



Datum van inontvangstneming : 11/11/2019

**Zaak C-652/19**

**Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie**

**Datum van indiening:**

2 september 2019

**Verwijzende rechter:**

Tribunale di Milano (Italië)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

5 augustus 2019

**Verzoekende partij:**

KO

**Verwerende partij:**

Fallimento Consulmarketing SpA

**Interveniënten aan de zijde van verzoekende partij:**

FILCAMS CGIL, CGIL

---

**Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding**

Door KO ingesteld verzet tegen de in kort geding gegeven beslissing van de Tribunale di Milano, Sezione del Lavoro (rechter in eerste aanleg, sectie arbeidsrecht, Milaan, Italië). Meer in het bijzonder stelt KO dat deze beslissing, waarbij alle aangevochten ontslagen onrechtmatig zijn verklaard en is gelast dat de dienstbetrekkingen van alle verzoekers, behalve die van KO, worden hersteld, voor haar een ongerechtvaardigde ongelijke behandeling inhoudt.

**Voorwerp en rechtsgrondslag van het prejudiciële verzoek**

De uitlegging van, ten eerste, de beginselen van gelijke behandeling en non-discriminatie als bedoeld in clause 4 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de bijlage bij richtlijn 99/70/EG

(hierna: „clausule 4 van de raamovereenkomst”) en in de artikelen 20 en 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest van de grondrechten”) en, ten tweede, de inhoud van de doeltreffende en passende bescherming met een afschrikkende werking tegen kennelijk onredelijke ontslagen die wordt gewaarborgd door richtlijn 98/59/EG, de artikelen 20 en 30 van het Handvest van de grondrechten, en artikel 24 van het Europees Sociaal Handvest.

Artikel 267 VWEU.

### **Prejudiciële vragen**

1) *„Staan de in clausule 4 van [de raamovereenkomst in de bijlage bij] richtlijn 99/70/EG inzake de arbeidsvoorwaarden neergelegde beginselen van gelijke behandeling en non-discriminatie in de weg aan artikel 1, lid 2, en artikel 10 van decreto legislativo nr. 23/15 die ten aanzien van collectieve ontslagen, die onrechtmatig zijn wegens niet-inachtneming van de selectiecriteria, voorzien in een tweeledige beschermingsregeling, op grond waarvan in dezelfde procedure arbeidsverhoudingen voor onbepaalde tijd die vóór 7 maart 2015 zijn tot stand gekomen een passende, doeltreffende en afschrikwekkende bescherming genieten, waarbij de mogelijkheid van herstel van de dienstbetrekking en betaling van de socialezekerheidspremies door de werkgever wordt geboden, terwijl een minder doeltreffende bescherming met een minder afschrikwekkende werking wordt geboden, waarbij uitsluitend schadevergoeding tussen een minimum- en een maximumbedrag kan worden gevorderd, voor arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd die dezelfde anciënniteit hebben, aangezien zij vóór 7 maart 2015 zijn tot stand gekomen, maar na deze datum in arbeidsverhoudingen voor onbepaalde tijd zijn omgezet?”*

2) *„Staan de artikelen 20 en 30 van het Handvest van de grondrechten en richtlijn 98/59/EG in de weg aan een bepaling als artikel 10 van decreto legislativo nr. 23/15, waarbij uitsluitend ten aanzien van werknemers die na 7 maart 2015 voor onbepaalde tijd zijn aangesteld (of wier arbeidsverhouding voor bepaalde tijd na deze datum in een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd is omgezet) een bepaling is ingevoerd volgens welke – anders dan bij soortgelijke arbeidsverhoudingen die eerder tot stand zijn gekomen en die in dezelfde procedure aan de orde zijn – in geval van collectieve ontslagen, die onrechtmatig zijn wegens niet-inachtneming van de selectiecriteria, geen herstel van de dienstbetrekking mogelijk is, doch een ander stelsel wordt ingevoerd waarmee uitsluitend schadevergoeding kan worden gevorderd, dat ontoereikend is om de financiële gevolgen van het verlies van de arbeidsplaats te herstellen en een slechtere bescherming biedt dan het daarnaast bestaande model, dat van toepassing is op andere werknemers waarvan de arbeidsverhoudingen behalve de datum van omzetting of totstandkoming dezelfde kenmerken hebben?”*

### **Aangevoerde bepalingen van Unierecht**

Richtlijn 98/59/EG; inzonderheid: overweging 2, volgens welke „het dienstig is de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden waarbij rekening wordt gehouden met de noodzaak van een evenwichtige sociaaleconomische ontwikkeling in de Gemeenschap”; overweging 4, inzake de doelstelling van deze richtlijn verschillen tussen regelingen op dit gebied weg te nemen; artikel 5, volgens welke bepaling de lidstaten bevoegd zijn om wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen vast te stellen die gunstiger zijn voor de werknemers.

