

Věc C-652/19

**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

2. září 2019

Předkládající soud:

Tribunale di Milano (Itálie)

Datum předkládacího rozhodnutí:

5. srpna 2019

Žalobkyně:

KO

Žalovaná:

Fallimento Consulmarketing SpA

Vedlejší účastníci podporující žalobkyni:

FILCAMS CGIL, CGIL

Předmět původního řízení

Řízení o odporu, který podala KO proti rozhodnutí vydanému v rámci řízení o předběžném opatření u Tribunale di Milano, Sezione del Lavoro (soud v Miláně, pracovněprávní senát). KO zejména uvádí, že toto rozhodnutí, které prohlásilo všechna napadená propuštění za neoprávněná, ale které nařídilo opětovné přijetí do zaměstnání u všech žalobců s výjimkou KO, představuje ve vztahu k ní neodůvodněné nerovné zacházení.

Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

Výklad zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace, které jsou stanoveny v ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou připojené ke směrnici 1999/70/ES (dále jen „ustanovení 4 rámcové dohody“) a v člancích 20 a 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina práv EU“), a dále

obsahu účinné, přiměřené a odrazující ochrany před neoprávněným propuštěním, která je zaručena směrnicí 98/59/ES, články 20 a 30 Listiny práv EU a článkem 24 Evropské sociální charty.

Článek 267 SFEU.

Předběžné otázky

1) „Brání zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace obsažené v ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou připojené ke směrnici 1999/70/ES ustanovením čl. 1 odst. 2 a článku 10 legislativního nařízení č. 23/15, která ve vztahu k neoprávněnému hromadnému propouštění z důvodu porušení výběrových kritérií obsahují dvojí režim odlišné ochrany, na základě něhož je v postupu hromadného propouštění zajištěna přiměřená, účinná a odrazující ochrana pracovních poměrů na dobu neurčitou založených před 7. březnem 2015, pro které jsou stanoveny nápravné prostředky opětovného přijetí do zaměstnání a platba příspěvků ze strany zaměstnavatele, a naopak zavádí ochranu spočívající v pouhém odškodnění v minimálním a maximálním rozsahu, která je méně účinná a méně odrazující, pro pracovní poměry na dobu určitou mající stejnou délku odpracované doby, které jsou založeny před tímto datem, ale přeměněny na pracovní poměry na dobu neurčitou po 7. březnu 2015?“

2) „Brání ustanovení obsažená v článcích 20 a 30 Listiny základních práv Evropské unie a ve směrnici 98/59/ES takovému právnímu ustanovení, jako je ustanovení uvedené v článku 10 legislativního nařízení č. 23/15, které pouze pro pracovníky zaměstnané (nebo s přeměněným pracovním poměrem) na dobu neurčitou od 7. března 2015 zavádí ustanovení, podle kterého v případě neoprávněného hromadného propouštění z důvodu porušení výběrových kritérií, na rozdíl od jiných podobných pracovních poměrů, které byly založeny dříve a které jsou zahrnuty do postupu hromadného propouštění, není stanoveno opětovné přijetí do zaměstnání a které naopak zavádí souběžný systém ochrany spočívající v pouhém odškodnění, který není dostatečný k nápravě ekonomických důsledků vyplývajících ze ztráty zaměstnání a je horší než jiný souběžně existující model, který se vztahuje na ostatní pracovníky, jejichž pracovní poměry mají stejné charakteristiky, pouze s výjimkou data přeměny nebo založení [pracovního poměru]?“

Uplatňovaná ustanovení unijního práva

Směrnice 98/59/ES; zejména: bod 2 odůvodnění, podle něhož „je důležité posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a současně přihlédnout k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje uvnitř Společenství“; bod 4 odůvodnění týkající se cíle předmětné směrnice odstranit rozdíly mezi příslušnými právními předpisy; článek 5, který členským státům umožňuje přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější.

Ustanovení 4 rámcové dohody, podle něhož: „(...) pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody“.

Listina práv EU; zejména: článek 20 týkající se zásady rovného zacházení; článek 21 týkající se zásady zákazu diskriminace; článek 30, který stanoví: „Každý pracovník má v souladu s právem Unie a s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo na ochranu před neoprávněným propuštěním“; čl. 52 odst. 7, který soudům Unie a členským státům ukládá „náležitě přihlížet“ k vysvětlením.

