



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (drugi senat)

z dne 17. marca 2021 *

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 1999/70/ES – Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjen med ETUC, UNICE in CEEP – Določba 4 – Načelo prepovedi diskriminacije – Objektivni razlogi, iz katerih je upravičeno različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas – Direktiva 98/59/ES – Kolektivni odpust – Nacionalna ureditev v zvezi z varstvom, ki se prizna delavcu, ki je žrtev nezakonitega kolektivnega odpusta – Uporaba manj ugodnega sistema varstva za pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki so bile sklenjene pred začetkom njegove veljavnosti in ki so bile v pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas preoblikovane po tem datumu“

V zadevi C-652/19,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Tribunale di Milano (sodišče v Milanu, Italija) z odločbo z dne 5. avgusta 2019, ki je na Sodišče prispela 2. septembra 2019, v postopku

KO

proti

Consulmarketing SpA, v stečajju,

ob udeležbi

Filcams CGIL,

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi A. Arabadjiev, predsednik senata, A. Kumin (poročevalec), T. von Danwitz, P.G. Xuereb, sodniki, in I. Ziemele, sodnica,

generalna pravobranilka: J. Kokott,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za KO, Filcams CGIL in Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), C. De Marchis Gómez, avvocato,

* Jezik postopka: italijanščina.

- za italijansko vlado G. Palmieri, agentka, skupaj z G. Aiellom in E. Manzom, avvocati dello Stato,
- za Evropsko komisijo sprva B.-R. Killmann, A. Spina in M. van Beek, agenti, nato B.-R. Killmann in A. Spina, agenta,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalne pravobranilke, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 327), določbe 4 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenem 18. marca 1999 (v nadaljevanju: Okvirni sporazum), ki je priložen Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368), ter členov 20 in 30 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med KO in družbo Consulmarketing SpA, v stečajju, v zvezi s pravnim varstvom, ki ga je treba zagotoviti KO, potem ko jo je družba Consulmarketing odpustila v okviru nezakonitega kolektivnega odpusta.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 98/59

- 3 V uvodnih izjavah 2 in 6 Direktive 98/59 je navedeno:
 - „(2) ker je pomembno delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotoviti boljše varstvo ter pri tem upoštevati potrebe po uravnoteženem ekonomskem in socialnem razvoju v Skupnosti;
 - [...]
 - (6) ker Listina Skupnosti o temeljnih pravicah delavcev, ki so jo sprejeli voditelji držav ali vlad na zasedanju Evropskega sveta v Strasbourgu 9. decembra 1989, med drugim, v prvem stavku prvega odstavka in v drugem odstavku točke 7 [...] določa [...] ‚[da mora] [d]okončno oblikovanje notranjega trga [...] voditi k izboljššanju življenjskih in delovnih razmer delavcev v Evropski skupnosti [...]‘“.
- 4 Člen 1(2)(a) te direktive določa, da se ta direktiva med drugim ne uporablja za „kolektivne odpuste delavcev, ki imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge, razen če pride do takih odpustov pred iztekom določenega datuma ali izpolnitve takih pogodb“.

Direktiva 1999/70 in Okvirni sporazum

- 5 V skladu z uvodno izjavo 14 Direktive 1999/70 so „[p]odpisnice [...] želele skleniti okvirni sporazum o delu za določen čas, ki bi opredelil splošna načela in minimalne zahteve za pogodbe o zaposlitvi in delovnih razmerjih za določen čas; podpisnice so izrazile željo po izboljšanju kakovosti dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije in vzpostavitvijo okvira, ki bi preprečeval zlorabe, izhajajoče iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas“.
- 6 V drugem odstavku preambule Okvirnega sporazuma je navedeno, da se „podpisnice sporazuma [...] zavedajo, da pogodbe za nedoločen čas so in bodo splošna oblika delovnega razmerja med delodajalci in delavci [in da] pogodbe o zaposlitvi za določen čas v nekaterih okoliščinah ustrezajo potrebam delodajalcev, pa tudi delavcev“.
- 7 Določba 1 Okvirnega sporazuma, naslovljena „Namen“, določa:
- „Namen okvirnega sporazuma je:
- (a) izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije;
- [...]“
- 8 Določba 2(1) Okvirnega sporazuma določa:
- „Ta sporazum se uporablja za delavce, zaposlene za določen čas, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor ju opredeljujejo zakoni, kolektivne pogodbe ali običaji v vsaki državi članici.“
- 9 Določba 3 Okvirnega sporazuma, naslovljena „Opredelitve“, določa:
- „[...] V tem sporazumu izraz
- [1.] ‚delavec, zaposlen za določen čas‘ pomeni osebo, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, sklenjeno neposredno med delodajalcem in delavcem in pri katerem je konec pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja določen z objektivnimi pogoji, kakršni so potek določenega datuma, dokončanje določene naloge ali nastop posebnega dogodka.
2. V tem sporazumu izraz ‚primerljiv delavec, zaposlen za nedoločen čas‘ pomeni osebo, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje za nedoločen čas v istem podjetju, opravlja enako ali podobno delo/poklic, pri čemer se upošteva izobrazba/strokovnost. Če v istem podjetju ni primerljivega delavca, zaposlenega za nedoločen čas, se za primerjavo uporabi veljavna kolektivna pogodba ali, če take pogodbe ni, nacionalno zakonodajo, kolektivne pogodbe ali običaji.“
- 10 Določba 4 Okvirnega sporazuma, naslovljena „Načelo nediskriminacije“, določa:
- „1. Delavce, zaposlene za določen čas, se glede pogojev zaposlitve ne sme obravnavati manj ugodno kakor primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas, razen kjer je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov.
- [...]
4. Obdobje pridobivanja kvalifikacij z opravljanjem dela, ki se nanašajo na posebne pogoje zaposlovanja [za zaposlitev], so enake [je enako] za delavce, zaposlene za določen čas in tudi za nedoločen čas, razen kjer so različne kvalifikacije, pridobljene z opravljanjem dela določeno obdobje, upravičljive iz objektivnih razlogov.“