Clausule 4 van de raamovereenkomst, die als volgt luidt: „[...] Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.”

Handvest van de grondrechten, inzonderheid: artikel 20 inzake het beginsel van gelijke behandeling; artikel 21 inzake het beginsel van non-discriminatie; artikel 30, dat als volgt luidt: „Iedere werknemer heeft overeenkomstig het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken recht op bescherming tegen iedere vorm van kennelijk onredelijk ontslag”; artikel 52, lid 7, dat voorschrijft dat de toelichtingen door de rechterlijke instanties van de Unie en de lidstaten „naar behoren in acht [worden] genomen”.

Toelichtingen bij artikel 30 van het Handvest van de grondrechten (2007/C 303/02), waarin is verduidelijkt dat artikel 30 „is geïnspireerd op artikel 24 van het herziene Europees Sociaal Handvest”.

Artikel 24 van het Europees Sociaal Handvest, waarin de parameters van „voldoende schadeloosstelling” of een „andere adequate vorm van genoegdoening” indien de dienstbetrekking zonder geldige reden wordt beëindigd, zijn vastgesteld.

### **Aangevoerde bepalingen van nationaal recht**

Artikel 18, lid 4, van wet nr. 300 van 20 mei 1970 (hierna: „werknemersstatuut”), zoals gewijzigd bij artikel 1, lid 46, van wet nr. 92/2012, waarin het volgende is bepaald: „Indien de rechter vaststelt dat de door de werkgever aangevoerde gronden niet voldoen aan de voorwaarden voor een objectief gerechtvaardigd ontslag of ontslag wegens geldige reden [...], verklaart hij het ontslag nietig en veroordeelt hij de werkgever tot herstel van de in lid 1 bedoelde dienstbetrekking, en tot betaling van een schadevergoeding ten bedrage van het laatste werkelijke totale loon, te rekenen van de datum van het ontslag tot aan de datum waarop de dienstbetrekking daadwerkelijk wordt hersteld [...]. De vergoeding kan in geen geval meer bedragen dan 12 maal het werkelijke totale maandloon. De werkgever wordt eveneens veroordeeld tot betaling van de socialezekerheidspremies die

verschuldigd zijn vanaf de datum van het ontslag tot aan de datum waarop de dienstbetrekking daadwerkelijk wordt hersteld [...].”

Wet nr. 223 van 23 juli 1991, inzonderheid: artikel 4, waarin de procedure voor collectief ontslag is geregeld: artikel 5, lid 1, inzake de selectiecriteria, en lid 3, waarin het volgende is bepaald: „Indien de in lid 1 vastgestelde selectiecriteria niet in acht worden genomen, is de regeling van artikel 18, lid 4, van toepassing”; artikel 24, inzake de gevallen waarin collectief ontslag mogelijk is.

Legge delega (machtigingswet) nr. 183/2014; inzonderheid artikel 1, lid 7, volgens welke bepaling de wetgever beoogt „werkzoekenden meer mogelijkheden voor toegang tot de arbeidsmarkt te bieden”.

Decreto legislativo (wetsbesluit) nr. 23 van 4 maart 2015; inzonderheid: artikel 1, lid 2, op grond waarvan voor het sanctiestelsel niet de eerdere datum waarop de arbeidsverhouding tot stand is gekomen – en dus de voorafgaande diensttijd – relevant is, maar de datum waarop deze overeenkomst is omgezet; artikel 3, lid 1, waarin is bepaald dat de rechter de arbeidsverhouding beëindigd verklaart op de datum van ontslag en de werkgever veroordeelt tot betaling van een vergoeding, waarvoor geen socialezekerheidspremies verschuldigd zijn, ten bedrage van twee maal het laatst ontvangen maandloon op basis waarvan de ontslagvergoeding wordt berekend voor elk dienstjaar, welke vergoeding ten minste vier en ten hoogste vierentwintig maandlonen bedraagt; artikel 10, waarin is bepaald dat in geval van onrechtmatig ontslag een sanctieregeling op basis van schadevergoeding wordt toegepast.

