

Lieta C-652/19**Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopsavilkums saskaņā ar Tiesas Reglamenta 98. panta 1. punktu****Iesniegšanas datums:**

2019. gada 2. septembris

Iesniedzējtiesa:*Tribunale di Milano* (Itālija)**Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:**

2019. gada 5. augusts

Prasītāja:

KO

Atbildētāja:*Fallimento Consulmarketing SpA***Personas, kas iestājušās lietā prasītājas atbalstam:***FILCAMS CGIL* un *CGIL***Pamatlietas priekšmets**

Iebildumu process, ko KO ierosinājusi pret nolēmumu, kuru kā pagaidu noregulējumu izdevusi *Tribunale di Milano, Sezione del Lavoro* (Milānas tiesa, Darba lietu palāta). It īpaši KO apgalvo, ka minētais nolēmums, kurā par prettiesiskām tika atzītas visas apstrīdētās atlaišanas, bet tika noteikts atjaunot darbā visus prasītājus, izņemot KO, ir nepamatota atšķirīga attieksme pret viņu.

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats

Kā interpretēt, pirmkārt, vienlīdzīgas attieksmes un nediskriminācijas principus, kas ir paredzēti Direktīvas 99/70/EK pielikumā ietvertā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulā (turpmāk tekstā – “pamatnolīguma 4. klauzula”) un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “ES Pamattiesību harta”) 20. un 21. pantā, un, otrkārt, Direktīvā 98/59/ES, ES Pamattiesību hartas

20. un 30. pantā un Eiropas Sociālās hartas 24. pantā garantētās piemērotas, efektīvas un atturošas aizsardzības pret nepamatotu atlaišanu saturu.

LESD 267. pants.

Prejudiciālie jautājumi

1) *“Vai vienlīdzīgas attieksmes un nediskriminācijas principiem, kas ir ietverti Direktīvas 99/70/EK 4. klauzulā par darba nosacījumiem, ir pretrunā Leģislatīvā dekrēta 23/15 1. panta otrajā daļā un 10. pantā ietvertais regulējums, kas attiecībā uz kolektīvās atlaišanas gadījumiem, kuri ir prettiesiski izvēles kritēriju neievērošanas dēļ, ietver divkāršu diferencētu aizsardzības režīmu, saskaņā ar kuru vienā un tajā pašā procedūrā tiek nodrošināta piemērota, efektīva un atturoša aizsardzība pirms 2015. gada 7. marta nodibinātām darba attiecībām uz nenoteiktu laiku, saistībā ar kurām ir paredzēti tādi aizsardzības līdzekļi kā atjaunošana darbā un iemaksu veikšana no darba devēja puses, savukārt ievieš mazāk efektīvu aizsardzību ar mazāk atturošu iedarbību, kas paredz tikai noteikta apjoma kompensāciju, kurai ir jāiekļaujas noteiktā diapazonā ar fiksētu minimumu un maksimumu, tāda paša ilguma darba stāža darba attiecībām uz nenoteiktu laiku, jo tās nodibinātas pirms minētā datuma, bet pārveidotas par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku pēc 2015. gada 7. marta?”*

2) *“Vai Pamattiesību hartas 20. un 30. pantā un Direktīvā 98/59/EK ietvertajiem noteikumiem ir pretrunā tāda tiesību norma kā Leģislatīvā dekrēta 23/15 10. pantā minētā, kas tikai attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri pieņemti darbā (vai kuru noteikta laika darba attiecības ir tikušas pārveidotas) uz nenoteiktu laiku, sākot no 2015. gada 7. marta, ievieš noteikumu, atbilstoši kuram kolektīvās atlaišanas, kas ir prettiesiska izvēles kritēriju neievērošanas dēļ, gadījumos – atšķirībā no citām analogām, agrāk nodibinātām un tajā pašā procedūrā iesaistītām darba attiecībām –, nav paredzēta atjaunošana darbā, un kas savukārt ievieš konkurējošu aizsardzības sistēmu, kas paredz tikai kompensāciju un nav piemērota, lai izlabotu no darba zaudēšanas izrietošās ekonomiskās sekas, un ir sliktāka salīdzinājumā ar otru līdzās pastāvošo modeli, ko piemēro citiem darba ņēmējiem ar tādām pašām darba attiecībām, un vienīgais izņēmums ir to pārveidošanas vai nodibināšanas datums?”*

