

Sag C-652/19**Sammendrag af anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 98, stk. 1, i Domstolens procesreglement****Dato for indlevering:**

2. september 2019

Forelæggende ret:

Tribunale di Milano (Italien)

Afgørelse af:

5. august 2019

Sagsøger:

KO

Sagsøgt:

Fallimento Consulmarketing SpA

Intervenienter til støtte for sagsøgeren:

FILCAMS CGIL, CGIL

Hovedsagens genstand

Indsigelsessag anlagt af KO til prøvelse af en foranstaltning truffet af Tribunale di Milano, Sezione del Lavoro (retten i Milano, Afdelingen for arbejdsretlige sager), i en summarisk procedure. Især har KO gjort gældende, at denne foranstaltning, hvormed retten erklærede, at alle de anfægtede afskedigelsesforanstaltninger var ulovlige, og tilpligtede arbejdsgiveren at genansætte alle afskedigede sagsøgere undtagen KO, indebærer en ubegrundet forskelsbehandling af KO.

Genstand og retsgrundlag for forelæggelsen

Fortolkningen af dels ligebehandlingsprincippet og princippet om ikke-diskrimination i § 4 i den rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, som er opført som bilag til direktiv 1999/70/EF (herefter »rammeaftalens § 4«), samt artikel 20 og 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter

»chartret«), dels indholdet af den effektive og hensigtsmæssige beskyttelse med præventiv virkning mod ubegrundet opsigelse, der sikres i direktiv 98/59/EF, artikel 20 og 30 i chartret samt artikel 24 i den europæiske socialpagt.

Artikel 267 TEUF.

Præjudicielle spørgsmål

1) *»Er ligebehandlingsprincippet og princippet om ikke-diskrimination i § 4 om ansættelsesvilkår i den rammeaftale, som er opført som bilag til direktiv 1999/70/EF, til hinder for bestemmelserne i artikel 1, stk. 2, og artikel 10 i lovdekret nr. 23/2015, der med hensyn til ulovlige kollektive afskedigelser som følge af tilsidesættelse af udvælgelseskriterierne fastsætter en tosporet differentieret beskyttelsesordning, i kraft af hvilken tidsubegrænsede ansættelsesforhold indgået inden den 7. marts 2015 tildes en hensigtsmæssig og effektiv beskyttelse med præventiv virkning i form af genansættelse og betaling af arbejdsgiverbidrag, hvorimod tidsbegrænsede ansættelsesforhold med samme anciennitet, idet de blev indgået inden den nævnte dato, men er blevet ændret til tidsubegrænsede ansættelsesforhold efter den 7. marts 2015, som omfattes af samme afskedigelsesprocedure, kan regne med beskyttelse alene i form af en erstatning inden for en minimums- og en maksimumstærskel, som således er mindre effektiv og har ringere afskrækkende virkning?»*

2) *Er bestemmelserne i chartrets artikel 20 og 30 samt i direktiv 98/59/EF til hinder for en bestemmelse såsom artikel 10 i lovdekret nr. 23/2015, hvorefter alene arbejdstagere ansat på (eller hvis tidsbegrænsede kontrakt er blevet ændret til) tidsubegrænset kontrakt fra og med den 7. marts 2015 omfattes af en bestemmelse, der i tilfælde af ulovlige kollektive afskedigelser som følge af tilsidesættelse af udvælgelseskriterierne, i modsætning til andre lignende ansættelsesforhold, som blev indgået inden den nævnte dato og omfattes af samme afskedigelsesprocedure, ikke fastsætter genansættelse og derimod indfører en parallel beskyttelsesordning alene i form af en erstatning, der er uegnet til at afhjælpe de økonomiske følger af tabet af ansættelsen og indebærer ringere vilkår end den anden sameksisterende ordning, som finder anvendelse på øvrige arbejdstagere, hvis ansættelsesforhold har tilsvarende karakteristika med undtagelse af ændrings- eller indgåelsesdatoen?»*

Anførte EU-retlige forskrifter

Direktiv 98/59/EF; især: anden betragtning, hvorefter »det er vigtigt at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser under hensyn til nødvendigheden af en afbalanceret økonomisk og social udvikling i Fællesskabet«; [tredje] betragtning angående direktivets formål om at fjerne forskellene mellem de gældende bestemmelser på området; artikel 5, ifølge hvilken medlemsstaterne har mulighed for at indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne.