Decreto legge (voorlopig wetsbesluit) nr. 87 van 12 juli 2018, met wijzigingen omgezet in wet nr. 96 van 9 augustus 2018, volgens welke regeling in geval van onrechtmatig ontslag na 13 juli 2018 een sanctie wordt opgelegd die kan variëren van ten minste zes tot ten hoogste zesendertig maandlonen, berekend op basis van het voor de vaststelling van de ontslagvergoeding gebruikte loon.

### **Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding**

- 1 Op 14 januari 2013 is KO door de vennootschap Consulmarketing SpA aangesteld bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die op 31 maart 2015 is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- 2 Op 19 januari 2017 heeft Consulmarketing SpA ten aanzien van 350 werknemers, waaronder KO, een procedure voor collectief ontslag ingeleid overeenkomstig artikel 4 van wet nr. 223/1991. KO heeft samen met andere collega's beroep ingesteld bij de Tribunale di Milano, waarbij zij hebben aangevoerd dat het ontslag onrechtmatig is wegens niet-inachtneming van de selectiecriteria.
- 3 De Tribunale di Milano heeft het ontslag onrechtmatig verklaard, en herstel van het dienstverband gelast ten aanzien van alle verzoekers behalve KO. Volgens de Tribunale gold voor KO namelijk niet de in artikel 18 van het werknemersstatuut

geregelde bescherming, te weten herstel van het dienstverband, maar een louter uit schadevergoeding bestaande bescherming die bij decreto legislativo nr. 23/2015 was ingevoerd, aangezien haar arbeidsverhouding na 7 maart 2015 is omgezet.

- 4 KO voerde daartegen aan dat dit vonnis een ongelijke behandeling tot gevolg had en dat Consulmarketing SpA de selectiecriteria niet in acht had genomen, en stelde daarom verzet in bij de Tribunale di Milano. Ter ondersteuning van haar argumenten zijn de Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi (Italiaanse federatie voor werknemers in de handels-, diensten- en toeristische sector, FILCAMS) en de Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Italiaanse algemene confederatie van de arbeid, CGIL) te harer zijde geïntervenieerd.
- 5 Consulmarketing SpA heeft in haar verweerschrift afwijzing van de eisen van KO gevorderd. Tijdens de verzetprocedure is de voornoemde vennootschap failliet verklaard. Aangezien verzoekster ook in geval van faillissement van haar werkgever nog belang heeft bij een veroordeling tot herstel van de dienstbetrekking, is de procedure tegen Fallimento Consulmarketing SpA, in liquidatie, hervat.

#### **Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding**

- 6 KO betoogt dat het vonnis van de Tribunale di Milano op werknemers die zich in dezelfde situatie bevinden twee verschillende wijzen van bescherming toepast, en dat dit verschil in behandeling niet kan worden gerechtvaardigd door de verschillende data van aanstelling. Bovendien is dit verschil in behandeling volgens haar in strijd met de Italiaanse grondwet en het Unierecht.

#### **Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzingsbeslissing**

- 7 De verwijzende rechter merkt op dat de uitvoering van richtlijn 98/59/EG door de Italiaanse wetgever ertoe heeft geleid dat er drie verschillende sanctiemodellen naast elkaar bestaan die in abstracto van toepassing kunnen zijn op identieke arbeidsverhoudingen die in dezelfde procedure voor collectief ontslag op eenzelfde manier worden vergeleken.
- 8 Zo genieten arbeidsverhoudingen voor onbepaalde tijd die vóór 7 maart 2015 tot stand zijn gekomen de volledige bescherming van herstel van het dienstverband als bedoeld in artikel 5, lid 3, van wet nr. 223/1991 juncto artikel 18 van het werknemersstatuut. Op grond van dit sanctiemodel kan de ten onrechte ontslagen werknemer dit ontslag aanvechten middels een snelle procedure, en heeft hij recht op herstel van zijn eerdere dienstverband, een schadevergoeding ten bedrage van twaalf maandlonen, berekend op basis van het werkelijke totale loon, en de socialezekerheidspremies, te rekenen vanaf de datum van ontslag tot aan de datum waarop het dienstverband daadwerkelijk wordt hersteld. Als alternatief voor het herstel van het dienstverband kan de werknemer kiezen voor een aanvullende schadevergoeding van 15 maandlonen.