Italijansko pravo

11 La 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 (zakon št. 223 o pravilih glede sklada za tehnično brezposelnost, mobilnosti, nadomestila za brezposelnost, izvajanja direktiv Skupnosti, zagotavljanja delovne sile in drugih določb v zvezi s trgom dela) z dne 23. julija 1991 (redni dodatek h GURI št. 175 z dne 27. julija 1991), kakor je bil spremenjen z legge n. 92 – Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (zakon št. 92 o določbah glede reforme trga dela zaradi spodbujanja rasti) z dne 28. junija 2012 (GURI št. 153 z dne 3. julija 2012) (v nadaljevanju: zakon št. 223/1991), določa pravni okvir, ki velja za postopke kolektivnega odpusta in katerega del so med drugim določbe o prenosu Direktive 98/59 v italijansko pravo. Iz predloga za sprejetje predhodne odločbe je razvidno, da člen 5(1) zakona št. 223/1991 določa merila, ki jih delodajalec pri kolektivnem odpustu mora upoštevati za določitev delavcev, na katere se bo ta odpust nanašal.

12 Člen 5(3) zakona št. 223/1991 določa:

„[...] V primeru kršitve meril za izbor [delavcev, ki bodo odpuščeni,] iz odstavka 1 se uporabi ureditev iz člena 18, četrti odstavek, [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 (zakon št. 300 o določbah v zvezi z varstvom svobode in dostojanstva delavcev, sindikalne svobode in sindikalne dejavnosti na delovnem mestu ter o določbah glede zaposlitve) z dne 20. maja 1970 (GURI št. 131 z dne 27. maja 1970)]. [...]“

13 Člen 18, prvi in četrti odstavek, zakona št. 300 z dne 20. maja 1970 v različici, ki se uporabi glede na dejansko stanje iz postopka v glavni stvari, določa:

„Sodišče v odločbi, s katero ugotovi ničnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki se šteje za diskriminatorno [...], ker jo je mogoče povezati z drugimi primeri ničnosti, določenimi z zakonom, ali ker se določi iz odločilnega nezakonitega razloga v smislu člena 1345 civilnega zakonika, delodajalcu odredi vrnitev delavca na delovno mesto, ne glede na formalni razlog, ki je bil naveden, in ne glede na število zaposlenih pri delodajalcu. [...] Če je bila odrejena vrnitev, se šteje, da je delovno razmerje prenehalo, če se delavec ni vrnil na delo v tridesetih dneh po tem, ko ga je k temu pozval delodajalec, razen če je zahteval odpravnino iz tretjega odstavka tega člena. Ureditev iz tega člena se uporablja tudi za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki je bila razglašena za neveljavno, ker je bila izvedena ustno.

[...]

Sodišče, če ugotovi, da niso izpolnjeni pogoji za utemeljen objektivni razlog ali za upravičeni razlog, ki jih navede delodajalec [...], razveljavi odpoved pogodbe o zaposlitvi in delodajalcu naloži, da mora delavca vrniti na delovno mesto v smislu prvega odstavka in mu plačati odpravnino glede na zadnjo dejansko celotno plačo od dneva odpovedi pogodbe o zaposlitvi do dneva dejanske vrnitve na delovno mesto, od česar se odbijejo tisto, kar je delavec v obdobju izključitve prejel z opravljanjem drugih poklicnih dejavnosti, in zneski, ki bi jih lahko prejel, če bi se skrbno posvetil iskanju nove zaposlitve. [...] Delodajalcu se naloži tudi plačilo prispevkov za socialno varnost od dneva odpovedi do dneva dejanske vrnitve na delo, skupaj z običajnimi obrestmi brez uporabe kazni v primeru neplačila ali zamude pri plačilu prispevkov, v znesku, ki je enak razliki med prispevki, ki bi bili pobrani v okviru pogodbe o zaposlitvi, prekinjene z nezakonito odpovedjo, in prispevki, plačanimi delavcu v okviru opravljanja drugih poklicnih dejavnosti. [...]“

14 Člen 1(1) in (2) 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 (zakonska uredba št. 23 o določbah v zvezi s pogodbami o zaposlitvi za nedoločen čas, ki zagotavljajo povečano varnost, za izvajanje zakona št. 183 z dne 10. decembra 2014) z dne 4. marca 2015 (GURI št. 54 z dne 6. marca 2015, v nadaljevanju: zakonska uredba št. 23), določa:

„1. Za delavce, ki se štejejo za delavce, uslužbenke ali vodilno osebje in ki se po začetku veljavnosti te uredbe zaposlijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, je sistem varstva v primeru nezakonite odpovedi urejen z določbami te uredbe.

2. Določbe te uredbe se uporabljajo tudi v primeru preoblikovanja pogodbe za določen čas ali pogodbe o vajištvu v pogodbo za nedoločen čas, do katerega pride po začetku veljavnosti te uredbe.“

15 Člen 3(1) zakonske uredbe št. 23/2015 določa, da sodišče v primeru neupravičenega kolektivnega odpusta razglasi prenehanje delovnega razmerja in „delodajalcu naloži plačilo odpravnine, ki ni odvisna od prispevkov za socialno varnost, v višini dveh zneskov zadnje mesečne plače za izračun odpravnine za vsako leto dela, vendar najmanj 4 in največ 24 mesečnih plač“. Na podlagi decreto legge n. 87 – Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese (uredba-zakon št. 87 o uvedbi nujnih določb za dostojanstvo delavcev in podjetij) z dne 12. julija 2018 (GURI št. 161 z dne 13. julija 2018) ta razpon obsega od 6 do 36 mesečnih plač.