Rammeaftalens § 4, som bestemmer: »[1.] Ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.«

Chartret; især: artikel 20 om ligebehandlingsprincippet; artikel 21 om princippet om ikke-diskrimination; artikel 30, der bestemmer: »Enhver arbejdstager har ret til beskyttelse mod ubegrundet opsigelse i overensstemmelse med EU-retten og national lovgivning og praksis«; artikel 52, stk. 7, hvorefter Unionens og medlemsstaternes domstole tager »behørigt hensyn« til forklaringerne.

Forklaring ad chartrets artikel 30 (2007/C 303/02), som udtrykker, at denne artikel 30 »bygger på artikel 24 i den reviderede socialpagt«.

Artikel 24 i den europæiske socialpagt, der fastsætter parametrene vedrørende »passende erstatning« eller »anden egnet foranstaltning« i tilfælde af ulovlig afskedigelse.

Anførte nationale forskrifter

Artikel 18, stk. 4, i lov nr. 300 af 20. maj 1970 (herefter »Statuto dei Lavoratori«, loven om arbejdstageres rettigheder), som ændret ved artikel 1, stk. 46, i lov nr. 92/2012, ifølge hvilken »retten, såfremt den fastlægger, at afskedigelsen – i modsætning til det, som arbejdsgiveren har gjort gældende [...] – ikke er begrundet i et objektive forhold eller hviler på en gyldig grund, ophæver afskedigelsen og tilpligter arbejdsgiveren at genansætte arbejdstageren i den i stk. 1 omhandlede ansættelse og at betale en erstatning, som står i forhold til den seneste, fulde, reelle månedsløn, for perioden fra afskedigelsesdatoen til genansættelsesdatoen [...]. Erstatningen må under ingen omstændigheder være højere end 12 månedslønninger af den fulde, reelle månedsløn. Arbejdsgiveren tilpligtes endvidere at betale de relaterede bidrag til sociale sikringsordninger for perioden fra afskedigelsesdatoen til genansættelsesdatoen [...]«.

Lov nr. 223 af 23. juli 1991; især: artikel 4, der regulerer fremgangsmåden for kollektive afskedigelser; artikel 5, stk. 1, om udvælgelseskriterierne, og stk. 3, der foreskriver: »Ved tilsidesættelse af de i stk. 1 fastsatte udvælgelseskriterier anvendes ordningen i stk. 4 i samme artikel 18«; artikel 24 vedrørende tilfælde af kollektive afskedigelser.

Bemyndigelseslov nr. 183/2014; især artikel 1, stk. 7, hvorefter lovgiver sigter mod at »øge mulighederne for arbejdssøgers adgang til arbejdsmarkedet«.

Lovdekret nr. 23 af 4. marts 2015; især: artikel 1, stk. 2, ifølge hvilket sanktionsordningen ikke fastlægges med udgangspunkt i den forudgående dato for indgåelse af det tidsbegrænsede ansættelsesforhold, og således den inden ændringen optjente anciennitet, men i datoen for ændring til tidsbegrænset

ansættelsesforhold; artikel 3, stk. 1, hvorefter retten erklærer ansættelsesforholdet for ophørt pr. afskedigelsesdatoen og tilpligter arbejdsgiveren at betale en erstatning, som er fritaget for bidrag til sociale sikringsordninger, med et beløb svarende til 2 månedslønninger af den seneste månedsløn som opgjort med henblik på fastlæggelse af fratrædelsesgodtgørelsen for hvert tjenestear, som dog skal være af en størrelsesorden mellem minimum 4 månedslønninger og maksimalt 24 månedslønninger; artikel 10, der fastsætter en sanktionsordning i form af en erstatning i tilfælde af ulovlig afskedigelse.

