvo, ka piemērojami valsts tiesību akti neatbilst Savienības tiesībām un ka ir pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips. Turklāt jānorāda, ka šīs pašas tiesvedības laikā, pirmkārt, *Consulmarketing* tika atzīta par bankrotējušu un, otrkārt, *Filcams CGIL* un *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)* kā arodbiedrības brīvprātīgi piedalījās prasītājas pamatlietā prasījumu atbalstam.
- 23 No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka tāda darbaņēmēja prettiesiskas atlaišanas gadījumā, kurš ir pieņemts darbā darba līguma uz nenoteiktu laiku ietvaros pirms 2015. gada 7. marta, darba devējam ir, pirmkārt, jāatjauno attiecīgais darbaņēmējs viņa darba vietā un, otrkārt, jāizmaksā viņam pabalsts, kas atbilst faktiskajai kopējai darba samaksai, kurš ietver laikposmu no atlaišanas dienas līdz faktiskajai atjaunošanai darbā, papildus sociālās apdrošināšanas iemaksām, kas atbilst tam pašam periodam, šim pabalstam nepārsniedzot divpadsmit mēnešu darba samaksu. Darbaņēmēji, kas pieņemti darbā uz nenoteiktu laiku, sākot no 2015. gada 7. marta, nevarot atsaukties uz šādu atjaunošanu darbā, bet viņiem ir tiesības tikai uz pabalstu, kas nerada pamatu sociālās apdrošināšanas iemaksām. Šis pabalsta apmērs ir atkarīgs tostarp no darbaņēmēja darba stāža un attiecīgi atbilst vismaz četru mēnešu darba samaksai un maksimums divdesmit četru mēnešu darba samaksai. Kopš 2018. gada šis diapazons ir pagarināts līdz attiecīgi sešiem un trīsdesmit sešiem darba samaksas mēnešiem.
- 24 Šajā gadījumā, pat ja prasītāja pamatlietā stājās amatā pirms 2015. gada 7. marta, viņas uz noteiktu laiku noslēgtais darba līgums pēc šī datuma tika pārveidots par līgumu uz nenoteiktu laiku. Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma pārveidošana par darba līgumu uz nenoteiktu laiku, lai noteiktu aizsardzības režīmu prettiesiskas kolektīvas atlaišanas gadījumā, tiktu pielīdzināta jaunai pieņemšanai darbā. Šajā ziņā prasītāja pamatlietā saskaņā ar valsts tiesību aktiem nevar pieprasīt ne atjaunošanu darbā, ne arī zaudējumu atlīdzību, bet tikai pabalstu.
- 25 Iesniedzējtiesai ir šaubas par šīs situācijas saderību ar Direktīvu 98/59 un Pamatnolīguma 4. klauzulu, lasot tos Hartas 20. un 30. panta gaismā.
- 26 Pirmkārt, iesniedzējtiesa uzskata, ka pabalsts, uz kuru prasītāja pamatlietā var pretendēt, nav pienācīgs atlīdzinājums par prettiesisku kolektīvo atlaišanu Hartas 30. panta izpratnē. No Paskaidrojumiem attiecībā uz Pamattiesību hartu (OV 2007, C 303, 17. lpp.) izrietot, ka šī pēdējā minētā tiesību norma ir jāinterpretē, ņemot vērā 1961. gada 18. oktobrī Turīnā parakstītās Eiropas Sociālās hartas 24. pantu, kuru savukārt Eiropas Sociālo tiesību komiteja esot interpretējusi tādējādi, ka sankcija, kas izriet no prettiesiskas kolektīvas atlaišanas, ir uzskatāma par atbilstošu, ja tā paredz, pirmkārt, atlīdzināt attiecīgajam darbaņēmējam nodarītos finansiālos zaudējumus laikposmā no atlaišanas datuma līdz lēmuma, ar kuru darba devējam ir piespriesta minētā atlīdzība, pieņemšanai, otrkārt, iespēju atjaunot šo darbaņēmēju darbā uzņēmumā, kā arī, treškārt, pabalstu, kas ir pietiekami liels, lai atturētu darba devēju un kompensētu minētajam darbaņēmējam nodarīto kaitējumu.
- 27 Otrkārt, iesniedzējtiesa konstatē atšķirīgu attieksmi starp, pirmkārt, prasītāju pamatlietā, proti, darbaņēmēju, kura pirms 2015. gada 7. marta ir stājusies amatā saskaņā ar darba līgumu uz noteiktu laiku, kas pēc šī datuma ir pārveidots par darba līgumu uz nenoteiktu laiku, un, otrkārt, visiem pārējiem *Consulmarketing* atlaistajiem darbaņēmējiem, kuri tika pieņemti darbā saskaņā ar darba līgumiem uz nenoteiktu laiku, kas tika noslēgti pirms minētā datuma. Šī atšķirīgā attieksme esot radusies no tā, ka darba līguma uz noteiktu laiku pārveidošana par darba līgumu uz nenoteiktu laiku tiek pielīdzināta jaunai pieņemšanai darbā.