Vysvětlení k článku 30 Listiny práv EU (2007/C 303/02), které objasňuje, že uvedený článek 30 „čerpá z článku 24 revidované Evropské sociální charty“.

Článek 24 Evropské sociální charty, který stanoví parametry „přiměřeného odškodnění“ nebo „jiné vhodné podpory“ v případě neoprávněného propuštění.

Uplatňovaná ustanovení vnitrostátního práva

Článek 18 odst. 4 zákona č. 300 ze dne 20. května 1970 (dále jen „status zaměstnanců“), ve znění čl. 1 odst. 46 zákona č. 92/2012, podle kterého „soud v případě, že zjistí, že nejsou splněny nutné náležitosti objektivně ospravedlnitelného důvodu nebo legitimního důvodu, které uvedl zaměstnavatel (...), zruší propuštění a uloží zaměstnavateli povinnost opětovného přijetí do zaměstnání, která je uvedena v prvním odstavci, a povinnost k zaplacení odškodnění, které odpovídá poslední plné mzdě ode dne propuštění až do skutečného opětovného přijetí do zaměstnání (...). V každém případě výše odškodnění nemůže být vyšší než dvanáct plných měsíčních mezd. Zaměstnavateli je rovněž uložena povinnost k zaplacení příspěvků na sociální zabezpečení ode dne propuštění do dne skutečného opětovného přijetí do zaměstnání (...)“.

Zákon č. 223 ze dne 23. července 1991; zejména: článek 4, který upravuje postup hromadného propouštění; čl. 5 odst. 1 o výběrových kritériích, a odst. 3, podle kterého: „V případě porušení výběrových kritérií stanovených v odstavci 1 se použije režim uvedený ve čtvrtém odstavci téhož článku 18“; článek 24 týkající se případů hromadného propouštění.

Zmocňovací zákon č. 183/2014; zejména čl. 1 odst. 7, podle kterého je cílem zákonodárce „posílit příležitosti osob, které hledají zaměstnání, vstoupit na pracovní trh“.

Legislativní nařízení č. 23 ze dne 4. března 2015; zejména: čl. 1 odst. 2, na jehož základě není pro účely sankčního systému relevantní předchozí datum vzniku pracovního poměru a tedy předchozí odpracovaná doba, nýbrž datum přeměny pracovního poměru; čl. 3 odst. 1, podle kterého soud prohlásí pracovní poměr za

ukončený dnem propuštění a uloží zaměstnavateli povinnost k zaplacení odškodnění, které zahrnuje příspěvek na sociální zabezpečení, ve výši rovnající se dvěma posledním měsíčním mzdám pro účely výpočtu odstupného za každý odpracovaný rok, v každém případě nejméně čtyři a nejvýše dvacet čtyři měsíčních mezd; článek 10, který stanoví režim sankčních odškodnění v případě neoprávněného propuštění.

Nařízení vlády s mocí zákona č. 87 ze dne 12. července 2018, přeměněné se změnami na zákon č. 96 ze dne 9. srpna 2018, které v případě neoprávněného propuštění učiněného počínaje dnem 13. července 2018 stanoví variabilní sankci nejméně šest a nejvíce třicet šest měsíčních mezd vypočtených s ohledem na mzdu použitelnou pro účely odstupného.