Lovdekret nr. 87 af 12. juli 2018, som ændret og ophøjet til lov nr. 96 af 9. august 2018, der med hensyn til ulovlig afskedigelse besluttet fra og med den 13. juli 2018 fastsætter en sanktion i en størrelsesorden mellem minimum 6 månedslønninger og maksimalt 36 månedslønninger af månedslønnen som opgjort med henblik på fastlæggelse af fratrædelsesgodtgørelsen.

Kort fremstilling af de faktiske omstændigheder og retsforhandlingerne

- 1 Den 14. januar 2013 blev KO ansat af selskabet Consulmarketing SpA på en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, der blev ændret til en tidsubegrænset kontrakt den 31. marts 2015.
- 2 Consulmarketing SpA indledte den 19. januar 2017 en kollektiv afskedigelsesprocedure i henhold til artikel 4 i lov nr. 223/1991 over for 350 ansatte, herunder KO. Sammen med en række kollegaer anlagde KO søgsmål ved Tribunale di Milano og gjorde gældende, at afskedigelsen var ulovlig som følge af tilsidesættelse af udvælgelseskriterierne.
- 3 Tribunale di Milano erklærede afskedigelsesforanstaltningen for ulovlig og besluttede, at arbejdsgiveren skulle genansætte alle afskedigede sagsøgere undtagen KO. Retten fandt nemlig, at KO ikke var omfattet af beskyttelsen i medfør af artikel 18 i Statuto dei lavoratori, dvs. genansættelse, men af den ved lovdekret nr. 23/2015 indførte beskyttelse alene i form af en erstatning, fordi KO's ansættelsesforhold blev ændret til et tidsubegrænset ansættelsesforhold efter den 7. marts 2015.
- 4 KO anlagde derfor indsigelsessag ved Tribunale di Milano og gjorde gældende, at den nævnte dom var udtryk for forskelsbehandling, samt at Consulmarketing SpA havde tilsidesat udvælgelseskriterierne. Fagforeningerne Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi (FILCAMS) og Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) intervenerede til støtte for KO's påstand.
- 5 Selskabet Consulmarketing SpA gav møde og nedlagde påstand om frifindelse. Mens indsigelsessagen verserede, blev selskabet erklæret konkurs. Da sagsøgeren fortsat har interesse i at opnå en dom om genansættelse selv i tilfælde af arbejdsgiverens konkurs, er proceduren blevet genoptaget mod Fallimento Consulmarketing SpA (konkursbo).

De væsentligste argumenter, der anføres af hovedsagens parter

- 6 KO har gjort gældende, at det følger af dommen fra Tribunale di Milano, at arbejdstagere, der befinder sig i samme situation, omfattes af to forskellige beskyttelsesordninger, og at denne forskelsbehandling ikke kan begrundes i den respektive ansættelsesdato. Endvidere er denne forskelsbehandling i strid med den italienske forfatning og EU-retten.

Kort fremstilling af begrundelsen for forelæggelsen

- 7 Den forelæggende ret har bemærket, at den italienske lovgivers gennemførelse af direktiv 98/59/EF har bevirket sameksistensen af tre forskellige sanktionsordninger, som på et abstrakt plan kan finde anvendelse på sammenlignelige ansættelsesforhold, som omfattes af den samme kollektive afskedigelsesprocedure.
- 8 Tidsubegrænsede ansættelsesforhold indgået indtil den 7. marts 2015 omfattes nemlig af den fuldstændige beskyttelse i form af genansættelse, der følger af artikel 5, stk. 3, i lov nr. 223/1991 sammenholdt med artikel 18 i Statuto dei lavoratori. I henhold til denne sanktionsordning kan ulovligt afskedigede arbejdstagere anfægte afskedigelsen efter en hurtig procedure og har ret til genansættelse til tidligere udførte opgaver, en erstatning svarende til 12 månedslønninger af den fulde, reelle månedsløn samt betaling af de relaterede bidrag til sociale sikringsordninger for perioden fra afskedigelsesdatoen til genansættelsesdatoen. Som et alternativ til genansættelse kan arbejdstagere vælge en erstatning svarende til yderligere 15 månedslønninger.