28 Šādos apstākļos *Tribunale di Milano* (Milānas tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai vienlīdzīgas attieksmes un nediskriminācijas principiem, kas izriet no [Pamat nolīguma] 4. klauzulas attiecībā uz darba nosacījumiem, ir pretrunā Leģislatīvā dekrēta [Nr. 23/2015] 1. panta 2. punkts un 10. pants, kuri prettiesiskas kolektīvās atlaišanas gadījumos izvēles kritēriju neievērošanas dēļ paredz divkāršu diferencētu aizsardzības režīmu, vienā un tajā pašā procedūrā nodrošinot atbilstošu, efektīvu un atturošu aizsardzību pirms 2015. gada 7. marta nodibinātām darba attiecībām uz nenoteiktu laiku, saistībā ar kurām ir paredzēti tādi tiesiskās aizsardzības līdzekļi kā atjaunošana darbā un iemaksu veikšana no darba devēja puses, savukārt tāda paša ilguma darba attiecību uz noteiktu laiku – ciktāl tās ir nodibinātas pirms minētā datuma, bet pārveidotas par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku pēc 2015. gada 7. marta, – gadījumā paredzot vien noteikta apjoma pabalstu, kuram ir jāiekļaujas noteiktā diapazonā ar fiksētu minimumu un maksimumu, kas ir mazāk efektīva un atturoša aizsardzība?”
- 2) Vai [Hartas] 20. un 30. pantā un Direktīvā [98/59] ietvertajiem noteikumiem ir pretrunā tāda tiesību norma kā Leģislatīvā dekrēta [Nr. 23/2015] 10. pants, kas tikai attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri ir pieņemti darbā (vai kuru noteikta laika darba attiecības ir tikušas pārveidotas) uz nenoteiktu laiku, sākot no 2015. gada 7. marta, paredz noteikumu, atbilstoši kuram tādas kolektīvās atlaišanas gadījumā, kas ir prettiesiska izvēles kritēriju neievērošanas dēļ – atšķirībā no citām līdzīgām iepriekš nodibinātām un vienā un tajā pašā procedūrā iesaistītām darba attiecībām – nav paredzēta atjaunošana darbā, un ar ko, gluži pretēji, tiek ieviests paralēls aizsardzības režīms vienīgi pabalsta veidā, kas nav pietiekama aizsardzība, lai kompensētu darba zaudēšanas radītās ekonomiskās sekas, un ir mazāk labvēlīgs salīdzinājumā ar otru līdzās pastāvošo aizsardzības režīmu, kuru piemēro citiem darba ņēmējiem ar tādām pašām darba attiecībām, izņemot vienīgi to pārveidošanas vai nodibināšanas datumu?”

## Par prejudiciālajiem jautājumiem

### *Ievada apsvērumi*

- 29 No Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka pamatlieta attiecas uz diviem secīgiem darba ņēmēju aizsardzības režīmiem prettiesiskas kolektīvas atlaišanas gadījumā. Pirmkārt, darba ņēmējs, kurš ir nodarbināts uz nenoteiktu laiku un kura līgums tika noslēgts pirms 2015. gada 7. marta, saskaņā ar Likumu Nr. 223/1991 var pieprasīt atjaunot viņu darbā uzņēmumā. Otrkārt, darba ņēmējs, kurš ir nodarbināts uz nenoteiktu laiku un kura līgums ir ticis noslēgts, sākot no šī datuma, var pieprasīt tikai pabalstu, kura maksimālā summa ir noteikta Leģislatīvajā dekrētā Nr. 23/2015.
- 30 Leģislatīvā dekrēta Nr. 23/2015 1. panta 2. punktā ir precizēts, ka tajā paredzētais aizsardzības režīms ir piemērojams līgumiem uz noteiktu laiku, kas pēc šī dekrēta stāšanās spēkā tiek pārveidoti par līgumiem uz nenoteiktu laiku. Tā kā prasītāja pamatlietā atrodas šādā situācijā, viņa var pieprasīt tikai pabalstu saskaņā ar šo leģislatīvo dekrētu – atšķirībā no visiem viņas kolēģiem, kas tika atlaisti vienlaikus ar viņu, bet tika atjaunoti uzņēmumā saskaņā ar Likumu Nr. 223/1991, jo viņi bija uz nenoteiktu laiku nodarbināti darba ņēmēji, kuri tika pieņemti darbā pirms 2015. gada 7. marta.
- 31 Iesniedzējtiesa jautā Tiesai par jaunā režīma, kas ieviests ar Leģislatīvo dekrētu Nr. 23/2015, saderību ar Pamat nolīgumu, Direktīvu 98/59 un Hartas 20. un 30. pantu.
- 32 Uzreiz jāatgādina, ka LESD 267. pantā paredzētās sadarbības sistēmas pamatā ir skaidra funkciju sadale starp valsts tiesām un Tiesu. Saskaņā ar šo pantu uzsāktas tiesvedības ietvaros valsts tiesību normu interpretācija ir dalībvalstu tiesu, nevis Tiesas kompetencē un Tiesa nav tiesīga lemt par valsts tiesību normu atbilstību Savienības tiesībām. Tiesas kompetencē tomēr ir sniegt valsts tiesai visus