Ten onrechte ontslagen werknemers wier arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd op of na 7 maart 2015 tot stand is gekomen of, zoals in de onderhavige zaak, wier arbeidsverhouding voor bepaalde tijd na deze datum in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is omgezet, genieten uitsluitend de bescherming in de vorm van schadevergoeding als bedoeld in artikel 3 juncto artikel 10 van decreto legislativo nr. 23/2015. Deze schadevergoeding wordt door de rechter vastgesteld op een bedrag ten belope van ten minste vier en ten hoogste vierentwintig maandlonen, bij de berekening waarvan niet langer wordt uitgegaan van het werkelijke totale loon, maar van het lagere loon op basis waarvan de ontslagvergoeding wordt berekend. Bovendien houdt de rechter naar aanleiding van arrest nr. 194 van de Corte costituzionale (grondwettelijk hof, Italië) van 2018 bij de berekening van deze vergoeding, binnen de voornoemde grenzen, niet langer uitsluitend rekening met het aantal dienstjaren, maar ook met de omvang van de onderneming, de voorwaarden en het gedrag van de partijen. De werknemer heeft geen recht op herstel van de dienstbetrekking, en evenmin op betaling van de socialezekerheidspremies, maar net als elke andere ontslagen werknemer ontvangt hij een maandelijkse werkloosheidsuitkering (de zogeheten „Naspi”), die echter niet garandeert dat het volledige bedrag van de bijdragen wordt betaald in perioden van onrechtmatige werkloosheid.

Tot slot wordt aan werknemers die na 13 juli 2018 zijn ontslagen de in decreto legge nr. 87/2018 geregelde bescherming geboden die louter uit een vergoeding bestaat, ten bedrage van minimaal zes en maximaal zesendertig maandlonen.

- 9 Wat de eerste prejudiciële vraag betreft, is de verwijzende rechter van oordeel dat decreto legislativo nr. 23/2015 leidt tot een ongerechtvaardigde ongelijke behandeling, zoals in de onderhavige zaak het geval is, die in strijd is met clause 4 van de raamovereenkomst. Dit decreto legislativo, en inzonderheid artikel 1, lid 2, daarvan, is volgens de verwijzende rechter namelijk in strijd met het in clause 4 verankerde beginsel van non-discriminatie, aangezien het twee beschermingsregelingen invoert voor werknemers met dezelfde anciënniteit en looptijd, naargelang de aanstellingsdatum of de datum waarop de overeenkomst voor bepaalde tijd is omgezet, en bepaalt dat de eerdere datum waarop de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot stand is gekomen, en dus de anciënniteit die is opgebouwd voordat de arbeidsovereenkomst werd omgezet, niet relevant is voor de toepasselijke bescherming. Daardoor wordt de voor bepaalde tijd aangestelde werknemer benadeeld ten aanzien van de „arbeidsvoorwaarden”.
- 10 De verwijzende rechter herinnert eraan dat clause 4 volgens het Hof van Justitie in het algemeen en in niet mis te verstane bewoordingen elk niet objectief gerechtvaardigd verschil in behandeling van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden verbiedt, en onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig is om door particulieren voor de nationale rechter te kunnen worden ingeroepen, met als gevolg dat de nationale regeling die daarmee in strijd is buiten toepassing wordt gelaten. Een verschil in behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden kan uitsluitend worden gerechtvaardigd door precieze en concrete gegevens die kenmerkend zijn

voor de uitvoering van het werk, en die samenhangen met de aard en de inherente kenmerken van de verrichte taken [zie arresten van 8 september 2011, ██████████ ██████████ (C-177/10, EU:C:2011:557); 15 april 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223); 13 september 2007, ██████████ ██████████ ██████████ (C-307/05, EU:C:2007:509), en 18 oktober 2012, ██████████ e.a.(gevoegde zaken C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646)].