16 Člen 10(1) zakonske uredbe št. 23/2015 določa:

„1. „[V] primeru kršitve [...] meril za izbor iz člena 5(1) zakona [št. 223/1991] se uporablja ureditev iz člena 3(1).“

Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

17 Družba Consulmarketing je tožečo stranko iz postopka v glavni stvari s 14. januarjem 2013 zaposlila na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

18 Ta pogodba za določen čas je bila 31. marca 2015 preoblikovana v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

19 Družba Consulmarketing je 19. januarja 2017 začela postopek kolektivnega odpusta, ki se je nanašal na 350 delavcev, med njimi tudi na tožečo stranko iz postopka v glavni stvari, in po koncu katerega so bili vsi ti delavci odpuščeni.

20 Odpuščeni delavci so pri predložitvenem sodišču, Tribunale di Milano (sodišče v Milanu, Italija), vložili tožbo, ker naj bi družba Consulmarketing kršila merila, ki jih mora delodajalec v primeru kolektivnega odpusta upoštevati za določitev delavcev, na katere se bo ta odpust nanašal.

21 Predložitveno sodišče je ugotovilo nezakonitost kolektivnega odpusta ter odredilo plačilo odškodnine in vrnitev vseh zadevnih delavcev v podjetje, razen tožeče stranke iz postopka v glavni stvari. To sodišče je namreč ugotovilo, da ta ne more biti upravičena do istega sistema varstva kot preostali odpuščeni delavci, ker je bila njena pogodba o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas preoblikovana po 7. marcu 2015, kar je datum začetka veljavnosti zakonske uredbe št. 23/2015.

22 Tožeča stranka iz postopka v glavni stvari se v okviru ugovora zoper to odločbo, v zvezi s katerim poteka postopek v glavni stvari, sklicuje zlasti na neskladnost upoštevne nacionalne zakonodaje s pravom Unije in na kršitev načela enakega obravnavanja. Poleg tega je treba navesti, da je bil med

tekom istega postopka na eni strani uveden stečajni postopek nad družbo Consulmarketing in da sta na drugi strani Filcams CGIL in Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) kot sindikata prostovoljno nastopila v podporo predlogom tožeče stranke iz postopka v glavni stvari.

- 23 Iz predloga za sprejetje predhodne odločbe je razvidno, da mora delodajalec v primeru nezakonitega odpusta delavca, ki je bil zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas pred 7. marcem 2015, na eni strani zadevnega delavca vrniti na njegovo delovno mesto in mu na drugi strani plačati odpravnino, ki ustreza dejanski celotni plači za obdobje od dneva odpusta do dejanske vrnitve na delovno mesto in plačilo prispevkov za socialno varnost za isto obdobje, pri čemer ta odpravnina ne sme presegati dvanajstih mesečnih plač. Delavci, zaposleni za nedoločen čas po 7. marcu 2015, naj ne bi mogli zahtevati take vrnitve na delovno mesto, ampak le odpravnino, ob kateri ne pride do plačila prispevkov za socialno varnost. Višina te odpravnine naj bi bila odvisna zlasti od delovne dobe delavca in naj bi, odvisno od primera, ustrezala najmanj štirim mesečnim plačam in največ štiriindvajsetim mesečnim plačam. Od leta 2018 naj bi bil ta razpon spremenjen na šest oziroma šestintrideset mesečnih plač.
- 24 Čeprav je v obravnavanem primeru tožeča stranka iz postopka v glavni stvari začela delati pred 7. marcem 2015, je bila njena pogodba o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas preoblikovana po tem datumu. Preoblikovanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas pa naj bi bilo pri določitvi sistema varstva v primeru nezakonitega kolektivnega odpusta izenačeno z novo zaposlitvijo. Zato naj tožeča stranka iz postopka v glavni stvari na podlagi nacionalne zakonodaje ne bi mogla zahtevati vrnitve na delovno mesto in tudi ne odškodnine, ampak le odpravnino.
- 25 Predložitveno sodišče se sprašuje o združljivosti tega položaja z Direktivo 98/59 in določbo 4 Okvirnega sporazuma v povezavi s členoma 20 in 30 Listine.
- 26 Na prvem mestu, po mnenju predložitvenega sodišča odpravnina, ki jo lahko zahteva tožeča stranka iz postopka v glavni stvari, ni ustrezno zadoščenje za nezakonit kolektivni odpust v smislu člena 30 Listine. Iz Pojasnil k Listini o temeljnih pravicah (UL 2007, C 303, str. 17) naj bi bilo namreč razvidno, da bi bilo treba zadnjenavedeno določbo razlagati ob upoštevanju člena 24 Evropske socialne listine, podpisane 18. oktobra 1961 v Torinu, ki naj bi ga Evropski odbor za socialne pravice razlagal tako, da se sankcija, do katere pride zaradi nezakonitega kolektivnega odpusta, šteje za ustrezno, če se z njo določa, prvič, povračilo finančnih izgub, ki jih je zadevni delavec utrpel med datumom odpusta in odločbo, s katero se delodajalcu naloži plačilo navedenega povračila, drugič, možnost vrnitve tega delavca v podjetje, in tretjič, odpravnina, ki je dovolj visoka, da je za delodajalca odvratilna in da se z njo nadomesti škoda, ki jo je utrpel navedeni delavec.
- 27 Na drugem mestu, predložitveno sodišče ugotavlja različno obravnavanje med, na eni strani, tožečo stranko iz postopka v glavni stvari, in sicer delavko, ki je začela delati pred 7. marcem 2015 na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila po tem datumu preoblikovana v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, in na drugi strani vsemi preostalimi delavci, ki jih je odpustila družba Consulmarketing in ki so bili zaposleni na podlagi pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, sklenjenih pred navedenim datumom. To različno obravnavanje naj bi izhajalo iz izenačitve preoblikovanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas z novo zaposlitvijo.
- 28 V teh okoliščinah je Tribunale di Milano (sodišče v Milanu) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali načeli enakega obravnavanja in nediskriminacije iz določbe 4 [Okvirnega sporazuma] v zvezi s pogoji zaposlitve nasprotujeta določbam člena 1(2) in člena 10 zakonske uredbe [št. 23/2015], ki v zvezi z nezakonitimi kolektivnimi odpusti zaradi kršitev meril izbora vsebujejo dvojen različni sistem varstva, na podlagi katerega se v istem postopku zagotavlja primerno, učinkovito in odvratilno varstvo delovnih razmerij za nedoločen čas, sklenjenih pred 7. marcem 2015, za katera