norādījumus par Savienības tiesību normu interpretāciju, kas ļautu tai izvērtēt šo normu saderīgumu ar Savienības tiesisko regulējumu (spriedums, 2020. gada 30. aprīlis, *CTT – Correios de Portugal*, C-661/18, EU:C:2020:335, 28. punkts).

- 33 Tādējādi, lai arī iesniedzējtiesas uzdoto prejudiciālo jautājumu burtiskais formulējums mudina Tiesu spriest par valsts tiesību normu saderīgumu ar Savienības tiesībām, nekas neliedz Tiesai sniegt lietderīgu atbildi iesniedzējtiesai, dodot tai norādes par Savienības tiesību interpretāciju, kas ļautu tai pašai spriest par valsts tiesību saderīgumu ar Savienības tiesībām (spriedums, 2020. gada 30. aprīlis, *CTT – Correios de Portugal*, C-661/18, EU:C:2020:335, 29. punkts).
- 34 Turklāt Hartas noteikumi saskaņā ar tās 51. panta 1. punktu attiecas uz dalībvalstīm tikai tad, ja tās īsteno Savienības tiesību aktus. LES 6. panta 1. punktā, kā arī Hartas 51. panta 2. punktā ir precizēts, ka ar šo Hartu netiek paplašināta Savienības tiesību piemērošanas joma, paplašinot Eiropas Savienības kompetences, un Savienībai netiek noteiktas nekādas jaunas kompetences vai uzdevumi, nedz grozītas kompetences un uzdevumi, kā tās noteiktas Līgumos. Tāpēc Tiesai ir atbilstoši Hartai jāinterpretē Savienības tiesības tai piešķirtās kompetences robežās (rikojums, 2020. gada 4. jūnijs, *Balga*, C-32/20, nav publicēts, EU:C:2020:441, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 35 Tāpēc prejudiciālie jautājumi ir jāpārformulē tādējādi, ka tie attiecas, pirmkārt, uz Pamat nolīguma 4. klauzulas un, otrkārt, uz Direktīvas 98/59, lasot to Hartas 20. un 30. panta gaismā, interpretāciju.

### **Par otro jautājumu**

- 36 Ar otro jautājumu, kas ir jāizskata vispirms, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīva 98/59 un Hartas 20. un 30. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts vienā un tajā pašā kolektīvās atlaišanas procedūrā paralēli piemērot divus dažādus uz nenoteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju aizsardzības režīmus kolektīvās atlaišanas gadījumā, neievērojot kritērijus, kas paredzēti, lai noteiktu darba ņēmējus, uz kuriem attiecas šī procedūra.
- 37 Pretēji tam, ko liek saprast iesniedzējtiesa, lai konstatētu, ka ar pamatlietā aplūkotajām Itālijas tiesību normām tiek īstenota Direktīva 98/59, nepietiek ar to, ka šīs tiesību normas ir daļa no plašāka valsts tiesiskā regulējuma, kurā dažas citas tiesību normas tika pieņemtas, lai šo direktīvu transponētu valsts tiesībās. Lai konstatētu Direktīvas 98/59 un, līdz ar to, Hartas piemērojamību pamatlietā, būtu nepieciešams, ka šī direktīva paredz īpašu pienākumu attiecībā uz šajā lietā apskatāmo situāciju, proti, pienākumu, kas ir ieviests ar attiecīgajām Itālijas tiesību normām (pēc analogijas skat. rikojumu, 2020. gada 4. jūnijs, *Balga*, C-32/20, nav publicēts, EU:C:2020:441, 27. punkts).
- 38 No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu neizriet, ka pamatlietā būtu runa par kādu Direktīvā 98/59 noteiktu pienākumu (pēc analogijas skat. rikojumu, 2020. gada 4. jūnijs, *Balga*, C-32/20, nav publicēts, EU:C:2020:441, 28. punkts).
- 39 Pirmkārt, ir jākonstatē, ka Direktīvas 98/59 2. apsvēruma, uz kuru atsaucas iesniedzējtiesa un no kura izriet, ka šīs direktīvas mērķis ir pastiprināt darba ņēmēju aizsardzību kolektīvās atlaišanas gadījumā, nevar uzlikt īpašu pienākumu attiecībā uz tādu situāciju, kādā atrodas prasītāja pamatlietā (pēc analogijas skat. rikojumu, 2020. gada 4. jūnijs, *Balga*, C-32/20, nav publicēts, EU:C:2020:441, 29. punkts).
- 40 Otrkārt, šāds pienākums neizriet no Direktīvas 98/59 noteikumiem. Šīs direktīvas galvenais mērķis ir panākt, lai kolektīvā atlaišana tiktu iepriekš apspriesta ar darba ņēmēju pārstāvjiem un iepriekš paziņota kompetentajai valsts iestādei. Saskaņā ar minētās direktīvas 2. panta 2. punktu šīs konsultācijas aptver veidus un līdzekļus, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas *inter alia* vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanās vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanos. Saskaņā ar šīs