- 11 Van dergelijke objectieve redenen waarop het uit decreto legislativo nr. 23/2015 voortvloeiende verschil in behandeling kan worden gebaseerd, is volgens de verwijzende rechter in casu geen sprake. De in de procedure van collectief ontslag vergeleken taken zijn gelijkaardig, en daarom kan bij de vaststelling welk sanctiemodel in geval van onrechtmatig ontslag van toepassing is, de opgebouwde diensttijd niet anders worden beoordeeld naargelang van de duur van de betrokken overeenkomst. Bovendien vormt de omzetting van de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd naar een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd geen „nieuwe aanwerving” aangezien – zoals de Corte di cassazione (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Italië) heeft geoordeeld – de reeds tot stand gebrachte arbeidsverhouding slechts wordt gewijzigd met betrekking tot de duur van de overeenkomst, terwijl de daarin geregelde verplichtingen van de partijen hetzelfde blijven. Hier is derhalve geen sprake van een normale opvolging in de tijd van wetten die dezelfde situatie regelen, maar van meerdere naast elkaar bestaande wetten die op gelijke situaties betrekking hebben. Tot slot is het vanuit het oogpunt van de redelijkheid, evenredigheid en gelijke behandeling volstrekt irrationeel dat uitsluitend op basis van de aanstellingsdatum onderscheid wordt gemaakt tussen identieke situaties.
- 12 Deze irrationaliteit vloeit in eerste plaats voort uit het feit dat er twee concurrerende beschermingsstelsels zijn waarvan er een minder sterk is. Daardoor zou de werkgever geneigd zijn de voorkeur te geven aan minder beschermde arbeidsverhoudingen, met als gevolg dat belang wordt toegekend aan een factor, te weten de duur van de arbeidsverhouding, die niets te maken heeft met de door de wetgever vastgestelde algemene en abstracte selectieparameters. Volgens de verwijzende rechter beantwoordt het sanctiemodel van wet nr. 223/1991, en inzonderheid de in artikel 5, lid 3, daarvan vastgestelde bescherming, daarentegen volledig aan het doel de werkgever ervan te weerhouden om naar willekeur personeel te ontslaan, wanneer zijn onderneming in de problemen komt.
- 13 De irrationaliteit blijkt volgens de verwijzende rechter eveneens uit het feit dat dit tweeledige sanctiemodel een lager beschermingsniveau biedt voor fundamentele verhoudingen waarvoor de rechtsorde een bindende, en geen willekeurige keuze voorschrijft, zonder daarbij de bescherming van een ander belang van gelijke rangorde te verhogen. Tot slot is dit tweeledige model onredelijk omdat het niet in overeenstemming is met en ongeschikt is voor het nagestreefde doel, te weten vaste banen te stimuleren, als bedoeld in artikel 1 van legge delega nr. 183/2014. Volgens de verwijzende rechter is een regeling die ertoe strekt werkgelegenheid te creëren door bescherming te verminderen noch relevant, noch adequaat, en derhalve niet geschikt om het nagestreefde doel te verwezenlijken.