sta kot načina zadoščenja določena vrnitev na delovno mesto in plačilo prispevkov v breme delodajalca, za delovna razmerja za določen čas z enako delovno dobo, sklenjena pred tem datumom, ki so bila preoblikovana v delovna razmerja za nedoločen čas po 7. marcu 2015, pa samo varstvo v obliki odpravnine z minimalno in maksimalno omejitvijo, ki je manj učinkovito in manj odvratilno?

2. Ali določbe členov 20 in 30 [Listine] in določbe Direktive [98/59] nasprotujejo zakonski določbi, kakršna je tista iz člena 10 zakonske uredbe [št. 23/2015], ki samo za delavce, zaposlene za nedoločen čas (ali tiste, katerih delovno razmerje za določen čas je bilo preoblikovano) od 7. marca 2015, uvaja določbo, v skladu s katero v primeru nezakonitega kolektivnega odpusta zaradi kršitve meril izbora, drugače kakor pri drugih podobnih delovnih razmerij, ki so bila sklenjena prej in za katera se je uporabljal isti postopek, ni predvidena vrnitev na delovno mesto, in ki nasprotno uvaja konkurenčen sistem varstva, ki je zgolj v obliki odpravnine in ni primerno za odpravo ekonomskih posledic izgube zaposlitve ter je slabše od drugega sočasnega modela, ki se uporablja za druge delavce, katerih delovna razmerja imajo iste značilnosti razen datuma preoblikovanja ali sklenitve?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Uvodne ugotovitve

- 29 Iz spisa, ki je Sodišču na voljo, je razvidno, da se zadeva v glavni stvari nanaša na zaporedni ureditvi varstva delavcev v primeru nezakonitega kolektivnega odpusta. Na eni strani lahko delavec, zaposlen za nedoločen čas, čigar pogodba je bila sklenjena pred 7. marcem 2015, na podlagi zakona št. 223/1991 zahteva vrnitev v podjetje. Na drugi strani lahko delavec, zaposlen za nedoločen čas, čigar pogodba je bila sklenjena po tem datumu, zahteva le odpravnino, ki je omejena, na podlagi zakonske uredbe št. 23/2015.
- 30 Člen 1(2) zakonske uredbe št. 23/2015 natančneje določa, da se sistem varstva, ki ga določa, uporablja za pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki se v pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas preoblikujejo po začetku veljavnosti te zakonske uredbe. Ker je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari zajeta s tem primerom, lahko zahteva le odpravnino na podlagi te zakonske uredbe, in sicer nasprotno kot vsi njeni sodelavci, ki so bili odpuščeni istočasno kot ona, ki pa so bili vrnjeni v podjetje na podlagi zakona št. 223/1991, ker so bili delavci, ki so bili za nedoločen čas zaposleni pred 7. marcem 2015.
- 31 Predložitveno sodišče sprašuje Sodišče o združljivosti nove ureditve, uvedene z zakonsko uredbo št. 23/2015, z Okvirnim sporazumom, Direktivo 98/59 ter členoma 20 in 30 Listine.
- 32 Najprej pa je treba opozoriti, da sistem sodelovanja, ki ga določa člen 267 PDEU, temelji na jasni ločitvi nalog med nacionalnimi sodišči in Sodiščem. V okviru postopka, ki je bil uveden na podlagi tega člena, morajo nacionalne določbe razlagati sodišča držav članic, in ne Sodišče, ki prav tako ni pristojno za odločanje o skladnosti pravnih pravil nacionalnega prava z določbami prava Unije. Je pa Sodišče pristojno, da nacionalnemu sodišču poda vse elemente za razlago, ki izhajajo iz prava Unije in ki mu bodo omogočili presojo skladnosti pravnih pravil nacionalnega prava s predpisi Unije (sodba z dne 30. aprila 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, točka 28).
- 33 Tako Sodišču – čeprav je dobesedna vsebina vprašanj za predhodno odločanje predložitvenega sodišča poziv Sodišču, naj se izjavi glede skladnosti določb nacionalnega prava s pravom Unije – nič ne preprečuje, da predložitvenemu sodišču ne bi dalo koristnega odgovora tako, da poda elemente za razlago, ki izhajajo iz prava Unije in ki bodo predložitvenemu sodišču omogočili, da samo razsodi glede skladnosti notranjega prava s pravom Unije (sodba z dne 30. aprila 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, točka 29).