pašas direktīvas 2. panta 3. punktu un 3. panta 1. punktu devējam ir jāpaziņo valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu un jāiesniedz tai šajos noteikumos minētā informācija (rīkojums, 2020. gada 4. jūnijs, *Balga*, C-32/20, nav publicēts, EU:C:2020:441, 30. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 41 Tādējādi ar Direktīvu 98/59 tiek nodrošināta tikai daļēja noteikumu par darba ņēmēju aizsardzību kolektīvās atlaišanas gadījumā saskaņošana, proti, šādas atlaišanas gadījumā piemērojamās procedūras saskaņošana. Līdz ar to Tiesai jau ir bijusi iespēja precizēt, ka ar šo direktīvu netiek mēģināts ne izveidot vispārēju finanšu kompensācijas mehānismu Savienības līmenī darba zaudēšanas gadījumā, ne arī saskaņot sīki izstrādātus noteikumus uzņēmuma darbības galīgai izbeigšanai (rīkojums, 2020. gada 4. jūnijs, *Balga*, C-32/20, nav publicēts, EU:C:2020:441, 31. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 42 Sīki izstrādātie noteikumi par aizsardzību, kas piešķirama prettiesiski kolektīvi atlaistam darba ņēmējam, neievērojot kritērijus, uz kuriem darba devējam ir jābalstās, nosakot atlaižamos darba ņēmējus, acīmredzami nav saistīti ar pienākumiem sniegt informāciju un konsultēties, kādi izriet no Direktīvas 98/59. Ne šie sīki izstrādātie noteikumi, ne minētie izvēles kritēriji neietilpst šīs direktīvas piemērošanas jomā. Līdz ar to tie paliek dalībvalstu kompetencē (šajā nozīmē skat. rīkojumu, 2020. gada 4. jūnijs, *Balga*, C-32/20, nav publicēts, EU:C:2020:441, 32. punkts).
- 43 Jāatgādina arī, ka saskaņā ar Direktīvas 98/59 6. pantu dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēju pārstāvjiem un/vai darba ņēmējiem ir pieejamas tiesiskas un/vai administratīvas procedūras šajā direktīvā noteikto pienākumu izpildei. Direktīvas 6. pantā nav noteikts, ka dalībvalstīm būtu jāveic īpašs pasākums Direktīvā 98/59 noteikto pienākumu neizpildes gadījumā, bet tām ir dota brīvība izvēlēties starp dažādiem risinājumiem, kas ir piemēroti, lai sasniegtu šīs direktīvas mērķi atkarībā no dažādām iespējamām situācijām. Kā būtībā atgādināja iesniedzējtiesa, šiem pasākumiem tomēr ir jānodrošina faktiskā un efektīva tiesiskā aizsardzība saskaņā ar Hartas 47. pantu, un tiem ir jābūt reālai preventīvai iedarbībai (rīkojums, 2020. gada 4. jūnijs, *Balga*, C-32/20, nav publicēts, EU:C:2020:441, 33. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 44 Tomēr Direktīvas 98/59 6. pants un šī judikatūra ir piemērojama tikai procedūrām, kuru mērķis ir panākt šajā direktīvā paredzēto pienākumu izpildi. Ciktāl no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu nepārprotami izriet, ka otrais uzdotais jautājums ir nevis par minētajā direktīvā noteiktā pienākuma neizpildi, bet gan par to valsts tiesību aktos noteikto kritēriju neievērošanu, uz kuru pamata darba devējam kolektīvās atlaišanas gadījumā ir jānosaka, kuri darbinieki tiks atlaisti saskaņā ar šo procedūru, kas ietilpst dalībvalstu kompetencē, minēto 6. pantu un minēto judikatūru šajā gadījumā nevar piemērot (pēc analogijas skat. rīkojumu, 2020. gada 4. jūnijs, *Balga*, C-32/20, nav publicēts, EU:C:2020:441, 34. punkts).
- 45 Turklāt, ciktāl valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts vienā un tajā pašā kolektīvās atlaišanas procedūrā paralēli piemērot divus dažādus uz nenoteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju aizsardzības režīmus prettiesiskas kolektīvās atlaišanas gadījumā, neietilpst Direktīvas 98/59 piemērošanas jomā, šo valsts tiesisko regulējumu nevar uzskatīt par Savienības tiesību īstenošanu Hartas 51. panta 1. punkta izpratnē un tāpēc to nevar izvērtēt, ņemot vērā Hartā, it īpaši tās 20. un 30. pantā, ietvertās garantijas.
- 46 No visiem šiem apsvērumiem izriet, ka valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts vienā un tajā pašā kolektīvās atlaišanas procedūrā paralēli piemērot divus dažādus uz nenoteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju aizsardzības režīmus kolektīvās atlaišanas gadījumā, neievērojot kritērijus, kas paredzēti, lai noteiktu darba ņēmējus, uz kuriem attiecas šī procedūra, neietilpst Direktīvas 98/59 piemērošanas jomā un tāpēc to nevar izvērtēt, ņemot vērā Hartā, it īpaši tās 20. un 30. pantā, garantētās pamattiesības.