Atbilstošās Savienības tiesību normas

Direktīva 98/59/EK; it īpaši otrais apsvēruma, saskaņā ar kuru “ir svarīgi, lai darba ņēmēji būtu labāk aizsargāti kolektīvo atlaišanu gadījumos, tai pat laikā ņemot vērā vajadzību pēc līdzsvarotas ekonomiskās un sociālās attīstības Kopienā”; ceturtais apsvēruma par konkrētās direktīvas mērķi likvidēt atšķirības starp dažādajiem šajā jomā spēkā esošajiem tiesiskajiem regulējumiem; 5. pants, kas ļauj dalībvalstīm pieņemt normatīvus un administratīvus aktus, kuri ir labvēlīgāki darba ņēmējiem.

Pamatnolīguma 4. klauzula, pamatojoties uz kuru: “[..] 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”.

ES Pamattiesību harta, it īpaši 20. pants par vienlīdzīgas attieksmes principu; 21. pants par diskriminācijas aizlieguma principu; 30. pants, saskaņā ar kuru “ikvienam darba ņēmējam nepamatotas atlaišanas gadījumā ir tiesības uz aizstāvību, ievērojot Savienības tiesību aktus, kā arī valstu tiesību aktus un praksi”; 52. panta 7. punkts, kas liek Savienības un dalībvalstu tiesām “pienācīgi” ievērot skaidrojumus.

ES Pamattiesību hartas 30. pantam pievienotie paskaidrojumi (2007/C 303/02), kas paskaidro, ka minētā 30. panta “pamatā ir pārskatītās Eiropas Sociālās hartas 24. pants”.

Eiropas Sociālās hartas 24. pants, kas nosaka “atbilstošas kompensācijas” vai “cita attiecīga pabalsta” parametrus prettiesiskas atlaišanas gadījumā.

Atbilstošās valsts tiesību normas

18. panta 4. punkts 1970. gada 20. maija Likumā Nr. 300 (turpmāk tekstā – “Darba likums”), kas grozīts ar Likuma Nr. 92/2012 1. panta 46. punktu, pamatojoties uz kuru “gadījumā, kad tiesa konstatē, ka darba devēja norādītie pamatota objektīva iemesla vai pamatota iemesla gadījumi nepastāv, [..] tā atceļ atlaišanu un nosaka darba devējam pienākumu atjaunot darba ņēmēju darbā, kā minēts pirmajā daļā, un samaksāt viņam kompensāciju, kas atbilst pēdējai faktiskajai kopējai darba algai, skaitot no atlaišanas dienas līdz faktiskajai atjaunošanai darbā. [..] Kompensācija katrā ziņā nevar būt lielāka par 12 faktiskajām kopējām ikmēneša darba algām. Darba devējam tiek piespriests arī samaksāt sociālā nodrošinājuma iemaksas no atlaišanas dienas līdz faktiskajai atjaunošanai darbā [..]”.

1991. gada 23. jūlija Likums Nr. 223; it īpaši 4. pants, kas regulē kolektīvās atlaišanas procedūru; 5. panta 1. punkts par izvēles kritērijiem un 3. punkts, saskaņā ar kuru “1. punktā paredzēto izvēles kritēriju neievērošanas gadījumā tiek piemērots tā paša 18. panta 4. punktā minētais režīms”; 24. pants par kolektīvās atlaišanas gadījumiem.