- 34 Poleg tega se določbe Listine v skladu z njenim členom 51(1) uporabljajo za države članice samo takrat, kadar te izvajajo pravo Unije. Člen 6(1) PEU in člen 51(2) Listine natančneje določata, da ta listina ne razširja področja uporabe prava Unije preko pristojnosti Evropske unije niti ne ustvarja nikakršnih novih pristojnosti ali nalog Unije in ne spreminja pristojnosti in nalog, opredeljenih v Pogodbah. Torej mora Sodišče ob upoštevanju Listine pravo Unije razlagati v mejah pristojnosti, ki so nanj prenesene (sklep z dne 4. junija 2020, Balga, C-32/20, neobjavljen, EU:C:2020:441, točka 34 in navedena sodna praksa).
- 35 Vprašnji za predhodno odločanje je treba torej preoblikovati tako, da se na eni strani nanašata na razlago določbe 4 Okvirnega sporazuma in na drugi strani Direktive 98/59 v povezavi s členoma 20 in 30 Listine.

Drugo vprašanje

- 36 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem, ki ga je treba preučiti najprej, v bistvu sprašuje, ali je treba Direktivo 98/59 ter člena 20 in 30 Listine razlagati tako, da nasprotujejo nacionalni ureditvi, s katero je določeno, da se med enim in istim postopkom kolektivnega odpusta sočasno uporabita različni ureditvi varstva delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, če se kolektivni odpust izvede ob kršitvi meril, namenjenih določitvi delavcev, ki bodo predmet tega postopka.
- 37 V nasprotju s tem, iz česar izhaja predložitveno sodišče, za ugotovitev, da se z določbami italijanskega prava iz postopka v glavni stvari izvaja Direktiva 98/59, ne zadostuje, da so te določbe del širšega nacionalnega predpisa, v okviru katerega so bile sprejete nekatere druge določbe za prenos te direktive v nacionalno pravo. Da bi se ugotovilo, da se za zadevo iz postopka v glavni stvari uporabi Direktiva 98/59 in zato Listina, bi morala ta direktiva določati posebno obveznost, ki se je nanašala na položaj iz te zadeve in ki je bila izvedena z zadevnimi določbami italijanskega prava (glej po analogiji sklep z dne 4. junija 2020, Balga, C-32/20, neobjavljen, EU:C:2020:441, točka 27).
- 38 Iz predložitvene odločbe pa ni razvidno, da bi v sporu o glavni stvari šlo za kakršno koli obveznost, določeno z Direktivo 98/59 (glej po analogiji sklep z dne 4. junija 2020, Balga, C-32/20, neobjavljen, EU:C:2020:441, točka 28).
- 39 Na eni strani je treba ugotoviti, da uvodna izjava 2 Direktive 98/59, na katero se sklicuje predložitveno sodišče in iz katere izhaja, da je namen te direktive delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotoviti boljše varstvo, ne more določati posebne obveznosti glede na položaj, kakršen je tisti, v katerem je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari (glej po analogiji sklep z dne 4. junija 2020, Balga, C-32/20, neobjavljen, EU:C:2020:441, točka 29).
- 40 Na drugi strani taka obveznost ne izhaja iz določb Direktive 98/59. Glavni cilj te direktive je, da se pred kolektivnimi odpusti izvede posvetovanje s predstavniki delavcev in obvestijo pristojni javni organi. V skladu s členom 2(2) navedene direktive morajo posvetovanja zajeti možnosti in načine, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati število prizadetih delavcev in kako ublažiti posledice, tako da se uporabijo spremljajoči socialni ukrepi, usmerjeni med drugim na prezaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev. V skladu s členom 2(3) in členom 3(1) iste direktive mora delodajalec uradno obvestiti javni organ o načrtovanih kolektivnih odpustih in mu posredovati elemente in podatke, navedene v teh določbah (sklep z dne 4. junija 2020, Balga, C-32/20, neobjavljen, EU:C:2020:441, točka 30 in navedena sodna praksa).
- 41 Direktiva 98/59 tako zagotavlja le delno harmonizacijo pravil o varstvu delavcev v primeru kolektivnega odpusta, in sicer postopek, ki ga je treba uporabiti pri takih odpustih. Sodišče je tako že pojasnilo, da namen te direktive ni, da bi se na ravni Unije vzpostavil mehanizem splošnega finančnega nadomestila

v primeru izgube zaposlitve, in tudi ne, da bi se harmonizirala podrobna pravila dokončnega prenehanja dejavnosti podjetja (sklep z dne 4. junija 2020, Balga, C-32/20, neobjavljen, EU:C:2020:441, točka 31 in navedena sodna praksa).

