

Υπόθεση C-652/19

Σύνοψη της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως κατά το άρθρο 98, παράγραφος 1, του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου

Ημερομηνία καταθέσεως:

2 Σεπτεμβρίου 2019

Αιτούν δικαστήριο:

Tribunale di Milano (πρωτοδικείο Μιλάνου, Ιταλία)

Ημερομηνία της αποφάσεως του αιτούντος δικαστηρίου:

5 Αυγούστου 2019

Αιτούσα

ΚΟ

Καθής:

Fallimento Consulmarketing SpA

Παρεμβαίνουσες υπέρ της αιτούσας:

FILCAMS CGIL, CGIL

Αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης

Αίτηση ανακλήσεως υποβληθείσα από την ΚΟ κατά της διατάξεως που εκδόθηκε στο πλαίσιο διαδικασίας ασφαλιστικών μέτρων από το Tribunale di Milano, Sezione del Lavoro (πρωτοδικείο Μιλάνου, τμήμα εργατικών διαφορών, Ιταλία). Συγκεκριμένα, η ΚΟ υποστηρίζει ότι η εν λόγω διάταξη, με την οποία κηρύχθηκαν παράνομες όλες οι προσβαλλόμενες απολύσεις και με την οποία διατάχθηκε η επανένταξη του συνόλου των αιτούντων στη θέση εργασίας τους, πλην της ΚΟ, συνιστά αδικαιολόγητη διαφορετική μεταχείριση σε βάρος της.

Αντικείμενο και νομική βάση της αιτήσεως για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως

Η ερμηνεία, αφενός, των αρχών της ίσης μεταχειρίσεως και της μη διακρίσεως που κατοχυρώνονται στη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία

ορισμένου χρόνου που προσαρτάται στην οδηγία 99/70/EK (στο εξής: ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαisiού) και των άρθρων 20 και 21 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και, αφετέρου, του περιεχομένου της αποτελεσματικής, κατάλληλης και αποτρεπτικής προστασίας έναντι των αδικαιολόγητων απολύσεων που κατοχυρώνεται στην οδηγία 98/59/EK, στα άρθρα 20 και 30 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ και στο άρθρο 24 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη.

Το άρθρο 267 ΣΛΕΕ.

Προδικαστικά ερωτήματα

1) Αντιβαίνουν στις αρχές της ίσης μεταχειρίσεως και της μη διακρίσεως που κατοχυρώνονται στη ρήτρα 4 της οδηγίας 99/70/EK σχετικά με τις συνθήκες απασχολήσεως οι διατάξεις του άρθρου 1, παράγραφος 2, και του άρθρου 2, του νομοθετικού διατάγματος 23/15, οι οποίες, όσον αφορά τις παράνομες, λόγω παραβάσεως των κριτηρίων επιλογής, ομαδικές απολύσεις, θεσπίζουν δύο διαφορετικά συστήματα προστασίας δυνάμει των οποίων, καίτοι, στο πλαίσιο της ίδιας διαδικασίας, διασφαλίζεται κατάλληλη, αποτελεσματική και αποτρεπτική προστασία για τις σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου που συνάφθηκαν πριν από τις 7 Μαρτίου 2015, για τις οποίες προβλέπονται ως ενδεχόμενα μέτρα προστασίας η επανένταξη στη θέση εργασίας και η καταβολή των εισφορών εκ μέρους του εργοδότη, αντιθέτως, όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που αφορούν ίδιο χρόνο υπηρεσίας και συνάφθηκαν πριν από την ως άνω ημερομηνία αλλά μετατράπηκαν σε συμβάσεις αορίστου χρόνου μετά τις 7 Μαρτίου 2015, θεσπίζεται ένα σύστημα προστασίας που προβλέπει μόνον αποζημίωση, υποκείμενη σε κατώτατο και ανώτατο όριο, και το οποίο χαρακτηρίζεται από λιγότερη αποτελεσματικότητα και διαθέτει λιγότερο αποτρεπτικό χαρακτήρα;

2) Αντιβαίνει στα άρθρα 20 και 30 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στην οδηγία 98/59/EK διάταξη όπως αυτή του άρθρου 10 του νομοθετικού διατάγματος 23/15, σύμφωνα με την οποία δεν προβλέπεται η επανένταξη στη θέση εργασίας αποκλειστικά για τους εργαζομένους που προσελήφθησαν με (σύμβαση ορισμένου χρόνου που μετατράπηκε σε) σύμβαση αορίστου χρόνου από τις 7 Μαρτίου 2015 και μεταγενέστερα, σε περίπτωση παράνομων ομαδικών απολύσεων λόγω παραβάσεως των κριτηρίων επιλογής, σε αντίθεση με τα όσα ισχύουν για τυχόν παρόμοιες σχέσεις εργασίας που συνάφθηκαν σε προγενέστερο σημείο και αποτελούν αντικείμενο της ίδιας διαδικασίας, ενώ, αντιθέτως, θεσπίζεται ένα παράλληλο σύστημα προστασίας που προβλέπει μόνον αποζημίωση και το οποίο δεν δύναται να αποκαταστήσει τις οικονομικές συνέπειες που απορρέουν από την απώλεια της θέσεως εργασίας, είναι δε δυσμενέστερο σε σχέση με το έτερο υφιστάμενο σύστημα το οποίο εφαρμόζεται σε εργαζομένους με σχέσεις εργασίας οι οποίες έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά, με μόνη διαφορά την ημερομηνία