Stručný popis skutkového stavu a původního řízení

- 1 Dne 14. ledna 2013 byla KO společností Consulmarketing SpA přijata do zaměstnání se smlouvou na dobu určitou, která byla dne 31. března 2015 přeměněna na smlouvu na dobu neurčitou.
- 2 Dne 19. ledna 2017 zahájila Consulmarketing SpA vůči 350 zaměstnancům, včetně KO, postup hromadného propouštění podle článku 4 zákona č. 223/1991. KO spolu s dalšími kolegy podala žalobu k Tribunale di Milano (soud v Miláně), ve které namítala neoprávněnost propuštění z důvodu porušení výběrových kritérií.
- 3 Tribunale di Milano (soud v Miláně) prohlásil propuštění za neoprávněné, avšak nařídil opětovné přijetí do zaměstnání všech žalobců s výjimkou KO. [Soud v Miláně] totiž stanovil, že na KO se nevztahuje ochrana stanovená v článku 18 statusu zaměstnanců, tedy opětovné přijetí do zaměstnání, ale pouze ochrana spočívající v odškodnění, která byla zavedena legislativním nařízením č. 23/2015, a to s přihlédnutím k datu přeměny jejího pracovního poměru až po 7. březnu 2015.
- 4 KO namítla nerovné zacházení vyplývající z tohoto rozsudku a porušení výběrových kritérií ze strany Consulmarketing SpA a podala tedy odpor k Tribunale di Milano (soud v Miláně). Na podporu jejích argumentů vstoupily do řízení Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi (FILCAMS) (Italská federace pracovníků v oblasti obchodu, cestovního ruchu a služeb) a Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) (Italská obecná konfederace práce).
- 5 Společnost Consulmarketing SpA se řízení zúčastnila a navrhla zamítnutí návrhů KO. V průběhu řízení o odporu bylo rozhodnuto o úpadku výše uvedené společnosti. Vzhledem k tomu, že zájem žalobkyně na dosažení rozsudku stanovícího opětovné přijetí do zaměstnání trvá i v případě úpadku jejího zaměstnavatele, bylo v řízení pokračováno ve vztahu k Fallimento Consulmarketing SpA.

Základní argumenty účastníků původního řízení

- 6 KO uvádí, že rozsudek Tribunale di Milano (soud v Miláně) uplatňuje dvě různé ochrany na pracovníky, kteří se nacházejí ve stejné situaci, a že tuto nerovnost v zacházení nelze odůvodnit na základě jejich odlišného data přijetí do zaměstnání. Tato nerovnost je navíc v rozporu s italskou Ústavou a s unijním právem.

Stručné odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

- 7 Předkládající soud uvádí, že provedení směrnice 98/59/ES italským zákonodárcem vedlo k souběžné existenci tří různých sankčních modelů, které lze teoreticky použít na totožné pracovní poměry podléhající stejnému srovnání v rámci stejného postupu hromadného propouštění.
- 8 Na pracovní poměry na dobu neurčitou, které byly založeny do 7. března 2015, se totiž uplatní ochrana spočívající v úplném opětovném přijetí do zaměstnání, která je stanovena v čl. 5 odst. 3 zákona č. 223/1991 ve spojení s článkem 18 statusu zaměstnanců. Na základě tohoto sankčního modelu může neoprávněně propuštěný pracovník napadnout toto propuštění v rámci zrychleného soudního řízení a má právo na opětovné přijetí do předchozího zastávaného zaměstnání, na odškodnění ve výši dvanácti měsíčních mezd, které je vypočtené s ohledem na skutečnou plnou měsíční mzdu, jakož i na příspěvky na sociální zabezpečení ode dne propuštění do dne skutečného opětovného přijetí do zaměstnání. Jako alternativu k opětovnému přijetí do zaměstnání si může zvolit odškodnění, které zahrnuje dalších 15 měsíčních mezd.

Naopak na neoprávněně propuštěné pracovníky, jejichž pracovní poměr na dobu neurčitou byl založen počínaje dnem 7. března 2015 nebo, jako je tomu v projednávané věci, jejichž pracovní poměr na dobu určitou byl přeměněn na pracovní poměr na dobu neurčitou po tomto datu, se uplatní pouze ochrana spočívající v odškodnění stanovená v článku 3 ve spojení s článkem 10 legislativního nařízení č. 23/2015. Toto odškodnění stanoví soud v rozsahu od čtyř do dvaceti čtyř měsíčních mezd vypočtených již nikoli s přihlédnutím ke skutečné plné mzdě, ale k nižší mzdě vypočtené pro účely odstupného. Kromě toho v důsledku rozhodnutí Corte costituzionale (Ústavní soud) č. 194 z roku 2018 soud vypočítává toto odškodnění v rámci výše uvedených limitů již s přihlédnutím nejen k odpracované době, ale také k velikosti podniku, podmínkám a chování stran. Pracovník nemá právo na opětovné přijetí do zaměstnání ani na zaplacení příspěvků na sociální zabezpečení, ale stejně jako každý propuštěný pracovník dostává měsíční příspěvek v nezaměstnanosti (takzvané „Naspi“), který však nezaručuje plnost příspěvku v období neoprávněné nezaměstnanosti.

Konečně, pracovníkům propuštěným počínaje dnem 13. července 2018 je přiznána pouze ochrana spočívající v odškodnění, která je stanovena v nařízení vlády s mocí zákona č. 87/2018, v rozsahu od šesti do třiceti šesti měsíčních mezd.