- 14 In toepassing van de rechtspraak van het Hof in het arrest van 22 november 2005, ██████████ (C-144/04, EU:C:2005:709) gaat de verwijzende rechter vervolgens na of van de verschillende mogelijke instrumenten om werkgelegenheid te creëren, het sanctiemodel van decreto legislativo nr. 23/2015 het model is dat de vergeleken rechten het minst beperkt, of lasten vaststelt die evenredig zijn aan het nagestreefde doel. Met dit oogmerk vergelijkt hij de werkelijke resultaten van decreto legislativo nr. 23/2015 met die welke deze regeling in abstracto zou moeten verwezenlijken. Op basis van de gebruikte documentatie (World Economic Outlook 2016, beoordelingsdocument nr. 7 van het bureau voor de beoordeling van de impact van de Italiaanse senaat), en op grond van de ervaring in Italië met de toepassing van deze regeling, komt hij tot de slotsom dat het verwachte resultaat, te weten een toename van het aantal vaste banen, niet lijkt te worden behaald. Daarom is de verwijzende rechter van oordeel dat decreto legislativo nr. 23/2015 geen juist evenwicht tot stand brengt tussen het recht op werk en het belang van de onderneming, of tussen de bescherming van de arbeidsplaats en het belang bij werkgelegenheid als „doel van algemeen belang” dat de vermindering van bescherming rechtvaardigt.
- 15 Volgens de verwijzende rechter is het derhalve noodzakelijk om, ook met verwijzing naar het door artikel 30 van het Handvest van de grondrechten erkende recht, het Hof van Justitie van de Europese Unie te vragen of overeenkomstig het in clause 4 verankerde beginsel van non-discriminatie op het vlak van arbeidsvoorwaarden, de datum waarop de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd in een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd is omgezet een „objectieve reden” voor het verschil in geboden bescherming vormt. Inzonderheid vraagt hij of, overeenkomstig de vermelde bepalingen, een deel van de anciënniteit die is opgebouwd in het kader van eenzelfde arbeidsverhouding voor bepaalde tijd die in een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd is omgezet, door de wetgeving van een lidstaat kan worden uitgesloten om te voorkomen dat een sterkere bescherming wordt toegepast, die daarentegen is voorzien voor arbeidsverhoudingen voor onbepaalde tijd die tot stand zijn gekomen in dezelfde arbeidsperiode voorafgaand aan de omzetting.
- 16 Wat de tweede prejudiciële vraag betreft, is de verwijzende rechter van oordeel dat het tweeledige sanctiemodel dat bij decreto legislativo nr. 23/2015 is ingevoerd, in strijd is met de beginselen die ten grondslag liggen aan de door richtlijn 98/59/EG gewenste bescherming voor alle werknemers in geval van kennelijk onredelijke ontslagen. Deze richtlijn beoogt immers een concrete en inhoudelijk eenvormige regeling en een doeltreffende en passende bescherming te waarborgen, teneinde te voorkomen dat, wanneer bedrijven in problemen verkeren, bepaalde werknemers ten onrechte worden benadeeld door de verscheidenheid van regelingen.
- 17 Om te beginnen is decreto legislativo nr. 23/2015 volgens de verwijzende rechter in strijd met het in artikel 20 van het Handvest van de grondrechten verankerde beginsel van gelijke behandeling, aangezien er twee beschermingsregelingen voor onrechtmatige collectieve ontslagen naast elkaar bestaan die, hoewel zij zijn

gebaseerd op dezelfde veronderstellingen waaraan tegelijkertijd is voldaan, bepalen dat ten aanzien van twee arbeidsverhoudingen met dezelfde kenmerken naargelang van de aanstellingsdatum aan bepaalde arbeidsverhoudingen een sterkere bescherming wordt geboden dan aan andere. In dit verband brengt de verwijzende rechter in herinnering dat op grond van de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie het beginsel van gelijke behandeling juist wordt geschonden wanneer twee categorieën van personen waarvan de rechtspositie en de feitelijke situatie niet wezenlijk verschillen, verschillend worden behandeld.