μετατροπής της σχέσεως εργασίας σε σχέση αορίστου χρόνου ή την ημερομηνία συνάψεως της σχέσεως εργασίας;

Παρατιθέμενες διατάξεις του δικαίου της Ένωσης

Οδηγία 98/59/EK και ειδικότερα: αιτιολογική σκέψη 2, σύμφωνα με την οποία «επιβάλλεται η ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης ισόρροπης οικονομικής και κοινωνικής αναπτύξεως εντός της Κοινότητας»· αιτιολογική σκέψη 4, όσον αφορά τον σκοπό της οδηγίας να εξαλείψει τις διαφορές μεταξύ των σχετικών διατάξεων· άρθρο 5, το οποίο παρέχει τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να θεσπίζουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις περισσότερο ευνοϊκές για τους εργαζομένους.

Ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαisiού, σύμφωνα με την οποία: « [...] όσον αφορά τις συνθήκες απασχολήσεως, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους».

Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ και ειδικότερα: άρθρο 20, όσον αφορά της αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, άρθρο 21, όσον αφορά την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων, άρθρο 30, σύμφωνα με το οποίο: «Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα προστασίας έναντι κάθε αδικαιολόγητης απόλυσης, σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές», άρθρο 52, έβδομο εδάφιο, το οποίο επιβάλλει στα δικαστήρια της Ένωσης και των κρατών μελών να λαμβάνουν «δεόντως υπόψη» τις επεξηγήσεις.

Επεξήγηση σχετικά με το άρθρο 30 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (2007/C 303/02), με την οποία διευκρινίζεται ότι το εν λόγω άρθρο 30 «εμπνέεται από το άρθρο 24 του αναθεωρημένου Κοινωνικού Χάρτη».

Άρθρο 24 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, το οποίο εισάγει τους όρους της «επαρκούς αποζημιώσεως» ή «άλλης κατάλληλης επανορθώσεως» σε περίπτωση παράνομης απόλυσεως.

Παρατιθέμενες διατάξεις του εθνικού δικαίου

Άρθρο 18, παράγραφος 4, του νόμου 300 της 20ής Μαΐου 1970 (στο εξής: εργατικός κώδικας), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 1, παράγραφος 46, του νόμου 92/2012, κατά το οποίο «στην περίπτωση που το δικαστήριο διαπιστώσει ότι δεν υφίστανται οι αντικειμενικοί δικαιολογητικοί λόγοι ή η εύλογη αιτία όσον αφορά την απόφαση του εργοδότη [...], ακυρώνει την απόλυση και διατάσσει τον εργοδότη να προβεί σε επανένταξη του εργαζομένου στη θέση εργασίας, κατά τα οριζόμενα στην παράγραφο 1, και να καταβάλει αποζημίωση ίση με τις πραγματικές πλήρεις αποδοχές που θα λάμβανε ο εργαζόμενος από την

ημερομηνία της απολύσεως μέχρι την πραγματική επανένταξή του [...] Το ποσό της αποζημίωσης δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι ανώτερο των τελευταίων πραγματικών πλήρων αποδοχών 12 μηνών. Επιπλέον, ο εργοδότης διατάσσεται να καταβάλει τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης του εργαζομένου από την ημερομηνία της απολύσεως μέχρι την πραγματική επανένταξή του [...]

Νόμος 223 της 23ης Ιουλίου 1991 και ειδικότερα: άρθρο 4, που ρυθμίζει τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, άρθρο 5, παράγραφος 1, σχετικά με τα κριτήρια επιλογής, και παράγραφος 3, κατά την οποία «[σ]ε περίπτωση παραβάσεως των κριτηρίων επιλογής που προβλέπονται στην παράγραφο 1, εφαρμόζεται το καθεστώς που προβλέπεται στο άρθρο 18, παράγραφος 4», άρθρο 24, όσον αφορά τις περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων.

Εξουσιοδοτικός νόμος 183/2014 και ειδικότερα: άρθρο 1, παράγραφος 7, κατά το οποίο ο νομοθέτης σκοπεί στην «ενίσχυση των ευκαιριών εντάξεως στην αγορά εργασίας για τους αναζητούντες εργασία».