Deleģētais likums (*Legge delega*) Nr. 183/2014; it īpaši 1. panta 7. punkts, saskaņā ar kuru likumdevējs tiecas “stiprināt iespējas personām, kuras meklē darbu, iekļūt darba tirgū”.

2015. gada 4. marta Leģislatīvais dekrēts Nr. 23; it īpaši 1. panta 2. punkts, saskaņā ar kuru sodu sistēmas nolūkos nozīme ir nevis agrākajam darba attiecību nodibināšanas datumam un tātad iepriekšējam darba stāžam, bet gan attiecību

pārveides datumam; 3. panta 1. punkts, saskaņā ar kuru tiesa atzīst darba attiecības par izbeigtām atlaišanas dienā un nosaka darba devējam pienākumu samaksāt kompensāciju, par kuru nav jāmaksā sociālās iemaksas un kuras summa ir vienāda ar divām pēdējām izmaksātajām ikmēneša darba algām atlaišanas pabalsta aprēķinam par katru dienesta gadu, apjomā, kas nekādā gadījumā nav mazāka par četrām un nav lielāka par divdesmit četrām ikmēneša darba algām; 10. pants, kas paredz uzlikt sodu – piespriest samaksāt kompensāciju prettiesiskas atlaišanas gadījumā.

2018. gada 12. jūlija Dekrētlukums Nr. 87, kar ar grozījumiem pārveidots 2018. gada 9. augusta Likumā Nr. 96, kas prettiesiskas atlaišanas gadījumā pēc 2018. gada 13. jūlija paredz sodu, kurš mainās no vismaz sešām līdz maksimums trīsdesmit sešām ikmēneša darba algām, kas aprēķinātas, ņemot vērā atlaišanas pabalsta aprēķinam lietderīgo darba algu.

Īss lietas apstākļu un tiesvedības izklāsts

- 1 2013. gada 14. janvārī sabiedrība *Consulmarketing SpA* pieņēma KO darbā, noslēdzot ar viņu darba līgumu uz noteiktu laiku, kas 2015. gada 31. martā tika pārveidots par darba līgumu uz nenoteiktu laiku.
- 2 2017. gada 19. janvārī *Consulmarketing SpA* uzsāka kolektīvās atlaišanas procedūru Likuma Nr. 223/1991 4. panta izpratnē attiecībā uz 350 darba ņēmējiem, tostarp KO. Kopā ar citiem kolēģiem KO cēla prasību *Tribunale di Milano*, norādot, ka atlaišana ir prettiesiska izvēles kritēriju neievērošanas dēļ.
- 3 *Tribunale di Milano* atzina atlaišanas prettiesiskumu, tomēr liekot atjaunot darbā visus prasītājus, izņemot KO. Tiesas ieskatā, ievērojot, ka KO darba attiecības tika pārveidotas pēc 2015. gada 7. marta, viņai nebija piemērojama Darba likuma 18. pantā paredzētā aizsardzība, proti, atjaunošana darbā, bet gan bija piemērojama tikai kompensāciju paredzošā aizsardzība, kas ieviesta ar Legīslatīvo dekrētu Nr. 23/2015.
- 4 Pārmetot no minētā sprieduma izrietošo atšķirīgo attieksmi un to, ka *Consulmarketing SpA* nav ievērojusi izvēles kritērijus, KO ierosināja *Tribunale di Milano* iebildumu procesu. Viņas argumentu atbalstam tiesvedībā iestājās *Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi* [Itālijas Darba ņēmēju, uzņēmējdarbības, tūrisma un pakalpojumu federācija] (*FILCAMS*) un *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* [Itālijas Vispārējā darba konfederācija] (*CGIL*).
- 5 Sabiedrība *Consulmarketing SpA* iestājās tiesvedībā, lūdzot noraidīt KO prasības. Kamēr iebildumu process vēl bija iztiesāšanas stadijā, iepriekš minētā sabiedrība tika atzīta par maksātnespējīgu. Tā kā paliek spēkā prasītājas interese panākt spriedumu par atjaunošanu darbā arī viņas darba devējas maksātnespējas gadījumā, tika atsākts process attiecībā pret *Fallimento Consulmarketing SpA*.