### Par pirmo jautājumu

- 47 Ar pirmo jautājumu, kuru ir lietderīgi izskatīt kā otro pēc kārtas, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Pamatnolīguma 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem paredzētu jauno aizsardzības režīmu prettiesiskas kolektīvās atlaišanas gadījumā attiecina arī uz darba ņēmējiem, kuru darba līgums uz noteiktu laiku, kas noslēgts pirms šī tiesiskā regulējuma spēkā stāšanās datuma, pēc šī datuma tiek pārveidots par darba līgumu uz nenoteiktu laiku.
- 48 Atbilstoši Pamatnolīguma 1. klauzulas a) punktam viens no tā mērķiem ir uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu. Pamatnolīguma preambulas trešajā daļā arī ir precizēts, ka tas “ataino darba devēju un darba ņēmēju vēlmi radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi noteikta laika darba ņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju”. Šim nolūkam Direktīvas 1999/70 14. apsvērumā ir noteikts, ka pamatnolīguma mērķis tostarp ir uzlabot darba uz noteiktu laiku kvalitāti, nosakot minimālās prasības, lai nodrošinātu, ka tiek ievērots diskriminācijas aizlieguma princips (spriedums, 2018. gada 25. jūlijs, *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 21. punkts).
- 49 Pamatnolīguma, īpaši tā 4. klauzulas, mērķis ir piemērot minēto principu uz noteiktu laiku nodarbinātajiem darba ņēmējiem, lai šāda veida darba attiecības darba devējs neizmantotu ar mērķi liegt šādiem darba ņēmējiem tiesības, kuras ir atzītas darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku (spriedums, 2018. gada 25. jūlijs, *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 22. punkts).
- 50 Ievērojot Pamatnolīguma mērķus, tā 4. klauzula ir jāsaprot kā tāda, kurā ir izteikts Savienības sociālo tiesību princips, kas nav interpretējams šauri (spriedums, 2018. gada 25. jūlijs, *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603 23. punkts).
- 51 Jāatgādina, ka Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā ir noteikts aizliegums darba nosacījumu ziņā pret darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, attiekties mazāk labvēlīgi nekā pret salīdzināmiem uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem tāpēc vien, ka pirmie no tiem ir nodarbināti uz noteiktu laiku, ja vien atšķirīgo attieksmi neattaisno objektīvi iemesli. Šīs klauzulas 4. punktā ir noteikts tas pats aizliegums attiecībā uz darba stāža kritērijiem, kas attiecas uz īpašiem darba nosacījumiem.
- 52 Pirmkārt, Tiesa jau ir nospriedusi, ka aizsardzība, kas darba ņēmējam piešķirta prettiesiskas atlaišanas gadījumā, ietilpst jēdzienā “darba nosacījumi” Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 25. jūlijs, *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 28.–30. punkts).
- 53 Otrkārt, saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru, lai novērtētu, vai attiecīgās personas veic identisku vai līdzīgu darbu Pamatnolīguma nozīmē, saskaņā ar Pamatnolīguma 3. klauzulas 2. punktu un 4. klauzulas 1. punktu ir jāizpēta, vai, ņemot vērā visus faktoros, piemēram, darba raksturu, mācību nosacījumus un darba nosacījumus, var uzskatīt, ka šīs personas atrodas salīdzināmā situācijā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 25. jūlijs, *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 54 Iesniedzējtiesai, kura vienīgā ir kompetenta izvērtēt faktus, ir jānosaka, vai prasītāja pamatlietā atradās situācijā, kas ir salīdzināma ar to darba ņēmēju situāciju, kurus tajā pašā laikposmā uz nenoteiktu laiku nolīga viens un tas pats darba devējs (pēc analogijas skat. spriedumu, 2018. gada 25. jūlijs, *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 35. punkts). Šajā ziņā no Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem *a priori* izriet, ka pirms viņas uz noteiktu laiku noslēgtā darba līguma pārveidošanas par darba līgumu uz nenoteiktu laiku prasītāja pamatlietā bija darba ņēmēja uz noteiktu laiku, atrodoties situācijā, kas bija salīdzināma ar viņas kolēģu situāciju, kuri pieņemti darbā uz nenoteiktu laiku.