Νομοθετικό διάταγμα 23 της 4ης Μαρτίου 2015 και ειδικότερα: άρθρο 1, παράγραφος 2, κατά το οποίο δεν λαμβάνεται υπόψη, για τους σκοπούς της επιβολής κυρώσεων, η προγενέστερη ημερομηνία συνάψεως της σχέσεως εργασίας και, ως εκ τούτου, η αποκτηθείσα προϋπηρεσία, αλλά αντιθέτως η ημερομηνία μετατροπής της σχέσεως εργασίας σε ορισμένου χρόνου· άρθρο 3, παράγραφος 1, κατά το οποίο το δικαστήριο διαπιστώνει τη λύση της σχέσεως εργασίας κατά την ημερομηνία απολύσεως και διατάσσει τον εργοδότη να καταβάλει αποζημίωση στην οποία δεν περιλαμβάνονται οι ασφαλιστικές εισφορές και η οποία ισούται με τις αποδοχές των δύο τελευταίων μηνών όπως αυτές υπολογίζονται για την αποζημίωση λόγω λήξεως της συμβάσεως εργασίας, για έκαστο έτος υπηρεσίας, με κατώτατο όριο τους 4 μηνιαίους μισθούς και ανώτατο όριο τους 24 μηνιαίους μισθούς· άρθρο 10, το οποίο προβλέπει την καταβολή αποζημίωσης ως κύρωση σε περίπτωση παράνομης απολύσεως.

Πράξη νομοθετικού περιεχομένου 87 της 12ης Ιουλίου 2018, η οποία, κατόπιν τροποποιήσεων, κατέστη ο νόμος 96 της 9ης Αυγούστου 2018, ο οποίος προβλέπει, σε περίπτωση παράνομης απολύσεως που συντελείται μετά τις 13 Ιουλίου 2018, την επιβολή κλιμακούμενων κυρώσεων με κατώτατο όριο το ποσό που ισούται με 6 μηνιαίους μισθούς και ανώτατο όριο το ποσό που ισούται με 36 μηνιαίους μισθούς, όπως υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που λαμβάνονται υπόψη για την αποζημίωση λόγω λήξεως της συμβάσεως εργασίας.

Συνοπτική έκθεση των πραγματικών περιστατικών και της πορείας της διαδικασίας

- 1 Στις 14 Ιανουαρίου 2013 η ΚΟ προσελήφθη από την Consulmarketing SpA με βάση σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία στις 31 Μαρτίου 2015 μετατράπηκε σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

- 2 Στις 19 Ιανουαρίου 2017 η Consulmarketing SpA κίνησε διαδικασία ομαδικής απολύσεως, σύμφωνα με το άρθρο 4 του νόμου αριθ. 223/1991, σε βάρος 350 εργαζομένων, συμπεριλαμβανόμενης της ΚΟ. Η τελευταία, από κοινού με άλλους συναδέλφους της, προσέφυγε ενώπιον του Tribunale di Milano (πρωτοδικείου Μιλάνου, Ιταλία), επικαλούμενη τον παράνομο χαρακτήρα της απολύσεως λόγω παραβάσεως των κριτηρίων επιλογής.
- 3 Το Tribunale di Milano (πρωτοδικείο Μιλάνου, Ιταλία) κήρυξε τον παράνομο χαρακτήρα της απολύσεως διατάσσοντας ταυτόχρονα την επανένταξη του συνόλου των αιτούντων στις θέσεις εργασίας τους, με εξαίρεση την ΚΟ. Συγκεκριμένα, έκρινε ότι ως προς την τελευταία δεν εφαρμόζεται η προστασία που κατοχυρώνεται στο άρθρο 18 του εργατικού κώδικα, ήτοι, η επανένταξή της στη θέση εργασίας, αλλά αντιθέτως εφαρμόζεται το σύστημα προστασίας αμιγώς αποζημιωτικής φύσεως του νομοθετικού διατάγματος 23/2015, λόγω του ότι η σύμβαση εργασίας της μετατράπηκε [σε σύμβαση αορίστου χρόνου] μετά τις 7 Μαρτίου 2015.
- 4 Η ΚΟ προσέφυγε ενώπιον του Tribunale di Milano (πρωτοδικείου Μιλάνου, Ιταλία), βάλλουσα κατά της διαφορετικής μεταχειρίσεως που προκύπτει από την εν λόγω απόφαση καθώς και κατά της παραβάσεως των κριτηρίων επιλογής εκ μέρους της Consulmarketing SpA. Στη δίκη παρενέβησαν υπέρ της η Federazione Italiana Lavoratori Comercio Turismo e Servizi (Ιταλική Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Τομέα του Εμπορίου, Τουρισμού και Υπηρεσιών, στο εξής: FILCAMS) και η Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Ιταλική Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας, στο εξής: CGIL).
- 5 Η Consulmarketing SpA παρέστη στη δίκη ζητώντας την απόρριψη των αιτημάτων της ΚΟ. Ενώσω εκκρεμούσε η διαδικασία, η εν λόγω εταιρία κηρύχθηκε σε πτώχευση. Δεδομένου ότι η ΚΟ εξακολουθούσε να διατηρεί έννομο συμφέρον από την έκδοση αποφάσεως περί επανεντάξεως στη θέση εργασίας της ακόμη και σε περίπτωση πτωχεύσεως της εργοδότης εταιρίας, η διαδικασία συνεχίστηκε με αντίδικο την υπό πτώχευση Fallimento Consulmarketing SpA.