- 9 Pokud jde o první předběžnou otázku, předkládající soud má za to, že legislativní nařízení č. 23/2015 zakládá, jako je tomu v projednávané věci, neodůvodněné nerovné zacházení, které je v rozporu s ustanovením 4 rámcové dohody. Toto legislativní nařízení, a zejména jeho čl. 1 odst. 2, totiž porušuje zásadu zákazu diskriminace zakotvenou v tomto ustanovení, neboť zavádí dvojitý režim ochrany ve vztahu k pracovníkům majícím stejnou délku odpracované doby a datum zahájení pracovního poměru, a to na základě data přijetí do zaměstnání nebo přeměny pracovní smlouvy na dobu určitou, a pro účely použitelné ochrany vylučuje relevantnost předchozího data založení pracovního poměru na dobu určitou a tedy dobu odpracovanou před přeměnou pracovního poměru. Tímto způsobem je pracovník přijatý do zaměstnání na dobu určitou potrestán ve vztahu k „pracovním podmínkám“.
- 10 Předkládající soud připomíná, že podle judikatury Soudního dvora EU výše uvedené ustanovení 4 obecně a jednoznačně zakazuje jakékoli rozdílné zacházení, které není objektivně odůvodněno, se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, pokud jde o pracovní podmínky, a je bezpodmínečně a dostatečně přesné na to, aby se jej jednotlivec mohl dovolávat u vnitrostátního soudu, čímž stanoví neuplatnění ustanovení vnitrostátního práva, které je s ním v rozporu. Zejména, nerovné zacházení ve vztahu k pracovním podmínkám může být ospravedlněno pouze přesnými a konkrétními prvky odlišování, které rozlišují způsoby práce a které berou v úvahu povahu a vlastnosti plněných úkolů (viz rozsudky ze dne 8. září 2011, C-177/10, ze dne 15. dubna 2008, C-268/06, ze dne 13. září 2007, C-307/05, a ze dne 18. října 2012, spojené věci C-302/11 až C-305/11).
- 11 Podle předkládajícího soudu v projednávané věci neexistují takovéto objektivní důvody pro založení nerovného zacházení, které vyplývá z legislativního nařízení č. 23/2015. Úkoly srovnávané v rámci hromadného propouštění jsou obdobné, tudíž odpracovaná doba nemůže být posouzena odlišně na základě doby trvání předmětné smlouvy za účelem stanovení sankčního modelu použitelného na případ neoprávněného propouštění. Kromě toho přeměna pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou nepředstavuje „nové přijetí do zaměstnání“, jelikož jak prohlásil Corte di cassazione (Kasační soud), již založený pracovní poměr je pouze upraven ohledně délky trvání smlouvy, přičemž zůstává stejný ve vztahu k právní úpravě povinností stran. Nejedná se tedy o normální časovou posloupnost zákonů upravujících stejnou situaci, ale o souběžnou existenci pravidel týkajících se stejných případů. Konečně, rozdíl mezi totožnými situacemi založený na pouhém datu přijetí do zaměstnání vykazuje zřejmá hlediska iracionality z hlediska opodstatněnosti, přiměřenosti a rovného zacházení.
- 12 Tato iracionalita vyplývá především z konkurence dvou systémů ochrany, z nichž jeden je slabší, což zaměstnavatele může vést k tomu, aby upřednostňoval méně chráněné pracovní poměry, s následnou relevancí přiznanou faktoru, tedy délce trvání pracovního poměru, který je cizí obecným a abstraktním selektivním parametrům stanoveným zákonodárcem. Podle předkládajícího soudu sankční model stanovený zákonem č. 223/1991, a zejména ochrana stanovená v jeho čl. 5

odst. 3, naopak plně odpovídá účelu odradit zaměstnavatele od svévolného propouštění v případě podnikové krize.