Ulovligt afskedigede arbejdstagere, hvis tidsubegrænsede ansættelsesforhold er blevet indgået fra og med den 7. marts 2015, eller hvis tidsbegrænsede ansættelsesforhold – som i den foreliggende situation – er blevet ændret til et tidsubegrænset ansættelsesforhold efter denne dato, omfattes derimod af beskyttelse alene i form af en erstatning i henhold til artikel 3 sammenholdt med artikel 10 i lovdekret nr. 23/2015. Denne erstatning fastlægges af retten til et beløb mellem minimum 4 månedslønninger og maksimalt 24 månedslønninger, dog ikke af den seneste, fulde, reelle månedsløn, men af den lavere månedsløn som opgjort med henblik på fastlæggelse af fratrædelsesgodtgørelsen. I kølvandet på dom nr. 194/2018 fra Corte costituzionale (forfatningsdomstol) beregner retten endvidere denne erstatning, inden for de nævnte tærskler, med udgangspunkt ikke alene i ancienniteten, men også i virksomhedens størrelse, omstændighederne og parternes adfærd. Arbejdstagere har herved ikke ret til genansættelse eller betaling af de relaterede bidrag til sociale sikringsordninger, men modtager på lige fod med enhver afskediget arbejdstager en månedlig arbejdsløshedsydelse (det såkaldte »Naspi«, Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego), der imidlertid ikke sikrer den fuldstændige betaling af bidragene i den arbejdsløshedsperiode, der følger af ulovlig afskedigelse.

Arbejdstagere afskediget fra og med den 13. juli 2018 omfattes afslutningsvis af beskyttelse alene i form af en erstatning i medfør af lovdekret nr. 87/2018 svarende til et beløb mellem minimum 6 månedslønninger og maksimalt 36 månedslønninger.

- 9 Hvad angår det første præjudicielle spørgsmål finder den forelæggende ret, at lovdekret nr. 23/2015 medfører – som i den konkrete situation – en ubegrundet forskelsbehandling, der er i strid med rammeaftalens § 4. Lovdekretet, og især dets artikel 1, stk. 2, tilsidesætter princippet om ikke-diskrimination, der sikres i § 4, ved at indføre en tosporet beskyttelsesordning for arbejdstagere med identisk anciennitet og referencedato afhængigt af ansættelsesdatoen eller tidspunktet for ændring til en fastansættelse, idet der i forbindelse med fastlæggelse af, hvilken beskyttelsesordning der skal anvendes, ikke tages hensyn til den forudgående dato for indgåelse af det tidsbegrænsede ansættelsesforhold og således til den inden ændringen optjente anciennitet. Herved omfattes personer med tidsbegrænset ansættelse af mindre gunstige »ansættelsesvilkår«.
- 10 Den forelæggende ret har erindret om, at ved rammeaftalens § 4 forbydes generelt og utvetydigt ifølge Domstolens praksis enhver form for forskelsbehandling, der ikke er objektivt begrundet, af personer med tidsbegrænset ansættelse med hensyn til ansættelsesvilkår, og at bestemmelsens indhold således forekommer at være tilstrækkelig præcis til, at den kan påberåbes af en borger og anvendes af en national ret, således at der skal bortses fra en national bestemmelse, der er i strid hermed. Endvidere kan den ulige behandling med hensyn til ansættelsesvilkår kun være begrundet i, at der foreligger præcise og konkrete omstændigheder, der kendetegner arbejdsvilkårene og vedrører arten af de opgaver, der er udført, og deres kendetegn (jf. dom af 8.9.2011, C-177/10, af 15.4.2008, C-268/06, af 13.9.2007, C-307/05, og af 18.10.2012, forenede sager C-302/11–C-305/11).
- 11 Ifølge den forelæggende ret foreligger der i den vurderede situation ikke sådanne objektive forhold, der kan begrunde den forskelsbehandling, som følger af lovdekret nr. 23/2015. De i den kollektive afskedigelsesprocedure sammenlignede opgaver er ensartede, således at ancienniteten ikke må vurderes forskelligt afhængigt af den konkrete kontrakts varighed i forbindelse med fastlæggelse af, hvilken sanktionsordning der finder anvendelse i tilfælde af ulovlig afskedigelse. Ændringen af et tidsbegrænset ansættelsesforhold til et tidsubegrænset ansættelsesforhold udgør endvidere ikke nogen »ny ansættelse«, fordi det allerede indgåede ansættelsesforhold som fastslået af Corte [suprema] di cassazione (kassationsdomstol) kun ændres hvad angår kontraktens varighed, mens reguleringen af parternes forpligtelser forbliver uændret. Der er således ikke tale om, at flere forskellige love, der regulerer samme situation, følger naturligt tidsmæssigt efter hinanden, men om sameksisterende bestemmelser, der vedrører ensartede situationer. Sondringen mellem identiske tilfælde kun på baggrund af ansættelsesdatoen har endvidere åbenlyse irrationelle træk i forhold til rimelighed, proportionalitet og ligebehandling.