Βασικά επιχειρήματα των διαδίκων της κύριας δίκης

- 6 Η ΚΟ υποστηρίζει ότι η διάταξη του Tribunale di Milano (πρωτοδικείου Μιλάνου, Ιταλία) εφαρμόζει δύο διαφορετικά συστήματα προστασίας σε εργαζόμενους που τελούν στην ίδια κατάσταση και η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση δεν μπορεί να δικαιολογηθεί με βάση την διαφορετική ημερομηνία προσλήψεώς τους. Επίσης, η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση αντίκειται στο ιταλικό Σύνταγμα και στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Συνοπτική παράθεση του σκεπτικού της απόφασης περί παραπομπής

- 7 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι η εφαρμογή της οδηγίας 98/59/EK εκ μέρους του Ιταλού νομοθέτη οδήγησε στην ταυτόχρονη ύπαρξη τριών διαφορετικών συστημάτων κυρώσεων τα οποία καταρχήν εφαρμόζονται σε πανομοιότυπες σχέσεις εργασίας που υποβάλλονται στο ίδιο πλαίσιο συγκρίσεως και αφορούν την ίδια διαδικασία ομαδικών απολύσεων.
- 8 Συγκεκριμένα, ως προς τις σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου που συνάφθηκαν έως και τις 7 Μαρτίου 2015, εφαρμόζεται η πλήρης επανένταξη στη θέση εργασίας που κατοχυρώνεται στο άρθρο 5, παράγραφος 3, του νόμου 223/1991 σε συνδυασμό με το άρθρο 18 του εργατικού κώδικα. Με βάση το εν λόγω σύστημα κυρώσεων, ο παρανόμως απολυθείς εργαζόμενος μπορεί να προσβάλει την εν λόγω πράξη απόλυσεως ακολουθώντας μια ταχεία δικονομική διαδικασία, ενώ δικαιούται επίσης να ζητήσει την επανένταξη στη θέση εργασίας του, την καταβολή αποζημιώσεως ίση με 12 μηνιαίους μισθούς, οι οποίοι υπολογίζονται με βάση τις πραγματικές αποδοχές, καθώς και την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών που οφείλονται από την ημέρα της απόλυσεως μέχρι την πραγματική επανένταξή του. Αντί της επανένταξής στη θέση εργασίας, μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει την καταβολή αποζημιώσεως που θα περιλαμβάνει 15 μηνιαίους μισθούς.

Αντιθέτως, όσον αφορά τους εργαζομένους που απολύθηκαν παρανόμως και είχαν συνάψει σχέση εργασίας αορίστου χρόνου μετά τις 7 Μαρτίου 2015 ή, όπως συμβαίνει στην υπό κρίση υπόθεση, η οικεία σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου μετετρέπη σε σχέση εργασίας αορίστου χρόνου μετά την ως άνω ημερομηνία, εφαρμόζεται το σύστημα προστασίας αμιγώς αποζημιωτικής φύσεως που προκύπτει από τη συνδυαστική εφαρμογή των άρθρων 3 και 10 του νομοθετικού διατάγματος 23/2015. Η εν λόγω αποζημίωση καθορίζεται από το δικαστήριο και το ποσό της ισούται με τουλάχιστον 4 και κατ' ανώτατο όριο 24 μηνιαίους μισθούς, οι οποίοι στην περίπτωση αυτή δεν υπολογίζονται με βάση τις πλήρεις πραγματικές αποδοχές αλλά με βάση τις χαμηλότερες αποδοχές που αποτελούν τη βάση υπολογισμού για την αποζημίωση λόγω λήξεως της συμβάσεως εργασίας. Επιπλέον, δυνάμει της απόφασης 184 του 2018 του Corte costituzionale (Συνταγματικού Δικαστηρίου, Ιταλία) το δικαστήριο υπολογίζει την εν λόγω αποζημίωση, εντός των ως άνω ορίων, λαμβάνοντας υπόψη όχι μόνον την προϋπηρεσία του απολυθέντος αλλά επίσης το μέγεθος της επιχειρήσεως, τη συμπεριφορά και τους όρους που συμφώνησαν τα μέρη. Ο εργαζόμενος δεν δικαιούται να ζητήσει την επανένταξή του στη θέση εργασίας ούτε την κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών του αλλά, όπως και κάθε απολυθείς εργαζόμενος, λαμβάνει μηνιαίο επίδομα ανεργίας (το καλούμενο «Naspi»), με το οποίο ωστόσο δεν διασφαλίζεται η πλήρης καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών κατά το χρονικό διάστημα της παράνομης απόλυσεως.

Τέλος, για τους εργαζομένους που απολύθηκαν μετά τις 13 Ιουλίου 2018 αναγνωρίζεται ένα είδος αμιγώς αποζημιωτικής προστασίας η οποία προβλέπεται

στην πράξη νομοθετικού περιεχομένου 87/2008, μέσω της καταβολής αποζημιώσεως ποσού που κυμαίνεται από 6 έως 36 μηνιαίους μισθούς.