- 42 Pravila varstva, ki ga je treba zagotoviti delavcu, ki je bil predmet nezakonitega kolektivnega odpusta, ker so bila kršena merila, ki jih delodajalec mora uporabiti za določitev delavcev, ki bodo odpušteni, pa očitno niso povezana z obveznostma uradne obvestitve in posvetovanja, ki izhajata iz Direktive 98/59. Niti ta pravila niti navedena merila ne spadajo na področje uporabe te direktive. Zato ostajajo v pristojnosti držav članic (glej v tem smislu sklep z dne 4. junija 2020, Balga, C-32/20, neobjavljen, EU:C:2020:441, točka 32).
- 43 Opozoriti je treba tudi, da morajo v skladu s členom 6 Direktive 98/59 države članice zagotoviti, da so sodni in/ali upravni postopki za uveljavljanje obveznosti iz te direktive dostopni predstavnikom delavcev in/ali delavcem. Ta člen 6 državam članicam ne nalaga vnaprej določenih ukrepov v primeru kršitve obveznosti iz Direktive 98/59, temveč jim prepušča, da glede na različne položaje, ki lahko nastanejo, izberejo med različnimi rešitvami, primernimi za doseganje cilja te direktive. Ti ukrepi pa morajo, kot je v bistvu opozorilo predložitveno sodišče, v skladu s členom 47 Listine zagotavljati dejansko in učinkovito sodno varstvo ter imeti dejanski odvratilni učinek (sklep z dne 4. junija 2020, Balga, C-32/20, neobjavljen, EU:C:2020:441, točka 33 in navedena sodna praksa).
- 44 Vendar se člen 6 Direktive 98/59 in ta sodna praksa uporabljata le za postopke, katerih namen je zagotoviti spoštovanje obveznosti, določenih s to direktivo. Ker je iz predložitvene odločbe nedvoumno razvidno, da se drugo vprašanje ne nanaša na kršitev obveznosti, določene z navedeno direktivo, temveč na kršitev meril, določenih z nacionalno zakonodajo, ki jih mora delodajalec v primeru kolektivnega odpusta uporabiti za določitev delavcev, ki bodo predmet tega postopka, in za katera so pristojne države članice, se navedeni člen 6 in navedena sodna praksa v obravnavanem primeru ne moreta uporabiti (glej po analogiji sklep z dne 4. junija 2020, Balga, C-32/20, neobjavljen, EU:C:2020:441, točka 34).
- 45 Ker poleg tega nacionalna ureditev, s katero je določeno, da se med enim in istim postopkom kolektivnega odpusta v primeru nezakonitosti kolektivnega odpusta sočasno uporabita različni ureditvi varstva delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, ne spada na področje uporabe Direktive 98/59, za to nacionalno ureditev ni mogoče šteti, da se z njo izvaja pravo Unije v smislu člena 51(1) Listine in je zato ni mogoče preučiti glede na jamstva iz te listine, zlasti iz njenih členov 20 in 30.
- 46 Iz vseh navedenih preudarkov izhaja, da nacionalna ureditev, s katero je določeno, da se med enim in istim postopkom kolektivnega odpusta sočasno uporabita različni ureditvi varstva delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, če se kolektivni odpust izvede ob kršitvi meril, namenjenih določitvi delavcev, ki bodo predmet tega postopka, ne spada na področje uporabe Direktive 98/59 in je zato ni mogoče preučiti glede na temeljne pravice, zagotovljene z Listino, zlasti z njenima členoma 20 in 30.

Prvo vprašanje

- 47 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem, ki ga je treba preučiti na drugem mestu, v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4 okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki novo ureditev varstva delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, v primeru nezakonitega kolektivnega odpusta razširja na delavce, katerih pogodba o zaposlitvi za določen čas, sklenjena pred začetkom veljavnosti te ureditve, se po tem datumu preoblikuje v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.
- 48 V skladu z določbo 1(a) Okvirnega sporazuma je eden od njegovih ciljev izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela prepovedi diskriminacije. Poleg tega je v tretjem odstavku preambule Okvirnega sporazuma navedeno, da ta „[k]aže pripravljenost socialnih partnerjev, da vzpostavijo splošni okvir za zagotavljanje enake obravnave delavcev, zaposlenih za določen čas, tako

da jih ščitijo pred diskriminacijo“. V uvodni izjavi 14 Direktive 1999/70 je v zvezi s tem navedeno, da je cilj Okvirnega sporazuma med drugim izboljšanje kakovosti dela za določen čas z določitvijo minimalnih zahtev, s katerimi se lahko zagotovi uporaba načela prepovedi diskriminacije (sodba z dne 25. julija 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, točka 21).

- 49 Namen Okvirnega sporazuma, zlasti njegove določbe 4, je uveljavitev uporabe navedenega načela za delavce, zaposlene za določen čas, da bi se preprečilo, da delodajalec tako delovno razmerje uporabi za prikrajšanje teh delavcev za pravice, ki so priznane delavcem, zaposlenim za nedoločen čas (sodba z dne 25. julija 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, točka 22).
- 50 Glede na cilje, ki se dosegajo z Okvirnim sporazumom, je treba določbo 4 Okvirnega sporazuma razumeti tako, da izraža načelo socialnega prava Unije, ki ga ni mogoče razlagati ozko (sodba z dne 25. julija 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, točka 23).
- 51 Opozoriti je treba, da določba 4, točka 1, Okvirnega sporazuma določa, da delavci, zaposleni za določen čas, glede pogojev zaposlitve ne smejo biti obravnavani manj ugodno kakor primerljivi delavci, zaposleni za nedoločen čas, zgolj zato, ker imajo pogodbo za določen čas, razen če je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov. Točka 4 te določbe določa enako prepoved glede obdobja pridobivanja kvalifikacij z opravljanjem dela, ki se nanašajo na posebne pogoje za zaposlitev.
- 52 Na prvem mestu, Sodišče je že presodilo, da je varstvo, ki se delavcu zagotovi v primeru nezakonitega odpusta, zajeto s pojmom „pogoji zaposlitve“ v smislu določbe 4, točka 1, Okvirnega sporazuma (glej v tem smislu sodbo z dne 25. julija 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, točke od 28 do 30).
- 53 Na drugem mestu, v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča je treba za presojo, ali zadevne osebe opravljajo enako ali podobno delo v smislu Okvirnega sporazuma, v skladu z določbo 3, točka 2, in določbo 4, točka 1, Okvirnega sporazuma raziskati, ali je mogoče šteti, da so te osebe ob upoštevanju vseh okoliščin, kot so narava dela, pogoji glede usposabljanja in delovni pogoji, v primerljivem položaju (glej v tem smislu sodbo z dne 25. julija 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, točka 34 in navedena sodna praksa).
- 54 Predložitveno sodišče, ki je edino pristojno za presojo dejanskega stanja, mora ugotoviti, ali je bila tožeča stranka iz postopka v glavni stvari v položaju, primerljivem s položajem stalno zaposlenih delavcev pri istem delodajalcu v istem obdobju (glej po analogiji sodbo z dne 25. julija 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, točka 35). V zvezi s tem je iz spisa, predloženega Sodišču, *a priori* razvidno, da je bila tožeča stranka iz postopka v glavni stvari pred preoblikovanjem njene pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas delavka, zaposlena za določen čas, ki je bila v položaju, ki je primerljiv s položajem njenih sodelavcev, zaposlenih za nedoločen čas.
- 55 Na tretjem mestu, predložitveno sodišče v zvezi z obstojem različnega obravnavanja pojasnjuje, da bi tožeča stranka iz postopka v glavni stvari, če bi bilo treba upoštevati datum sklenitve njene pogodbe o zaposlitvi za določen čas, lahko zahtevala vrnitev v podjetje na podlagi zakona št. 223/1991, ki je ugodnejša od odpravnine, do katere je upravičena na podlagi zakonske uredbe št. 23/2015. Tožeča stranka iz postopka v glavni stvari je bila zato obravnavana manj ugodno kot njeni sodelavci, ki so bili zaposleni za nedoločen čas pred 7. marcem 2015, ko je začela veljati ta zakonska uredba.
- 56 To, da je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari po tem datumu pridobila status delavke, zaposlene za nedoločen čas, ne izključuje možnosti, da se v nekaterih okoliščinah sklicuje na načelo prepovedi diskriminacije iz določbe 4 Okvirnega sporazuma (glej v tem smislu sodbo z dne 18. oktobra 2012, Valenza in drugi, od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, točka 34). V zvezi s tem zadostuje ugotoviti, da različno obravnavanje, za katero tožeča stranka iz postopka v glavni stvari zatrjuje, da jo je prizadelo, izhaja iz tega, da je bila prvotno zaposlena za določen čas.