- 13 Iracionalita vyplývá také ze skutečnosti, že uvedený dvojí sankční model snižuje úroveň ochrany základních vztahů, pro které právní řád stanoví závaznou a nikoli svévolnou volbu, aniž by současně zvyšoval ochranu jiného zájmu stejné úrovně. Konečně, není to opodstatněné, protože je to nekonzistentní a nepřiměřené s ohledem na sledovaný účel, tedy posílení zaměstnávání na dobu neurčitou, v souladu s článkem 1 zmocňovacího zákona č. 183/2014. Podle předkládajícího soudu totiž pravidlo, jehož cílem je zvýšit zaměstnanost prostřednictvím změny ochrany *in peius* není relevantní ani adekvátní a v důsledku toho je nepřiměřené s ohledem na cíl, kterého má být dosaženo.
- 14 Při uplatnění judikatury Soudního dvora ve věci Mangold (viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, C-144/04) předkládající soud poté ověřuje, zda je sankční model stanovený legislativním nařízením č. 23/2015, v rámci různých možných nástrojů, které lze použít k dosažení cíle růstu zaměstnanosti, méně omezující ve vztahu ke srovnávaným právům nebo zda stanoví přiměřené zatížení s ohledem na dosažení jeho cílů. Za tímto účelem porovnává skutečné výsledky tohoto nařízení s těmi, ke kterým by mělo teoreticky vést, a na základě použité dokumentace (World Economic Outlook 2016, Hodnotící dokument č. 7 Kanceláře Senátu pro posuzování dopadů), jakož i italské zkušenosti s uplatňováním výše uvedeného nařízení, dochází k závěru, že očekávaný výsledek, tedy zvýšení počtu stabilních zaměstnání, se ukázal jako zcela nedostatečný. V důsledku toho má za to, že legislativní nařízení č. 23/2015 nedosahuje spravedlivého sladění mezi právem na práci a zájmem podniku, ani mezi ochranou pracovního místa a zájmem na zaměstnávání jakožto „cílem obecného zájmu“, který ospravedlňuje snížení těchto ochran.
- 15 Předkládající soud tudíž považuje za nezbytné, také s ohledem na základní právo uznané článkem 30 Listiny práv EU, dotázat se Soudního dvora EU, zda ve smyslu zásady zákazu diskriminace ohledně pracovních podmínek, která je stanovena ve výše uvedeném ustanovení 4, představuje datum přeměny pracovního poměru na dobu určitou „objektivní důvod“ pro účely rozlišování mezi typy poskytované ochrany. Zejména se táže, zda v souladu s výše uvedenými pravidly může být část doby odpracované v rámci téhož přeměněného pracovního poměru na dobu určitou právními předpisy členského státu vyloučena za účelem zabránění uplatnění silnější ochrany pracovního poměru, která je naopak stanovena pro pracovní poměry na dobu neurčitou založené ve stejné době zaměstnání předcházející přeměně.
- 16 Pokud jde o druhou předběžnou otázku, předkládající soud má za to, že dvojí sankční model zavedený legislativním nařízením č. 23/2015 je v rozporu se zásadami, na nichž je založena ochrana vyžadovaná směrnicí 98/59/ES pro všechny pracovníky v případě neoprávněných propouštění. Cílem této směrnice je totiž zajistit konkrétní a hmotněprávní regulatorní jednotnost a účinnou a přiměřenou ochranu za účelem zabránění tomu, aby rozdílnost právních předpisů

mohla založit neodůvodněnou nevýhodu pro určité pracovníky v situacích podnikových krizí.