- 9 Όσον αφορά το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο φρονεί ότι το νομοθετικό διάταγμα 23/2015 εισάγει, όπως συμβαίνει στην υπό κρίση υπόθεση, αδικαιολόγητη διαφορετική μεταχείριση, η οποία αντίκειται στη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλασιού. Συγκεκριμένα, το εν λόγω νομοθετικό διάταγμα, και ιδίως το άρθρο 1, παράγραφος 2, αντίκειται στην αρχή της μη διακρίσεως που κατοχυρώνεται στην εν λόγω ρήτρα, κατά το μέτρο που θεσπίζει δύο διαφορετικά συστήματα προστασίας όσον αφορά εργαζόμενους με την ίδια προϋπηρεσία και περίοδο ισχύος της συμβάσεως εργασίας, με μοναδικό κριτήριο την ημερομηνία προσλήψεως ή μετατροπής της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου, χωρίς να ασκεί ουδεμία επιρροή η προγενέστερη ημερομηνία συνάψεως της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, και, επομένως, η προϋπηρεσία που είχε αποκτηθεί πριν από τη μετατροπή της συμβάσεως εργασίας, για τους σκοπούς της εφαρμοστέας προστασίας. Ως εκ τούτου, ο εργαζόμενος που προσελήφθη υπό καθεστώς ορισμένου χρόνου περιέρχεται σε μειονεκτική θέση όσον αφορά τις «συνθήκες απασχολήσεως».
- 10 Το αιτούν δικαστήριο υπενθυμίζει ότι, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου της ΕΕ, η εν λόγω ρήτρα 4 απαγορεύει, γενικώς, κατά τρόπο μη επιδεχόμενο αμφισβήτηση, οποιαδήποτε μη αντικειμενικώς δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, όσον αφορά τις συνθήκες απασχολήσεως, ενώ είναι απαλλαγμένη αιρέσεων και αρκούντως ακριβής ώστε να μπορούν οι ιδιώτες να την επικαλεστούν έναντι του κράτους ενώπιον εθνικού δικαστηρίου, με αποτέλεσμα να μην εφαρμόζεται η αντίθετη διάταξη εσωτερικού δικαίου. Συγκεκριμένα, μια τέτοια άνιση μεταχείριση όσον αφορά τις συνθήκες απασχολήσεως μπορεί να δικαιολογηθεί μόνον από την ύπαρξη σαφών και συγκεκριμένων στοιχείων διαφοροποιήσεως που να χαρακτηρίζουν τις συνθήκες εργασίας και να οφείλονται στη φύση και στα χαρακτηριστικά των ασκούμενων καθηκόντων (βλ. απόφαση της 8ης Σεπτεμβρίου 2011, C-177/10, απόφαση της 15ης Απριλίου 2008, C-268/06, απόφαση της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, C-307/05, και απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2012, συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-302/11 και C-305/11).
- 11 Σύμφωνα με το αιτούν δικαστήριο, στην υπό κρίση υπόθεση δεν στοιχειοθετούνται αντικειμενικοί λόγοι που να δικαιολογούν την άνιση μεταχείριση που εισάγει το νομοθετικό διάταγμα 23/2015. Τα καθήκοντα που συγκρίνονται στη διαδικασία ομαδικής απολύσεως είναι παρεμφερή, και ως εκ τούτου, η προϋπηρεσία δεν μπορεί να αξιολογείται διαφορετικά με βάση τη διάρκεια της εκάστοτε συμβάσεως προκειμένου να καθοριστεί το σύστημα κυρώσεων που εφαρμόζεται σε περίπτωση παράνομης απολύσεως. Εξάλλου, η μετατροπή της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου δεν συνιστά «νέα πρόσληψη», κατά το μέτρο που, όπως έχει ήδη κριθεί από το Corte di cassazione (Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο, Ιταλία), η ήδη συναφθείσα σχέση εργασίας τροποποιείται μόνον κατά το σκέλος που αφορά τη διάρκεια της συμβάσεως ενώ δεν μεταβάλλονται οι όροι που διέπουν τις

υποχρεώσεις των μερών. Επομένως, δεν πρόκειται για συνήθη διαχρονική διαδοχή νόμων που αφορούν τα ίδια πραγματικά περιστατικά, αλλά για τη σύγχρονη ύπαρξη κανόνων που αφορούν ίδιες περιπτώσεις. Τέλος, η εισαγωγή διακρίσεως μεταξύ όμοιων περιπτώσεων, με βάση απλώς την ημερομηνία προσλήψεως, είναι εμφανώς μη εύλογη υπό το πρίσμα των αρχών της λογικής, της αναλογικότητας και της ίσης μεταχειρίσεως.