- 57 Poleg tega je treba v delu, v katerem je treba sklicevanje na delovno dobo tožeče stranke iz postopka v glavni stvari, ki ga je predložitveno sodišče navedlo v pisnem odgovoru na vprašanja Sodišča, razumeti tako, da se nanaša na točko 4 določbe 4 Okvirnega sporazuma, vnaprej izključiti možnost uporabe te določbe. Z njo je določeno, da je obdobje pridobivanja kvalifikacij z opravljanjem dela, ki se nanašajo na posebne pogoje za zaposlitev, enako za delavce, zaposlene za določen čas in tudi za nedoločen čas, razen kjer so različne kvalifikacije, pridobljene z opravljanjem dela določeno obdobje, upravičljive iz objektivnih razlogov. Do tega, da je bila tožeča stranka v postopku v glavni stvari obravnavana manj ugodno od njenih sodelavcev, na katere se je nanašal isti kolektivni odpust, pa ni prišlo zaradi obdobja pridobivanja kvalifikacij z opravljanjem dela, ki se upoštevajo za določitev varstva v primeru nezakonitega kolektivnega odpusta. Različno obravnavanje namreč izhaja iz prehodne ureditve, uvedene s členom 1(2) te zakonske uredbe, s katero se uporaba te zakonske uredbe razširja na pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki so bile sklenjene pred začetkom veljavnosti navedene zakonske uredbe in ki so bile po tem datumu preoblikovane v pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Tako različno obravnavanje je treba preučiti glede na točko 1 določbe 4 Okvirnega sporazuma.
- 58 Zato je treba ob pridržku, da končno presojo primerljivosti položaja delavca, zaposlenega za določen čas, kot je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari, s položajem delavca, zaposlenega za nedoločen čas, glede na vse upoštevne elemente opravi predložitveno sodišče, preveriti, ali obstaja objektivni razlog, ki utemeljuje različno obravnavanje (glej po analogiji sodbo z dne 25. julija 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, točka 37).
- 59 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča pojem „objektivni razlogi“ v smislu določbe 4, točka 1, Okvirnega sporazuma razumeti tako, da ne dopušča, da bi se različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, upravičilo s tem, da je to razlikovanje določeno s splošnim ali abstraktnim nacionalnim pravilom, kot je zakon ali kolektivna pogodba (sodba z dne 25. julija 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, točka 38).
- 60 Navedeni pojem v skladu s prav tako ustaljeno sodno prakso zahteva, da je ugotovljeno različno obravnavanje upravičeno z obstojem jasnih in konkretnih elementov, značilnih za zadevni pogoj zaposlitve v posebnem kontekstu, v katerem se uporabi, ter na podlagi objektivnih in preglednih meril, da se ugotovi, ali to razlikovanje ustreza dejanski potrebi, ali se z njim lahko doseže želeni cilj in ali je nujno za dosego tega cilja. Navedeni elementi lahko izhajajo zlasti iz posebne narave nalog, za katerih izvedbo so bile sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas, in z njimi neločljivo povezanih značilnosti ali pa, odvisno od primera, iz doseganja legitimnega cilja socialne politike države članice (sodba z dne 25. julija 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, točka 39).
- 61 V zvezi s tem iz spisa, ki je Sodišču na voljo, in iz odgovorov na vprašanja Sodišča izhaja, da italijanska vlada meni, da je manj ugodno obravnavanje delavca v položaju tožeče stranke iz postopka v glavni stvari upravičeno s ciljem socialne politike, ki se uresničuje z zakonsko uredbo št. 23/2015, in sicer spodbuditi delodajalce, da zaposlujejo za nedoločen čas. Izenačitev preoblikovanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas z novo zaposlitvijo naj bi bila namreč upravičena glede na to, da zadevni delavec v zameno dobi neko vrsto stabilnosti zaposlitve.
- 62 Ugotoviti je treba, da je okrepitev stabilnosti zaposlitve s spodbujanjem preoblikovanja pogodb o zaposlitvi za določen čas v pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas legitimen cilj socialnega prava in da je tudi cilj Okvirnega sporazuma. Na eni strani je Sodišče že imelo priložnost pojasniti, da je spodbujanje zaposlovanja nedvomno legitimen cilj socialne politike ali politike zaposlovanja držav članic (glej v tem smislu sodbo z dne 19. julija 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, točka 37). Na drugi strani je v drugem odstavku preambule Okvirnega sporazuma navedeno, da se podpisnice sporazuma zavedajo, da pogodbe za nedoločen čas so in bodo splošna oblika delovnega razmerja med delodajalci in delavci. Stabilnost zaposlitve je zato pomemben element zaščite delavcev (glej v tem smislu sodbo z dne 15. aprila 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, točka 87).