- 55 Treškārt, attiecībā uz atšķirīgas attieksmes esamību iesniedzējtiesa precizē, ka gadījumā, ja būtu jāņem vērā viņas uz noteiktu laiku noslēgtā darba līguma noslēgšanas datums, prasītāja pamatlietā varētu prasīt atjaunošanu darbā uzņēmumā saskaņā ar Likumu Nr. 223/1991, kas ir izdevīgāk nekā pabalsts, uz kuru viņai ir tiesības saskaņā ar Leģislatīvo dekrētu Nr. 23/2015. Tādējādi prasītājai pamatlietā tika piemērota mazāk labvēlīga attieksme nekā viņas kolēģiem, kuri tika pieņemti darbā uz nenoteiktu laiku pirms 2015. gada 7. marta, proti, datuma, kad stājās spēkā šis leģislatīvais dekrēts.
- 56 Tas, ka prasītāja pamatlietā pēc šī datuma ieguva uz nenoteiktu laiku nodarbināta darba ņēmēja statusu, neizslēdz iespēju, ka viņa noteiktos apstākļos var atsaukties uz Pamatlīguma 4. klauzulā minēto nediskriminācijas principu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2012. gada 18. oktobris, *Valenza u.c.*, no C-302/11 līdz C-305/11, EU:C:2012:646, 34. punkts). Šajā ziņā pietiek konstatēt, ka atšķirīgā attieksme, no kuras, kā apgalvo prasītāja pamatlietā, viņa esot cietusi, izriet no fakta, ka viņa sākotnēji tika pieņemta darbā uz noteiktu laiku.
- 57 Turklāt, ciktāl iesniedzējtiesas atsauce uz prasītājas pamatlietā darba stāžu rakstveida atbildē uz Tiesas jautājumiem ir jāsaprot kā atsauce uz Pamatlīguma 4. klauzulas 4. punktu, šī noteikuma piemērojamība ir nekavējoties jāizslēdz. Šis pēdējais minētais noteikums paredz, ka darba stāža kritēriji attiecībā uz īpašiem darba nosacījumiem ir vienādi gan darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, gan arī darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz nenoteiktu laiku, ja vien atšķirīgie darba stāža kritēriji nav objektīvi pamatoti. Tas, ka prasītājai pamatlietā tika piemērota mazāk labvēlīga attieksme nekā viņas kolēģiem, uz kuriem attiecās viena un tā pati kolektīvā atļaišana, tomēr nav saistīts ar darba stāža kritērijiem, nosakot aizsardzību prettiesiskas kolektīvās atļaišanas gadījumā. Atšķirīgā attieksme drīzāk izriet no pārejas režīma, kas tika ieviests ar šī leģislatīvā dekrēta 1. panta 2. punktu un kas paplašina minēta dekrēta piemērošanu attiecībā uz līgumiem, kuri pirms tā spēkā stāšanās dienas tika noslēgti uz noteiktu laiku un pēc šī datuma pārveidoti par līgumiem uz nenoteiktu laiku. Šāda atšķirīga attieksme ir jāizvērtē, ņemot vērā Pamatlīguma 4. klauzulas 1. punktu.
- 58 Līdz ar to, neskarot iesniedzējtiesas galīgo vērtējumu par darba ņēmēja, kas nodarbināts uz noteiktu laiku – kā prasītāja pamatlietā –, un darba ņēmēja, kas nodarbināts uz nenoteiktu laiku, situācijas salīdzināmību, ir jāpārbauda, ņemot vērā visus būtiskos faktorus, vai pastāv objektīvs iemesls, kas attaisno šo atšķirīgo attieksmi (pēc analogijas skat. spriedumu, 2018. gada 25. jūlijs, *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 37. punkts).
- 59 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru jēdziens “objektīvi iemesli” Pamatlīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē ir jāsaprot kā tāds, kas atšķirīgu attieksmi pret darba ņēmējiem, kuri nodarbināti uz noteiktu laiku, un darba ņēmējiem, kuri nodarbināti uz nenoteiktu laiku, neļauj attaisnot ar to, ka šī atšķirība ir paredzēta tādā vispārīgā un abstraktā tiesību normā kā likums vai koplīgums (spriedums, 2018. gada 25. jūlijs, *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 38. punkts).
- 60 Tāpat saskaņā ar pastāvīgo judikatūru minētais jēdziens liek konstatēto nevienlīdzīgo attieksmi pamatot ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas attiecīgo darba nosacījumu raksturo tā īpašajā kontekstā, un balstīties uz objektīviem un pārskatāmiem kritērijiem, lai pārbaudītu, vai šī nevienlīdzība patiesi ir vajadzīga, vai tā ir piemērota izvirzītā mērķa sasniegšanai un vai tā ir tālab nepieciešama. Minētos apstākļus it īpaši var izraisīt uzdevumu, kuru izpildei līgumi uz nenoteiktu laiku ir noslēgti, īpašais raksturs un to raksturīgās pazīmes vai, attiecīgos gadījumos, dalībvalsts sociālās politikas jomā sasniedzamais likumīgais mērķis (spriedums, 2018. gada 25. jūlijs, *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, 39. punkts).
- 61 Šajā ziņā no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem un atbildēm uz Tiesas jautājumiem izriet, ka Itālijas valdība uzskata, ka mazāk labvēlīga attieksme pret darba ņēmēju tādā situācijā, kādā atrodas prasītāja pamatlietā, ir pamatota ar sociālās politikas mērķi, kāds ir izvirzīts Leģislatīvajā dekrētā Nr. 23/2015, proti, veicināt darba devējus pieņemt darbā uz nenoteiktu laiku. Uz noteiktu laiku