- 12 Ο μη εύλογος αυτός χαρακτήρας προκύπτει κυρίως από την ταυτόχρονη ύπαρξη δύο συστημάτων προστασίας, ένα εκ των οποίων είναι ισχυρότερο, γεγονός το οποίο ωθεί τον εργοδότη να προτιμά τις λιγότερο προστατευμένες σχέσεις εργασίας, με αποτέλεσμα να αποδίδεται σπουδαιότητα σε ένα συγκεκριμένο κριτήριο, εκείνο της διάρκειας της σχέσεως εργασίας, το οποίο δεν ταυτίζεται με τα γενικά και αφηρημένα κριτήρια επιλογής που επιβάλλει ο νομοθέτης. Αντιθέτως, κατά την κρίση του αιτούντος δικαστηρίου, το σύστημα κυρώσεων που προβλέπεται στον νόμο 223/1991, και, συγκεκριμένα, η προστασία που θεσπίζεται στο άρθρο 5, παράγραφος 3, αποκοπεί πλήρως στην αποτροπή του εργοδότη από την πραγματοποίηση αυθαίρετων απολύσεων σε περίπτωση κρίσεως της επιχειρήσεως.
- 13 Ο μη εύλογος αυτός χαρακτήρας απορρέει επίσης από το γεγονός ότι η ύπαρξη δύο διαφορετικών συστημάτων κυρώσεων μειώνει το επίπεδο προστασίας των θεμελιώδους σημασίας σχέσεων για τις οποίες ο νόμος επιβάλλει περιορισμούς και όχι αυθαίρετες επιλογές, χωρίς ταυτόχρονα να ενισχύει την προστασία άλλου ισοδύναμου συμφέροντος. Τέλος, κάτι τέτοιο είναι μη εύλογο ως ασυνεπές και ακατάλληλο υπό το πρίσμα του επιδιωκόμενου σκοπού, ήτοι της ενίσχυσης της εργασίας αορίστου χρόνου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 1 του εξουσιοδοτικού νόμου 183/2014. Εξάλλου, κατά την κρίση του αιτούντος δικαστηρίου, τυχόν κανόνας που, καίτοι θεσπίστηκε με σκοπό την ανάπτυξη της εργασίας, εντούτοις συνεπάγεται την υποβάθμιση της υφιστάμενης προστασίας, δεν παρουσιάζει ούτε συνέπεια ούτε συνάφεια και, ως εκ τούτου, είναι ακατάλληλος σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό.
- 14 Εφαρμόζοντας τη νομολογία του Δικαστηρίου στην υπόθεση Mangold (βλ. απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2005, C-144/04), το αιτούν δικαστήριο ελέγχει στη συνέχεια εάν το σύστημα κυρώσεων που προβλέπεται στο νομοθετικό διάταγμα 23/2015, μεταξύ των διαφόρων πιθανών μέσων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την επίτευξη του σκοπού της ανάπτυξης της απασχόλησης, είναι το λιγότερο περιοριστικό ως προς τα επίμαχα δικαιώματα ή εκείνο που θεσπίζει αναλογικά βάρη υπό το πρίσμα των επιδιωκόμενων σκοπών. Προς τον σκοπό αυτό, συγκρίνει τις πραγματικές συνέπειες του εν λόγω διατάγματος με εκείνες τις οποίες θεωρητικά έπρεπε να έχει σύμφωνα με τα έγγραφα τεκμηριώσεως (World Economic Outlook 2016, Έγγραφο αξιολογήσεως αριθ. 7 της Υπηρεσίας Αξιολογήσεως του Αντίκτυπου της Γερουσίας), καθώς και σύμφωνα με την ιταλική εθνική εμπειρία από την εφαρμογή του εν λόγω διατάγματος, και συμπεραίνει ότι το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, ήτοι η αύξηση των θέσεων σταθερής απασχόλησης, αποδείχθηκε ολωσδιόλου ανεπαρκές. Ως εκ τούτου φρονεί ότι το νομοθετικό διάταγμα 23/2015 δεν επιτυγχάνει δίκαιη

στάθμιση μεταξύ του δικαιώματος στην εργασία και του συμφέροντος της επιχειρήσεως ή μεταξύ της προστασίας της θέσεως εργασίας και του συμφέροντος στην απασχόληση ως «σκοπού γενικού συμφέροντος» που δικαιολογεί τη μείωση του επιπέδου προστασίας.