- 18 Dit tweeledige beschermingsstelsel is evenmin in overeenstemming met het in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten verankerde beginsel van non-discriminatie, aangezien de anciënniteit die door een voor bepaalde tijd aangestelde werknemer is opgebouwd anders wordt behandeld dan die van een voor onbepaalde tijd aangestelde werknemer.
- 19 Bovendien is het voornoemde stelsel niet in overeenstemming met de beginselen van geschiktheid, doeltreffendheid en afschrikkende werking die ten grondslag moeten liggen aan de bescherming tegen onrechtmatige ontslagen als bedoeld in artikel 30 van het Handvest van de Grondrechten en richtlijn 98/59/EG. Om de minimuminhoud van het recht op bescherming tegen onrechtmatige ontslagen in het Unierecht vast te stellen, merkt de verwijzende rechter op dat artikel 30 van het Handvest van de grondrechten de lidstaten weliswaar de mogelijkheid toekent om de gevolgen van onrechtmatig ontslag vast te stellen, doch voorschrijft dat deze mogelijkheid wordt uitgeoefend „overeenkomstig het recht van de Unie”. Bij de lezing van dit artikel 30 moet daarom naar behoren rekening worden gehouden met de Toelichtingen (2007/C 303/02) bij het Handvest van de grondrechten, die verwijzen naar de inhoud van artikel 24 van het herziene Sociaal Handvest. In het Sociaal Handvest zijn de specifieke parameters vastgelegd voor de vaststelling van een „voldoende schadeloosstelling” en een „andere adequate vorm van genoegdoening”, zoals uitgelegd door het Europees Comité voor sociale rechten.
- 20 Meer in het bijzonder moet volgens voornoemd Europees Comité onder het begrip „voldoende schadeloosstelling” worden begrepen: a) de vergoeding van de financiële verliezen die vanaf het ontslag tot aan de beslissing op het beroep zijn geleden; b) de mogelijkheid van herstel van de dienstbetrekking; c) een financiële vergoeding die hoog genoeg is om herstel van de schade te verzekeren en de werkgever ervan te doen afzien de onrechtmatige daad te herhalen. De bescherming door schadevergoeding, indien dat een alternatief voor herstel van de dienstbetrekking is, wordt slechts als een passende vorm van bescherming aangemerkt indien de omvang daarvan zodanig is dat aan de werknemer vrijwel volledige vergoeding van de geleden vermogensschade wordt gegarandeerd. Wat daarentegen het begrip „andere adequate vorm van genoegdoening” betreft, daaronder valt noodzakelijkerwijs de bescherming door herstel van de dienstbetrekking, wat bij uitstek het rechtsmiddel is waarmee de eerdere positie van de werknemer kan worden hersteld. Daarom is het Europees Comité voor sociale rechten van oordeel dat schadevergoedingsstelsels waaraan een plafond verbonden is, onverenigbaar zijn met artikel 24 van het Europees Sociaal

Handvest, omdat daardoor onvermijdelijk een discrepantie ontstaat tussen de werkelijke schade en de concrete vergoeding.

- 21 Volgens de verwijzende rechter blijkt uit een dergelijke uitlegging – die overigens in overeenstemming is met artikel 10 van verdrag nr. 158 van de Internationale arbeidsorganisatie van 1982, dat niet door Italië is geratificeerd – dat in de bescherming door middel van schadevergoeding uitsluitend zou moeten worden voorzien indien herstel van de dienstbetrekking niet mogelijk is.
- 22 In dit verband brengt de verwijzende rechter eveneens de rechtspraak van het Hof van Justitie in herinnering, op grond waarvan de door het Unierecht bevestigde sociale grondrechten moeten worden beschermd door „daadwerkelijke” en „doeltreffende” sancties die tegenover de werkgever een reële afschrikkende werking hebben (zie dienaangaande ook de bescherming van de grondrechten als bedoeld in artikel 18 van richtlijn 2006/54/EG en richtlijn 2000/78/EG). Indien voor genoegdoening door schadevergoeding wordt gekozen, moet de schade van het slachtoffer vrijwel volledig worden vergoed; indien aan deze schadevergoeding een plafond is gesteld en daaraan maatregelen zijn verbonden die niet passend zijn om de verloren tijd te vergoeden, zijn deze vormen van bescherming niet passend voor het doel [zie arresten van 2 augustus 1993, ██████████ (C-271/91, EU:C:1993:335); 4 december 2003, ██████████ (C-63/01, EU:C:2003:650), en 10 april 1984, ██████████ ██████████ ██████████ ██████████ (C-14/83, ECLI:EU:C:1984:153)].
- 23 Volgens de verwijzende rechter moet derhalve aan het Hof van Justitie worden gevraagd of het recht van gelijkheid als bedoeld in artikel 20 van het Handvest van de grondrechten en het recht op bescherming tegen kennelijk onredelijk ontslag als bedoeld in artikel 30 van dit Handvest, dat op het Europees Sociaal Handvest is geïnspireerd, toelaten dat in het kader van een procedure voor collectief ontslag zoals geregeld in richtlijn 98/59/EG, in eenzelfde procedure in geval van niet-inachtneming van de selectiecriteria, twee verschillende regelingen worden ingevoerd die aan bepaalde werknemers herstel van de dienstbetrekking garanderen, terwijl aan andere louter schadevergoeding wordt toegekend waaraan een plafond is verbonden, die op verschillende wijze wordt berekend naargelang de toepasselijke overeenkomst, en waarbij geen socialezekerheidspremies worden betaald.