noslēgta darba līguma pārveidošanas par darba līgumu uz nenoteiktu laiku pielīdzināšana jaunai pieņemšanai darbā ir pamatota, ņemot vērā to, ka attiecīgais darba ņēmējs apmaiņā pret to iegūst stabilu nodarbinātību.

- 62 Jākonstatē, ka nodarbinātības stabilitātes stiprināšana, veicinot darba līgumu uz noteiktu laiku pārveidošanu par darba līgumiem uz nenoteiktu laiku, ir leģitīms sociālo tiesību mērķis un turklāt arī Pamatnolīguma mērķis. Pirmkārt, Tiesai jau ir bijusi iespēja precizēt, ka nodarbinātības veicināšana neapstrīdami ir likumīgs dalībvalstu sociālās vai nodarbinātības politikas mērķis (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 19. jūlijs, *Abercrombie & Fitch Italia*, C-143/16, EU:C:2017:566, 37. punkts). Otrkārt, pamatnolīguma preambulas otrajā daļā ir noteikts, ka tā puses atzīst, ka uz nenoteiktu laiku slēgti līgumi ir un joprojām būs vispārpieņemta darba attiecību forma starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Līdz ar to nodarbinātības stabilitāte tiek uzskatīta par būtisku elementu darba ņēmēju aizsardzībā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2008. gada 15. aprīlis, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 87. punkts).
- 63 Attiecībā uz pasākuma piemērotību un nepieciešamību šī mērķa sasniegšanai ir jāatgādina, ka dalībvalstīm ir plaša rīcības brīvība, ne tikai sociālās un nodarbinātības politikas jomā izvēloties noteiktu mērķi, bet arī nosakot pasākumus, ar kuriem to var sasniegt (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 19. jūlijs, *Abercrombie & Fitch Italia*, C-143/16, EU:C:2017:566, 31. punkts).
- 64 Vispirms, kas attiecas uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma pārveidošanas par darba līgumu uz nenoteiktu laiku pielīdzināšanu jaunai pieņemšanai darbā, tās sekas ir tādas, ka prettiesiskas kolektīvas atlaišanas gadījumā attiecīgais darba ņēmējs var pretendēt nevis uz atjaunošanu darbā uzņēmumā atbilstoši Likumam Nr. 223/1991, bet gan tikai uz maksimālo un mazāk labvēlīgo pabalstu, kāds paredzēts Leģislatīvajā dekrētā Nr. 23/2015. Kā savos rakstveida apsvērumos ir norādījusi Itālijas valdība, šāds pielīdzināšanas pasākums, šķiet, mudina darba devējus pārveidot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus par līgumiem uz nenoteiktu laiku, tomēr tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.
- 65 Turpinājumā, runājot par šī pasākuma nepieciešamību, ir jāņem vērā šī sprieduma 63. punktā atgādinātā dalībvalstīm piešķirtā plašā rīcības brīvība. Minētais pasākums iekļaujas Itālijas sociālo tiesību reformā, kuras mērķis ir veicināt darba attiecību uz nenoteiktu laiku nodibināšanu, pieņemot darbā vai pārveidojot darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Ja jaunais aizsardzības režīms, kas ieviests ar Leģislatīvo dekrētu Nr. 23/2015, nebūtu piemērojams pārveidotajiem līgumiem, uzreiz tiktu izslēgta jebkāda stimulējoša ietekme pārveidot 2015. gada 7. martā noslēgtos līgumus uz noteiktu laiku par līgumiem uz nenoteiktu laiku.