Pamatlietas pušu galvenie argumenti

- 6 KO uzskata, ka *Tribunale di Milano* spriedumā darbaņēmējiem, kuri atrodas vienādā situācijā, ir piemēroti divi dažādi aizsardzības režīmi un ka šo atšķirīgo attieksmi nevar pamatot ar minēto personu dažādo darbā pieņemšanas datumu. Turklāt minētā atšķirīgā attieksme esot pretrunā Itālijas Konstitūcijai un Eiropas Savienības tiesībām.

Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts

- 7 Iesniedzējtiesa norāda, ka, Itālijas likumdevējam īstenojot Direktīvu 98/59/EK, sāka līdzāspastāvēt trīs dažādi sodu uzlikšanas modeļi, kas abstrakti var būt piemērojami identiskām darba attiecībām, kuras tiek pakļautas vienam un tam pašam salīdzinājumam vienā un tajā pašā kolektīvās atļaušanas procedūrā.
- 8 Pirms 2015. gada 7. marta nodibinātām darba attiecībām uz nenoteiktu laiku tiek piemērota aizsardzība, kura paredz pilnīgu atjaunošanu darbā, kas noteikta Likuma Nr. 223/1991 5. panta 3. punktā kopsakarā ar Darba likuma 18. pantu. Pamatojoties uz minēto sodu uzlikšanas modeli, prettiesiski atļauts darbaņēmējs var pārsūdzēt šo atļaušanu paātrinātā procesuālajā kārtībā, un viņam ir tiesības uz atjaunošanu agrāk ieņemamajā darba vietā, uz kompensāciju, kas vienāda ar 12 ikmēneša darba algām, kuras aprēķinātas, ņemot vērā kopējo faktisko darba algu, kā arī uz sociālā nodrošinājuma iemaksām no atļaušanas dienas līdz faktiskās atjaunošanas dienai. Kā alternatīvu atjaunošanai darbā var izvēlēties kompensāciju, kas ietver turpmākas 15 ikmēneša darba algas.

Savukārt prettiesiski atļautajiem darbaņēmējiem, kuru darba attiecības uz nenoteiktu laiku nodibinātas, sākot no 2015. gada 7. marta, vai, kā aplūkojamajā gadījumā, kuru darba attiecības uz noteiktu laiku pārveidotas par attiecībām uz nenoteiktu laiku pēc minētā datuma, tiek piemērota aizsardzība, kas paredz tikai kompensāciju un kas noteikta Lēģislatīvā dekrēta Nr. 23/2015 3. pantā kopsakarā ar 10. pantu. Šo kompensāciju nosaka tiesa diapazonā no vismaz četrām līdz maksimums divdesmit četrām ikmēneša darba algām, kas aprēķinātas, ņemot vērā vairs nevis faktisko kopējo darba algu, bet mazāko darba algu, kas aprēķināta atļaušanas pabalsta aprēķinam. Turklāt *Corte costituzionale* [Konstitucionālās tiesas] 2018. gada sprieduma Nr. 194 ietekmes dēļ tiesa šo kompensāciju aprēķina iepriekš minētajās robežās, ņemot jau vērā ne tikai darba stāžu, bet arī uzņēmuma lielumu, apstākļus un pušu rīcību. Darbaņēmējam nav tiesību nedz uz atjaunošanu darbā, nedz uz sociālā nodrošinājuma iemaksām, bet tāpat kā ikviens atļauts darbaņēmējs viņš saņem ikmēneša bezdarbnieka pabalstu (tā saukto “*Naspi*”), kas tomēr negarantē pilnīgu samaksu prettiesiskā bezdarba laikā.