- 15 Το αιτούν δικαστήριο κρίνει, επομένως, αναγκαίο, ιδίως όσον αφορά το θεμελιώδες δικαίωμα που κατοχυρώνεται στο άρθρο 30 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, να αποφανθεί το Δικαστήριο της ΕΕ σχετικά με το ζήτημα εάν, δυνάμει της αρχής της μη διακρίσεως όσον αφορά τις συνθήκες απασχολήσεως, που κατοχυρώνεται στην εν λόγω ρήτρα 4, η ημερομηνία μετατροπής της σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου συνιστά «αντικειμενικό λόγο» που δικαιολογεί τη διάκριση μεταξύ των ειδών της παρεχόμενης προστασίας. Συγκεκριμένα, διερωτάται εάν σύμφωνα με τους κανόνες των οποίων έγινε επίκληση, τμήμα της προϋπηρεσίας στο πλαίσιο της ίδιας μετατραπέυσης σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να μην ληφθεί υπόψη στο πλαίσιο της νομοθεσίας κράτους μέλους προκειμένου να εμποδιστεί η εφαρμογή μιας πιο ενισχυμένης προστασίας της σχέσεως εργασίας, η οποία εντούτοις κατοχυρώνεται για τις σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου που συνάφθηκαν κατά την ίδια περίοδο εργασίας πριν από τη μετατροπή.
- 16 Όσον αφορά το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο φρονεί ότι η ύπαρξη δύο διαφορετικών συστημάτων κυρώσεων που θεσπίζει το νομοθετικό διάταγμα 23/2015 αντίκειται στις αρχές στις οποίες στηρίζεται η προστασία που προβλέπει η οδηγία 98/59/ΕΚ για το σύνολο των εργαζομένων σε περίπτωση αδικαιολόγητων απολύσεων. Συγκεκριμένα, σκοπός της εν λόγω οδηγίας είναι να εξασφαλίσει συγκεκριμένη και ουσιαστική κανονιστική ομοιομορφία καθώς και αποτελεσματική και κατάλληλη προστασία, με σκοπό την αποφυγή διαφορών σε επίπεδο νομοθεσίας οι οποίες δύνανται να εισάγουν αδικαιολόγητη δυσμενή διάκριση σε βάρος συγκεκριμένων εργαζομένων σε περιπτώσεις κρίσεως της επιχειρήσεως.
- 17 Καταρχάς, το νομοθετικό διάταγμα 23/2015 αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως που κατοχυρώνεται στο άρθρο 20 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, διότι συνυπάρχουν δύο συστήματα προστασίας έναντι των παράνομων ομαδικών απολύσεων τα οποία, καιτοι βασίζονται στις ίδιες ταυτοχρόνως πληρούμενες προϋποθέσεις, εντούτοις, προβλέπουν, για δύο σχέσεις εργασίας που διαθέτουν τα ίδια χαρακτηριστικά, ισχυρότερη προστασία για ορισμένους και ασθενέστερη προστασία για άλλους εργαζομένους, ανάλογα με τη διαφορετική ημερομηνία προσλήψεως. Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο παραπέμπει στη νομολογία του Δικαστηρίου της ΕΕ, σύμφωνα με την οποία η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως παραβιάζεται όταν επιφυλάσσεται διαφορετική μεταχείριση σε δύο κατηγορίες προσώπων εάν τελούν σε πραγματική και νομική κατάσταση που δεν παρουσιάζει ουσιαστική διαφορά.
- 18 Η ύπαρξη δύο διαφορετικών συστημάτων προστασίας αντίκειται, επίσης, στην αρχή της μη διακρίσεως που κατοχυρώνεται στο άρθρο 21 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, κατά το μέτρο που η επαγγελματική

αρχαιότητα ενός εργαζομένου που προσλαμβάνεται υπό καθεστώς ορισμένου χρόνου τυγχάνει διαφορετικής μεταχειρίσεως σε σχέση με εκείνη του εργαζομένου που προσλαμβάνεται υπό καθεστώς αορίστου χρόνου.