- 66 Visbeidzot – uz faktu, ka ar Leģislatīvo dekrētu Nr. 23/2015 tiek pazemināts uz nenoteiktu laiku nodarbināto darba ņēmēju aizsardzības līmenis, pašu par sevi nav attiecināms Pamatnolīguma 4. klauzulā noteiktais diskriminācijas aizliegums. Šajā ziņā ir pietiekami konstatēt, ka nediskriminācijas princips Pamatnolīgumā ir ieviests un konkrētizēts tikai attiecībā uz atšķirīgu attieksmi pret tiem darba ņēmējiem, kas ir nodarbināti uz noteiktu vai nenoteiktu laiku, kuri atrodas salīdzināmā situācijā. Tāpēc šajā Pamatnolīgumā noteiktais nediskriminācijas princips neattiecas uz iespējamām atšķirīgām attieksmēm starp noteiktām uz nenoteiktu laiku nodarbināta personāla kategorijām (pēc analogijas skat. spriedumu, 2018. gada 21. novembris, *Viejobueno Ibáñez et de la Vara González*, C-245/17, EU:C:2018:934, 51. punkts).
- 67 Neskarot pārbaudes, kas jāveic iesniedzējtiesai, kura vienīgā ir tiesīga interpretēt valsts tiesības, no iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma pārveidošanas par darba līgumu uz nenoteiktu laiku pielīdzināšana jaunai pieņemšanai darbā ir daļa no plašākas Itālijas sociālo tiesību reformas, kuras mērķis ir veicināt pieņemšanu darbā uz nenoteiktu laiku. Šādos apstākļos šāds pielīdzināšanas pasākums iekļaujas īpašā kontekstā gan no faktiskā, gan juridiskā viedokļa, kas izņēmuma kārtā attaisno atšķirīgo attieksmi.

68 No visiem iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Pamatnolīguma 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem paredzētu jauno aizsardzības režīmu prettiesiskas kolektīvās atlaišanas gadījumā attiecina arī uz darba ņēmējiem, kuru darba līgums uz noteiktu laiku, kas noslēgts pirms šī tiesiskā regulējuma spēkā stāšanās datuma, pēc šī datuma tiek pārveidots par darba līgumu uz nenoteiktu laiku.

### Par tiesāšanās izdevumiem

69 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

- 1) Valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts vienā un tajā pašā kolektīvās atlaišanas procedūrā paralēli piemērot divus dažādus uz nenoteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju aizsardzības režīmus kolektīvās atlaišanas gadījumā, neievērojot kritērijus, kas paredzēti, lai noteiktu darba ņēmējus, uz kuriem attiecas šī procedūra, neietilpst Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu piemērošanas jomā un tāpēc to nevar izvērtēt, ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartā, it īpaši tās 20. un 30. pantā, garantētās pamattiesības.
- 2) 4. klauzula 1999. gada 18. martā noslēgtajā Pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku pielikumā, ir jāinterpretē tādējādi, ka tai nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem paredzētu jauno aizsardzības režīmu prettiesiskas kolektīvās atlaišanas gadījumā attiecina arī uz darba ņēmējiem, kuru darba līgums uz noteiktu laiku, kas noslēgts pirms šī tiesiskā regulējuma spēkā stāšanās datuma, pēc šī datuma tiek pārveidots par darba līgumu uz nenoteiktu laiku.

[Paraksti]