Visbeidzot, darbaņēmējiem, kuri atļauti no darba, sākot no 2018. gada 13. jūlija, tiek atzīta Dekrētlikumā Nr. 87/2018 noteiktā aizsardzība, kas paredz tikai kompensāciju vismaz sešu un maksimums trīsdesmit sešu ikmēneša darba algu apmērā.

- 9 Attiecībā uz pirmo prejudiciālo jautājumu iesniedzējtiesa uzskata, ka Leģislatīvais dekrēts Nr. 23/2015 nosaka, kā aplūkojamajā gadījumā, nepamatotu atšķirīgu attieksmi, kas esot pretrunā pamatnolīguma 4. klauzulai. Ar minēto leģislatīvo dekrētu, it īpaši ar tā 1. panta 2. punktu, esot pārkāpts minētajā klauzulā noteiktais nediskriminācijas princips, jo ar to ir ieviests divkāršs aizsardzības režīms attiecībā pret darba ņēmējiem ar vienādu darba stāžu un darba laika sākumu, pamatojoties uz datumu, kad persona pieņemta darbā vai kad pārveidots uz noteiktu laiku noslēgts līgums, un piemērojamās aizsardzības nolūkos nav ņemts vērā agrākais datums, kurā ir nodibinātas darba attiecības uz noteiktu laiku, un tāvad pirms darba attiecību pārveidošanas iegūtais darba stāžs. Tādējādi uz noteiktu laiku darbā pieņemts darba ņēmējs tiek sodīts, atsaucoties uz “darba nosacījumiem”.
- 10 Iesniedzējtiesa atgādina, ka saskaņā ar ES Tiesas judikatūru minētā 4. klauzula vispārēji un nepārprotami aizliedz jebkuru objektīvi nepamatotu atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem saistībā ar darba nosacījumiem un ir beznosacījumu un pietiekami precīza, lai fiziska persona varētu to izmantot valsts tiesā, tādējādi liekot pārtraukt piemērot pretrunīgo valsts tiesību normu. It īpaši atšķirīgo attieksmi saistībā ar darba nosacījumiem var pamatot tikai ar precīziem un konkrētiem diferenciacijas elementiem, kas raksturo darba apstākļus un ko rada veicamo uzdevumu raksturs un īpašības (skat. spriedumus, 2011. gada 8. septembris, C-177/10, 2008. gada 15. aprīlis, C-268/06, 2007. gada 13. septembris, C-307/05, un 2012. gada 18. oktobris, apvienotās lietas C-302/11 un C-305/11).
- 11 Iesniedzējtiesas ieskatā, aplūkojamajā gadījumā nepastāv tādi objektīvi iemesli, kas pamatotu no Leģislatīvā dekrēta Nr. 23/2015 izrietošo atšķirīgo attieksmi. Kolektīvajā atļaušanas procedūrā salīdzinātie uzdevumi ir viendabīgi, tāpēc darba stāžu nevarot vērtēt atšķirīgi atkarībā no konkrētā līguma ilguma, lai noteiktu prettiesiskas atļaušanas gadījumā piemērojamo sodu uzlikšanas modeli. Turklāt noteikta laika darba attiecību pārveide par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku nav “jauna pieņemšana darbā”, jo, kā atzinusi *Corte di cassazione* [Kasācijas tiesa], jau nodibinātas darba attiecības tiek tikai grozītas saistībā ar līguma ilgumu, bet paliek identiskas saistībā ar pušu pienākumu regulējumu. Tāvad runa esot nevis par parasti secīgi pieņemtiem vienu un to pašu jomu regulējošiem likumiem, bet gan par tiesību normu, kuras attiecas uz vienādiem gadījumiem, līdzāspastāvēšanu. Visbeidzot, nošķiršana starp identiskiem faktiskajiem apstākļiem, pamatojoties tikai uz darbā pieņemšanas datumu, esot ar acīmredzamiem neracionalitātes elementiem no saprātīguma, samērīguma un vienlīdzīgas attieksmes viedokļa.
- 12 Šāda neracionalitāte izrietot galvenokārt no divu aizsardzības sistēmu, no kurām viena ir vājāka, konkurences, kas mudinot darba devēju dot priekšroku mazāk aizsargātām darba attiecībām, kā rezultātā nozīme tiek piešķirta faktoram – proti, darba attiecību ilgumam – kas nav piederīgs likumdevēja noteiktajiem vispārīgajiem un abstraktajiem izvēles parametriem. Savukārt, iesniedzējtiesas ieskatā, Likumā Nr. 223/1991 paredzētais sodu uzlikšanas modelis un it īpaši