- 63 V zvezi s primernostjo in nujnostjo ukrepa za doseganje tega cilja je treba opozoriti, da imajo države članice široko polje proste presoje pri izbiri ne le glede sledenja določenemu cilju na področju socialne in zaposlovalne politike, temveč tudi pri sprejemanju ukrepov, s katerimi se lahko ta cilj dosega (glej v tem smislu sodbo z dne 19. julija 2017, *Abercrombie & Fitch Italia*, C-143/16, EU:C:2017:566, točka 31).
- 64 Najprej, v zvezi z ustreznostjo izenačitve preoblikovanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas z novo zaposlitvijo je posledica te izenačitve, da zadevni delavec v primeru nezakonitega kolektivnega odpusta ne more zahtevati vrnitve v podjetje na podlagi zakona št. 223/1991, ampak le manj ugodno omejeno odpravnino, določeno z zakonsko uredbo št. 23/2015. Za tak ukrep izenačitve se zdi, kot je navedla italijanska vlada v pisnem stališču, da lahko delodajalce spodbuja k preoblikovanju pogodb o zaposlitvi za določen čas v pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, kar pa mora preveriti predložitveno sodišče.
- 65 Dalje, v zvezi z nujnostjo tega ukrepa je treba upoštevati široko polje proste presoje, ki je priznано državam članicam in na katero je opozorjeno v točki 63 te sodbe. Navedeni ukrep spada v okvir reforme italijanskega socialnega prava, katere namen je spodbujanje ustvarjanja delovnih razmerij za nedoločen čas z zaposlovanjem ali s preoblikovanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Če pa se nova ureditev varstva, uvedena z zakonsko uredbo št. 23/2015, ne bi uporabljala za preoblikovane pogodbe, bi bil vsakršen spodbujevalni učinek za to, da bi se pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki so obstajale 7. marca 2015, preoblikovale v pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, vnaprej izključen.
- 66 Nazadnje, to, da se z zakonsko uredbo št. 23/2015 uvaja nazadovanje ravni zaščite delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, samo po sebi ni predmet prepovedi diskriminacije iz določbe 4 Okvirnega sporazuma. V zvezi s tem zadostuje ugotoviti, da je bilo z Okvirnim sporazumom načelo prepovedi diskriminacije uvedeno in konkretizirano samo glede različnega obravnavanja delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, ki so v primerljivem položaju. Morebitno različno obravnavanje nekaterih kategorij uslužbencev, zaposlenih za določen čas, zato ni zajeto z načelom prepovedi diskriminacije, določenim s tem okvirnim sporazumom (glej po analogiji sodbo z dne 21. novembra 2018, *Viejobueno Ibáñez in de la Vara González*, C-245/17, EU:C:2018:934, točka 51).
- 67 Ob pridržku preverjanj, ki jih mora opraviti predložitveno sodišče, ki je edino pristojno za razlago nacionalnega prava, iz zgoraj navedenih preudarkov izhaja, da je izenačitev preoblikovanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas z novo zaposlitvijo del širše reforme italijanskega socialnega prava, katere cilj je spodbujanje zaposlovanja za nedoločen čas. V teh okoliščinah tak ukrep izenačitve tako z dejanskega kot tudi s pravnega vidika spada v poseben okvir, ki izjemoma upravičuje različno obravnavanje.
- 68 Iz vseh zgoraj navedenih preudarkov izhaja, da je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba določbo 4 Okvirnega sporazuma razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki novo ureditev varstva delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, v primeru nezakonitega kolektivnega odpusta razširja na delavce, katerih pogodba o zaposlitvi za določen čas, sklenjena pred začetkom veljavnosti te ureditve, se po tem datumu preoblikuje v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Stroški

- 69 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (drugi senat) razsodilo:

1. Nacionalna ureditev, s katero je določeno, da se med enim in istim postopkom kolektivnega odpusta sočasno uporabita različni ureditvi varstva delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, če se kolektivni odpust izvede ob kršitvi meril, namenjenih določitvi delavcev, ki bodo predmet tega postopka, ne spada na področje uporabe Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti in je zato ni mogoče preučiti glede na temeljne pravice, zagotovljene z Listino Evropske unije o temeljnih pravicah, zlasti z njenima členoma 20 in 30.
2. Določbo 4 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999 in priloženega Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki novo ureditev varstva delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, v primeru nezakonitega kolektivnega odpusta razširja na delavce, katerih pogodba o zaposlitvi za določen čas, sklenjena pred začetkom veljavnosti te ureditve, se po tem datumu preoblikuje v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Podpisi