- 17 Legislativní nařízení č. 23/2015 je především v rozporu se zásadou rovného zacházení, která je zakotvena v článku 20 Listiny práv EU, jelikož existují dva režimy ochrany proti neoprávněnému hromadnému propouštění, které, i když jsou založeny na stejných předpokladech uskutečněných ve stejné době, stanoví ve vztahu ke dvěma pracovním poměrům, které mají stejné charakteristiky, pro některé osoby silnější ochranu a pro ostatní slabší ochranu, a to na základě odlišného data přijetí do zaměstnání. V tomto ohledu předkládající soud připomíná, že na základě judikatury Soudního dvora EU je zásada rovného zacházení porušena právě tehdy, když je dvěma kategoriím osob, jejichž faktické a právní situace nepředstavují žádné zásadní odlišnosti, vyhrazeno odlišné zacházení.
- 18 Tento dvojitý systém ochrany není v souladu ani se zásadou zákazu diskriminace, která je zakotvena v článku 21 Listiny základních práv EU, neboť odpracovaná doba pracovníka zaměstnaného na dobu určitou je zohledněna odlišně než jak je tomu u pracovníka přijatého do zaměstnání na dobu neurčitou.
- 19 Kromě toho výše uvedený systém není v souladu se zásadami přiměřenosti, účinnosti a odrazování, na nichž musí být založena ochrana proti neoprávněnému propouštění podle článku 30 výše uvedené Listiny a směrnice 98/59/ES. Za účelem určení minimálního obsahu práva na ochranu před neoprávněným propouštěním v unijním právním řádu předkládající soud uvádí, že článek 30 Listiny základních práv, i když přiznává členským státům pravomoc právně upravit důsledky vyplývající z neoprávněného propouštění, ukládá vykonat toto právo „v souladu s právem Unie“. Tento článek 30 je poté třeba číst s přihlédnutím k Vysvětlení (2007/C 303/02) připojeným k Listině práv EU, které odkazují na obsah článku 24 revidované Evropské sociální charty. Tento posledně uvedený článek stanoví přesné parametry týkající se poskytnutí „přiměřeného odškodnění“ nebo „jiné vhodné podpory“, jak jsou vykládány Evropským výborem pro sociální práva.
- 20 Zejména pokud jde o pojem „přiměřená náhrada“, výše uvedený Evropský výbor uvádí, že musí zahrnovat: a) náhradu ekonomických ztrát vzniklých v době mezi propouštěním a rozhodnutím o žalobě; b) možnost opětovného přijetí do zaměstnání; c) finanční odškodnění na dostatečně vysoké úrovni, aby byla zajištěna náhrada škody a aby došlo k odrazení zaměstnavatele od opakování protiprávního jednání. Ochrana spočívající v odškodnění je tudíž, je-li stanovena jako alternativa k ochraně spočívající v opětovném přijetí do zaměstnání, považována za přiměřenou formu ochrany pouze pokud je v takovém rozsahu, že zaručuje pracovníkovi v zásadě plnou náhradu vzniklé majetkové újmy. Pokud jde naopak o pojem „jiná vhodná podpora“, ten musí nutně zahrnovat ochranu spočívající v opětovném přijetí do zaměstnání, která je prostředkem *par excellence*, který je schopný uvést pracovníka do předchozího stavu. Evropský výbor pro sociální práva se v důsledku toho domnívá, že systémy odškodnění

charakterizované horním limitem jsou neslučitelné s článkem 24 Evropské sociální charty, protože určují nevyhnutelný nesoulad mezi skutečnou újmou a konkrétní náhradou.

- 21 Podle předkládajícího soudu z tohoto výkladového směru, který je navíc v souladu s ustanoveními článku 10 úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982, kterou Itálie neratifikovala, vyplývá, že ochrana spočívající v odškodnění by měla být stanovena pouze v případě, že není možné nařídit opětovné přijetí do zaměstnání.
- 22 V tomto ohledu předkládající soud připomíná také judikaturu Soudního dvora EU, na základě které musí být základní sociální práva potvrzená unijním právem chráněna „účinnými“ a „efektivními“ sankcemi, které mají pro zaměstnavatele „skutečný odrazující účinek“ (v tomto smyslu viz také ochrana základních práv stanovená v článku 18 směrnice 2006/54/ES a ve směrnici 2000/78/ES). Volba nápravného prostředku ukládá v zásadě plnou náhradu újmy vzniklé poškozenému, v rámci které stanovení horního limitu a opatření nevhodných k nápravě plynutí času jsou pro tento účel nedostatečnou ochranou (viz rozsudky ze dne 2. srpna 1993, C-271/91, ze dne 4. prosince 2003, C-63/01, a ze dne 10. dubna 1984, C-14/83).
- 23 Předkládající soud tudíž považuje za nezbytné dotázat se Soudního dvora EU, zda zásada rovnosti zakotvená v článku 20 Listiny práv EU a právo na ochranu před neoprávněným propuštěním stanovené v článku 30 výše uvedené Listiny, která je inspirována Evropskou sociální chartou, umožňují, v rámci postupu hromadného propouštění upraveného směrnicí 98/59/ES, zavést, v rámci tohoto postupu v případě porušení výběrových kritérií, dva rozdílné režimy, které některým pracovníkům zajišťují opětovné přijetí do zaměstnání, zatímco jiným pracovníkům pouze odškodnění, které podléhá horní hranici, je vypočtené odlišným způsobem v závislosti na použité smlouvě a nezahrnuje příspěvky na sociální zabezpečení.