aizsardzība, kas noteikta tā 5. panta 3. punktā, pilnībā atbilstot mērķim atturēt darba devēju uzņēmuma krīzes gadījumos patvaļīgi noteikt atlaišanu no darba.

- 13 Neracionalitāte izrietot arī no fakta, ka minētais divkāršais sodu uzlikšanas modelis samazina aizsardzības līmeni pamatattiecībām, kurām tiesiskais regulējums nosaka saistītu un nepatvaļīgu izvēli, vienlaikus nepaaugstinot citu vienāda ranga interešu aizsardzību. Visbeidzot, tas esot nesaprātīgs, jo ir nekonekvents un nepiemērots attiecībā pret izvirzīto mērķi, proti, nostiprināt nodarbinātību uz nenoteiktu laiku, atbilstoši Deleģētā likuma Nr. 183/2014 1. pantam. Iesniedzējtiesas ieskatā, tiesību norma, kas par mērķi izvirza nodarbinātības pieaugumu, pasliktinot aizsardzību, nav nedz atbilstoša, nedz atbilstīga, un, attiecīgi, esot nepiemērota izvirzītā mērķa sasniegšanai.
- 14 Piemērojot Tiesas judikatūru lietā *Mangold* (skat. spriedumu, 2005. gada 22. novembris, C-144/04), iesniedzējtiesa pārbauda, vai dažādo iespējamo instrumentu, kas izmantojami nodarbinātības pieauguma mērķa sasniegšanai, vidū Leģislatīvajā dekrētā Nr. 23/2015 paredzētais sodu uzlikšanas modelis ir tas, kas vismazāk ierobežo salīdzināmās tiesības vai kas nosaka samērīgus slogus attiecībā pret tā mērķu sasniegšanu. Šajā nolūkā tā salīdzina minētā dekrēta faktiskos rezultātus ar tiem, kādi tam abstrakti būtu bijis jāsasniedz, un, pamatojoties uz izmantotajiem dokumentiem (*World Economic Outlook 2016*, Senāta ietekmes novērtēšanas biroja Novērtēšanas dokuments Nr. 7), kā arī uz minētā dekrēta piemērošanas praksi Itālijā, secina, ka cerētais rezultāts, proti – palielināt stabilo darbavietu skaitu, ir izrādījies nepietiekams. Attiecīgi, tā uzskata, ka Leģislatīvais dekrēts Nr. 23/2015 neīsteno nekādu samērīgu līdzsvaru starp tiesībām uz darbu un uzņēmuma interesēm vai starp darbavietas aizsardzību un nodarbinātības interesi kā “vispārēju interešu mērķi”, kas attaisnotu aizsardzību līmeņa samazināšanu.
- 15 Tāpēc iesniedzējtiesa uzskata par nepieciešamu, arī atsaucoties uz ES Pamattiesību hartas 30. pantā atzītajām pamattiesībām, jautāt ES Tiesai, vai saskaņā ar minētajā 4. klauzulā noteikto nediskriminācijas darba nosacījumos principu datums, kad pārveidotas uz noteiktu laiku nodibinātas darba attiecības, ir “objektīvs iemesls” piešķirtās aizsardzības veida diferenciacijai. It īpaši tā jautā, vai atbilstoši minētajām tiesību normām daļa no darba stāža, kas iegūts vienās un tajās pašās pārveidotajās darba attiecībās uz noteiktu laiku, var tikt ar dalībvalsts tiesību aktiem izslēgta, lai liegtu stiprākas attiecību aizsardzības piemērošanu, kas savukārt ir paredzēta darba attiecībām uz nenoteiktu laiku, kuras nodibinātas tajā pašā darba laikposmā pirms pārveides.
- 16 Attiecībā uz otro prejudiciālo jautājumu iesniedzējtiesa uzskata, ka ar Leģislatīvo dekrētu Nr. 23/2015 ieviestais divkāršais sodu uzlikšanas modelis ir pretrunā principiem, uz kuriem balstās aizsardzība, ko Direktīva 98/59/EK plānoja visiem darba ņēmējiem nepamatotas atlaišanas gadījumos. Minētās direktīvas mērķis ir nodrošināt konkrētu un materiālu tiesību normu vienveidību un efektīvu un atbilstošu aizsardzību, lai nepieļautu, ka atšķirību tiesiskajos regulējumos dēļ