- 12 Disse irrationelle træk er først og fremmest resultatet af, at der foreligger to forskellige beskyttelsesordninger, hvoraf den ene er mindre stærk, således at arbejdsgiveren ledes til at foretrække de ringere beskyttede ansættelsesforhold med den konsekvens, at en faktor, og navnlig ansættelsesforholdets varighed, som ligger uden for de af lovgiver fastsatte almindelige, abstrakte udvælgelsesparametre, tillægges betydning. Ifølge den forelæggende ret tjener sanktionsordningen i lov nr. 223/1991, og især beskyttelsen i henhold til lovens artikel 5, stk. 3, fuldt ud formålet om at afskrække arbejdsgiveren fra i tilfælde af en virksomhedskrise at træffe beslutning om afskedigelser på vilkårlig vis.
- 13 Irrationaliteten skyldes endvidere, at denne tosporede sanktionsordning reducerer beskyttelsesniveauet for grundlæggende forhold, med hensyn til hvilke lovgivningen foreskriver et bundet og uvilkårligt valg, uden samtidigt at øge beskyttelsen af en anden interesse på samme trin. Den nævnte ordning er afslutningsvis irrationel, fordi den ikke er kohærent med og er uegnet til at nå det forfulgte formål, dvs. fremme af fastansættelse i overensstemmelse med artikel 1 i bemyndigelseslov nr. 183/2014. Den forelæggende ret finder nemlig, at en bestemmelse, der sigter mod at fremme beskæftigelsen ved en ændring in peius af beskyttelsen, hverken er relevant eller passende, således at den er uegnet i forhold til det erklærede mål.
- 14 Ved anvendelse af Domstolens praksis i Mangold-sagen (jf. dom af 22.11.2005, C-144/04) har den forelæggende ret endvidere vurderet, om sanktionsordningen i lovdekret nr. 23/2015 – blandt de mulige midler, som kan iværksættes for at nå formålet om fremme af beskæftigelse – er det, som indebærer den mindste indskrænkning af de sammenlignede rettigheder, eller som fastsætter byrder, som er forholdsmæssige i forhold til de tilsigtede formål. I denne sammenhæng har retten sammenlignet de reelle konsekvenser af dette lovdekret med de resultater, som lovdekretet på et abstrakt plan burde have opnået, og på grundlag af den anvendte dokumentation (World Economic Outlook 2016, Evalueringsdokument nr. 7 fra senatets kontor for indvirkningsevaluering) samt erfaringen fra gennemførelsen af det nævnte lovdekret i Italien har retten konkluderet, at det ønskede resultat, dvs. en forøgelse af fastansættelser, helt er udeblevet. Derfor finder retten, at lovdekret nr. 23/2015 ikke medfører nogen rimelig afvejning mellem retten til arbejde og virksomhedens interesse eller mellem beskyttelsen af ansættelsen og interessen i beskæftigelse såsom »formål af almen interesse«, som begrundet en ringere beskyttelse.
- 15 Den forelæggende ret finder det derfor nødvendigt, herunder med henvisning til den grundlæggende rettighed, som er anerkendt i chartrets artikel 30, at anmode Domstolen om at afklare, hvorvidt datoen for ændring af et tidsbegrænset ansættelsesforhold til et tidsubegrænset ansættelsesforhold – i relation til princippet om ikke-diskrimination med hensyn til ansættelsesvilkår, der sikres i rammeaftalens § 4 – udgør et »objektivt forhold«, på baggrund af hvilket den tildelte beskyttelse må differentieres. I særdeleshed ønsker retten oplyst, om de ovennævnte bestemmelser er til hinder for en national lovgivning, som udelukker en del af ancienniteten optjent inden for rammerne af et tidsbegrænset