- 19 Επίσης, το εν λόγω διπλό σύστημα αντίκειται στις αρχές της καταλληλότητας, της αποτελεσματικότητας και του αποτρεπτικού χαρακτήρα στις οποίες πρέπει να βασίζεται η προστασία έναντι των παράνομων απολύσεων σύμφωνα με το άρθρο 30 του ως άνω Χάρτη και την οδηγία 98/59/ΕΚ. Προκειμένου να προσδιοριστεί το ελάχιστο περιεχόμενο του δικαιώματος στην προστασία έναντι των παράνομων απολύσεων κατά το δίκαιο της Ένωσης, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι μολονότι το άρθρο 30 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ παρέχει στα κράτη μέλη τη διακριτική ευχέρεια να ρυθμίζουν τις συνέπειες που απορρέουν από την παράνομη απόλυση, επιβάλλει εντούτοις την άσκηση αυτής «σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης». Το εν λόγω άρθρο 30 πρέπει επομένως να αναγνωσθεί λαμβανομένων δεόντως υπόψη των επεξηγήσεων (2007/C 303/02) που επισυνάπτονται στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, οι οποίες παραπέμπουν στο άρθρο 24 του αναθεωρημένου Κοινωνικού Χάρτη. Το τελευταίο αυτό νομοθέτημα θεσπίζει τους συγκεκριμένους όρους σχετικά με την πρόβλεψη μιας «επαρκούς αποζημίωσης» ή «άλλης κατάλληλης επανορθώσεως», όπως έχουν ερμηνευτεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων.
- 20 Συγκεκριμένα, όσον αφορά την έννοια της «επαρκούς αποζημίωσης», η ως άνω επιτροπή διατείνεται ότι πρέπει να συμπεριλαμβάνει: α) την αποζημίωση για την περιουσιακή ζημία που επήλθε μεταξύ της απόλυσεως και της αποφάσεως που εκδόθηκε επί του ασκηθέντος ένδικου βοηθήματος, β) τη δυνατότητα επανεντάξεως στη θέση εργασίας, και γ) την οικονομική αντιστάθμιση η οποία πρέπει να κρίνεται επαρκής για τη διασφάλιση της αποκαταστάσεως της ζημίας και για την αποτροπή του εργοδότη από την επανάληψη της παρανομίας. Ως εκ τούτου, η προστασία μέσω της καταβολής αποζημίωσης πράγματι προβλέπεται ως εναλλακτική λύση αντί του μέτρου επανεντάξεως στη θέση εργασίας, ενώ μπορεί να κριθεί ως κατάλληλη μορφή προστασίας μόνον εφόσον μπορεί να διασφαλίσει στον εργαζόμενο την καταρχήν εις ακέραιον αποκατάσταση της προκληθείσας περιουσιακής ζημίας. Αντιθέτως, όσον αφορά την έννοια της «άλλης κατάλληλης επανορθώσεως», αυτή πρέπει υποχρεωτικώς να περιλαμβάνει την επανένταξη στη θέση εργασίας, εφόσον αποτελεί το κατεξοχήν βοήθημα για την επαναφορά του εργαζομένου στην προτέρα κατάσταση. Ως εκ τούτου, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων φρονεί ότι τα αποζημιωτικά συστήματα στα οποία θεσπίζεται ανώτατο όριο αποζημίωσης αντίκεινται στο άρθρο 24 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, καθόσον συνεπάγονται μια αναπόφευκτη απόκλιση μεταξύ πραγματικής ζημίας και επιδικάσεως ορισμένης αποζημίωσης.
- 21 Κατά το αιτούν δικαστήριο, με βάση την εν λόγω ερμηνευτική προσέγγιση, η οποία είναι εξάλλου συνεπής με τις διατάξεις του άρθρου 10 της Συμβάσεως αριθ. 158 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας η οποία δεν έχει κυρωθεί από την

Ιταλία, προκύπτει ότι η αποζημιωτικής φύσεως προστασία πρέπει να προβλέπεται μόνον οσάκις δεν καθίσταται δυνατή η επανένταξη στη θέση εργασίας.

- 22 Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο παραπέμπει στη νομολογία του Δικαστηρίου της ΕΕ, κατά την οποία τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα που κατοχυρώνονται στο δίκαιο της Ένωσης πρέπει να προστατεύονται με «αποτελεσματικές» και «ουσιαστικές» κυρώσεις, οι οποίες θα έχουν έναντι του εργοδότη «πράγματι αποτρεπτικό αποτέλεσμα» (βλ. συναφώς ομοίως την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων που προβλέπεται στο άρθρο 18 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ και στην οδηγία 2000/78/ΕΚ). Η επιλογή της αποζημίωσης ως μέτρου προστασίας επιβάλλει την καταρχήν πλήρη αποκατάσταση της ζημίας του θύματος, στο πλαίσιο της οποίας η πρόβλεψη ενός ανώτατου ορίου και η θέσπιση μέτρων τα οποία δεν κρίνονται ως επαρκή για την αποκατάσταση της ζημίας λόγω της παρελεύσεως του χρόνου αποδεικνύονται ακατάλληλα προς τον σκοπό αυτό (βλ. απόφαση της 2ας Αυγούστου 1993, C-271/91, απόφαση της 4ης Δεκεμβρίου 2003, C-63/01, και απόφαση της 10ης Απριλίου 1984, C-14/83).
- 23 Το αιτούν δικαστήριο κρίνει, ως εκ τούτου, αναγκαία την υποβολή ερωτήματος στο Δικαστήριο της ΕΕ σχετικά με το ζήτημα εάν το δικαίωμα της ισότητας που κατοχυρώνεται στο άρθρο 20 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ και το δικαίωμα προστασίας έναντι των αδικαιολόγητων απολύσεων που προβλέπεται στο άρθρο 30 του εν λόγω Χάρτη, ο οποίος εμπνέεται από τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, επιτρέπουν, όσον αφορά τις ομαδικές απολύσεις που διέπονται από την οδηγία 98/59/ΕΚ, στο πλαίσιο της ίδιας διαδικασίας και σε περίπτωση παραβάσεως των κριτηρίων επιλογής, τη θέσπιση δύο διαφορετικών συστημάτων προστασίας που, καίτοι διασφαλίζουν σε ορισμένους εργαζομένους την επανένταξή τους στη θέση εργασίας, εντούτοις, ως προς άλλους εργαζομένους, προβλέπουν απλώς και μόνον αποζημίωση υποκείμενη μάλιστα σε ανώτατο όριο, η οποία υπολογίζεται κατά τρόπον διαφορετικό ανάλογα με την εκάστοτε ισχύουσα σύμβαση και η οποία επιπλέον δεν συμπεριλαμβάνει την καταβολή ασφαλιστικών εισφορών.