uzņēmumu krīzes apstākļos noteikti darba ņēmēji var nepamatoti tikt nostādīti īpaši nelabvēlīgā situācijā.

- 17 Vispirms Leģislatīvais dekrēts Nr. 23/2015 esot pretrunā ES Pamattiesību hartas 20. pantā noteiktajam vienlīdzīgas attieksmes principam, jo pastāvot divi režīmi aizsardzībai pret prettiesiskām kolektīvām atlaišanām, kas, lai gan balstīti uz vieniem un tiem pašiem priekšnoteikumiem, kuri īstenojas vienā un tajā pašā laikā, attiecībā uz divām vienāda rakstura darba attiecībām paredz stiprāku aizsardzību vienām un vājāku – otrām, pamatojoties uz atšķirīgu pieņemšanas darbā datumu. Šajā ziņā iesniedzējtiesa atgādina, ka, pamatojoties uz ES Tiesas judikatūru, vienlīdzīgas attieksmes princips ir pārkāpts tieši tāpēc, ka divu kategoriju personām, kuru faktiskās un tiesiskās situācijas ir bez būtiskām atšķirībām, tiek paredzēta atšķirīga attieksme.
- 18 Šāda divkārša aizsardzības sistēma neatbilstot arī ES Pamattiesību hartas 21. pantā noteiktajam nediskriminācijas principam, jo attieksme pret darbā uz noteiktu laiku pieņemta darba ņēmēja darba stāžu esot atšķirīga salīdzinājumā ar tāda darba ņēmēja darba stāžu, kas pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku.
- 19 Turklāt minētā sistēma neievērojot piemērotības, efektivitātes un atturēšanas principus, uz kuriem aizsardzībai pret prettiesiskām atlaišanām jābalstās saskaņā ar minētās hartas 30. pantu un Direktīvu 98/59/EK. Lai identificētu Savienības tiesiskajā regulējumā ietvertu tiesību uz aizsardzību pret prettiesiskas atlaišanas gadījumiem minimālo saturu, iesniedzējtiesa norāda, ka Pamattiesību hartas 30. pants, lai gan atzīst dalībvalstīm tiesības regulēt no prettiesiskas atlaišanas izrietošās sekas, liek īstenot šīs tiesības, “ievērojot Savienības tiesību aktus”. Minētais 30. pants ir jālasa, pienācīgi ņemot vērā ES pamattiesību hartai pievienotos skaidrojumus (2007/C 303/02), kuros ir atsauce uz pārskatītās Sociālās hartas 24. panta saturu. Tajā ir noteikti precīzi parametri par to, kā paredzēt “atbilstošu kompensāciju” vai “citu atbilstīgu atlīdzinājumu”, kā tos interpretējusi Eiropas Sociālo tiesību komiteja.
- 20 It īpaši, runājot par “atbilstošas kompensācijas” jēdzienu, minētā Eiropas komiteja uzskata, ka tai ir jāietver: a) to ekonomisko zaudējumu atmaksa, kas radušies laikā starp atlaišanu un nolēmuma pieņemšanu par prasību; b) atjaunošanas darbā iespēja; c) tik augsta līmeņa ekonomiska kompensācija, kas spētu nodrošināt kaitējuma atlīdzību un atturēt darba devēju no pārkāpuma atkārtotības. Tāpēc aizsardzība, kas paredz kompensāciju un ir paredzēta kā alternatīva aizsardzībai, kas paredz atjaunošanu darbā, tiek uzskatīta par pienācīgu aizsardzības veidu tikai gadījumos, kad tās apjoms garantē darba ņēmējam būtībā pilnīgu atlīdzinājumu par nodarīto mantisko kaitējumu. Savukārt, runājot par jēdzienu “cits atbilstīgs atlīdzinājums”, tam obligāti ir jāietver aizsardzība, kas paredz atjaunošanu darbā, kas ir svarīgākais līdzeklis, kas spēj atjaunot darba ņēmēju agrākajā statusā. Attiecīgi Eiropas Sociālo tiesību komiteja uzskata, ka kompensāciju sistēmas, ko raksturo augšēja robeža, nav saderīgas ar Eiropas Sociālās hartas 24. pantu, jo nosaka nenovēršamu nesakritību starp faktisko kaitējumu un konkrēto izmaksu.