ansættelsesforhold, som er blevet ændret til et tidsubegrænset ansættelsesforhold, med den konsekvens, at anvendelsen af en højere grad af beskyttelse af ansættelsesforholdet forbeholdes for tidsubegrænsede ansættelsesforhold, der er indgået i den samme periode men inden ændringen.

- 16 For så vidt angår det andet præjudicielle spørgsmål er den forelæggende ret af den opfattelse, at den ved lovdekret nr. 23/2015 indførte tosporede sanktionsordning er i strid med principperne til grund for beskyttelsen i kraft af direktiv 98/59/EF for alle arbejdstagere i tilfælde af ubegrundet opsigelse. Dette direktiv sigter nemlig mod at indføre et konkret og materielt ensartet regelsæt samt en effektiv og hensigtsmæssig beskyttelse med henblik på at forebygge, at forskelle mellem de gældende bestemmelser kan udgøre en ubegrundet ulempe for visse arbejdstagere i tilfælde af virksomhedskriser.
- 17 Lovdekret nr. 23/2015 er ifølge retten først og fremmest i strid med ligebehandlingsprincippet, der er fastsat i chartrets artikel 20, fordi det medfører to forskellige beskyttelsesordninger mod ulovlige kollektive afskedigelser, der ganske vist er baseret på samme forudsætninger, som er opfyldt samtidigt, men som med hensyn til ansættelsesforhold med tilsvarende karakteristika fastsætter en differentieret beskyttelse – øget for visse ansættelsesforhold, ringere for andre – afhængigt af den konkrete ansættelsesdato. I denne forbindelse har den forelæggende ret erindret om, at ligebehandlingsprincippet ifølge Domstolens praksis tilsidesættes netop, når to kategorier af personer, hvis faktiske og retlige situation ikke udviser nogen væsentlig differentiering, behandles forskelligt.
- 18 Denne tosporede beskyttelsesordning er heller ikke forenelig med princippet om ikke-diskrimination, der er fastsat i chartrets artikel 21, fordi ancienniteten af personer med tidsbegrænset ansættelse behandles forskelligt i forhold til ancienniteten af fastansatte.
- 19 Den omhandlede ordning er endvidere ikke i overensstemmelse med principperne om hensigtsmæssighed, effektivitet og præventiv virkning, hvorpå beskyttelsen mod ubegrundet opsigelse i medfør af chartrets artikel 30 og direktiv 98/59/EF skal baseres. Hvad angår fastlæggelsen af minimumsindholdet af retten til beskyttelse mod ulovlig afskedigelse i EU-lovgivningen har den forelæggende ret bemærket, at chartrets artikel 30 giver medlemsstaterne beføjelse til at regulere følgerne af ulovlig afskedigelse, men foreskriver, at denne beføjelse skal udøves »i overensstemmelse med EU-retten«. Den nævnte artikel 30 skal desuden læses med behørigt hensyn til de forklaringer (2007/C 303/02), som er vedlagt chartret, og hvori der henvises til indholdet af artikel 24 i den reviderede socialpagt. Den sidstnævnte artikel fastsætter præcise parametre vedrørende fastsættelsen af en »passende erstatning« eller en »anden hensigtsmæssig foranstaltning«, som fortolket af Det Europæiske Udvalg for Sociale Rettigheder.
- 20 Hvad især angår begrebet »hensigtsmæssig compensation« er det nævnte europæiske udvalg af den opfattelse, at den skal inkludere: a) godtgørelse for økonomisk tab lidt mellem afskedigelsen og sagens afgørelse; b) muligheden for