- 21 Iesniedzējtiesas ieskatā, no šādas interpretācijas prakses, kas turklāt ir saskanīga ar Starptautiskās Darba organizācijas 1982. gada Konvencijas Nr. 158, ko Itālija nav ratificējusi, 10. panta noteikumiem, izrietot, ka aizsardzība, kas paredz kompensāciju, ir jāparedz tikai tad, ja nav iespējams noteikt atjaunošanu darbā.
- 22 Šajā ziņā iesniedzējtiesa atgādina arī ES Tiesas judikatūru, uz kuras pamata sociālās pamattiesības, kas apliecinātas Savienības tiesībās, ir jāaizsargā ar “efektīviem” un “iedarbīgiem” sodiem, kam attiecībā uz darba devēju ir “reāla preventīva iedarbība” (šajā nolūkā skat. arī pamattiesību aizsardzību, kas ir paredzēta Direktīvas 2006/54/EK 18. pantā un Direktīvā 2000/78/EK). Ja tiek izvēlēts ar kompensāciju saistīts līdzeklis, atlīdzībai ir būtībā pilnībā jāatlīdzina cietušajai personai nodarītais kaitējums, un tās ietvaros maksimālas summas un pasākumu, kuri nevar atjaunot noilgumu, paredzēšana ir mērķim neatbilstoši aizsardzības veidi (skat. spriedumus, 1993. gada 2. augusts, C-271/91, 2003. gada 4. decembris, C-63/01, un 1984. gada 10. aprīlis, C-14/83).
- 23 Tāpēc iesniedzējtiesa uzskata par nepieciešamu jautāt ES Tiesai, vai ES Pamattiesību hartas 20. pantā noteiktās tiesības uz vienlīdzību un šīs hartas, ko iedvesmojusi Eiropas Sociālā harta, 30. pantā noteiktās tiesības uz aizsardzību pret nepamatotu atlaišanu ļauj kolektīvās atlaišanas procedūrā, ko regulē Direktīva 98/59/EK, vienā un tajā pašā procedūrā izvēles kritēriju neievērošanas gadījumā ieviest divus dažādus režīmus, kas dažiem darba ņēmējiem nodrošina atjaunošanu darbā, bet citiem – tikai kompensāciju, uz kuru attiecas maksimālā robeža un ko aprēķina atšķirīgi atkarībā no piemērotā līguma, turklāt bez sociālā nodrošinājuma iemaksām.