genansættelse; c) en økonomisk kompensation i en størrelsesorden, som er tilstrækkelig til at sikre godtgørelse for tabet og afskrække arbejdsgiveren fra at gentage overtrædelsen. Hvis erstatningen er fastsat som et alternativ til genansættelse, opfattes den derfor kun som en hensigtsmæssig form for beskyttelse, hvis dens størrelse kan sikre arbejdstageren en så vidt muligt fuldstændig godtgørelse for det lidte økonomiske tab. Begrebet »anden hensigtsmæssig godtgørelse« skal derimod nødvendigvis omfatte genansættelse, som udgør det bedste middel til at genskabe status quo ante for arbejdstageren. Derfor finder Det Europæiske Udvalg for Sociale Rettigheder, at erstatningsordninger med et loft ikke er forenelige med artikel 24 i den europæiske socialpagt, fordi de bevirker en uundgåelig forskel mellem det reelle tab og den konkrete opgørelse.

- 21 Efter den forelæggende rets opfattelse følger det af denne fortolkning – som i øvrigt er kohærent med bestemmelserne i artikel 10 i ILO-konvention nr. 158 fra 1982, der ikke er blevet ratificeret af Italien – at beskyttelsen i form af erstatning kun bør anvendes, når arbejdsgiveren ikke kan tilpligtes at genansætte de afskedigede arbejdstagere.
- 22 I denne sammenhæng har den forelæggende ret også henvist til Domstolens praksis, ifølge hvilken de i EU-retten fastsatte grundlæggende sociale rettigheder skal beskyttes ved at anvende »faktiske« og »effektive« sanktioner, der har en »reelt afskrækkende virkning« på arbejdsgiveren (jf. i denne forbindelse også beskyttelsen af de grundlæggende rettigheder i medfør af artikel 18 i direktiv 2006/54/EF og direktiv 2000/78/EF). Valget af et middel i form af erstatning kræver, at erstatningen så vidt muligt sikrer den skadelidte en fuldstændig godtgørelse for tabet, mens fastsættelsen af et maksimumsbeløb og foranstaltninger, som ikke kompenserer det tab, som den skadelidte har lidt som følge af den tid, der er forløbet, er uegnede til formålet (jf. dom af 2.8.1993, C-271/91, af 4.12.2003, C-63/01, og af 10.4.1984, 14/83).
- 23 Den forelæggende ret finder det derfor nødvendigt at anmode Domstolen om at afklare, hvorvidt retten til lighed for loven, som er fastsat i chartrets artikel 20, og retten til beskyttelse mod ubegrundet opsigelse i medfør af chartrets artikel 30, der bygger på den europæiske socialpagt, tillader, at der med hensyn til kollektive afskedigelsesprocedurer som reguleret i direktiv 98/59/EF fastsættes to forskellige ordninger, som finder anvendelse i samme procedure i tilfælde af tilsidesættelse af udvælgelseskriterierne, og hvorefter visse arbejdstagere sikres genansættelse, hvorimod andre alene kan regne med en simpel erstatning, der har et loft og som opgøres på forskellig vis afhængigt af den konkrete kontrakt og afslutningsvis ikke omfatter betaling af de relaterede bidrag til sociale sikringsordninger.