

**Cauza C-652/19****Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

2 septembrie 2019

**Instanța de trimitere:**

Tribunale di Milano (Italia)

**Data deciziei de trimitere:**

5 august 2019

**Reclamantă:**

KO

**Pârâtă:**

Fallimento Consulmarketing SpA

**Interveniente în susținerea reclamantei:**

FILCAMS și CGIL

**Obiectul procedurii principale**

Procedură de opoziție inițiată de KO împotriva hotărârii pronunțate în cadrul unei proceduri de măsuri provizorii de Tribunale di Milano [Tribunalul din Milano], Secția pentru litigii de muncă. În special, KO susține că această hotărâre, prin care au fost declarate nelegale toate concedierile atacate, dar prin care s-a dispus reintegrarea la locul de muncă a tuturor reclamanților în afară de KO, constituie o diferență de tratament nejustificată în privința sa.

**Obiectul și temeiul juridic al trimiterii preliminare**

Interpretarea, pe de o parte, a principiilor egalității de tratament și nediscriminării prevăzute în clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată care figurează în anexa la Directiva 99/70/CE (denumită în continuare „clauza 4 din acordul-cadru”) și a articolelor 20 și 21 din Carta drepturilor fundamentale a

Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) și, pe de altă parte, a conținutului protecției efective, adecvate și disuasive împotriva concedierilor nejustificate, garantată de Directiva 98/85/CE, la articolele 20 și 30 din cartă și la articolul 24 din Carta Socială Europeană

Articolul 267 TFUE

### **Întrebările preliminare**

1) *„Principiile egalității de tratament și nediscriminării în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă prevăzute de clauza 4 din Acordul-cadru care figurează în anexa la Directiva 99/70/CE se opun dispozițiilor articolului 1 alineatul 2 și ale articolului 10 din Decretul legislativ 23/15, care, referitor la concedierile colective nelegale din cauza încălcării criteriilor de selecție, prevăd un dublu sistem diferențiat de protecție, în temeiul căruia se asigură în contextul aceleiași proceduri o protecție adecvată, efectivă și disuasivă a raporturilor de muncă pe durată nedeterminată constituite anterior datei de 7 martie 2015, pentru care sunt prevăzute măsura reintegrării și plata contribuțiilor în sarcina angajatorului, și care introduce, în schimb, o protecție pur compensatorie în cadrul unei limite minime și al unei limite maxime, cu o efectivitate redusă și cu o capacitate disuasivă inferioară pentru raporturile de muncă pe durată determinată care au o vechime egală, întrucât au fost constituite înainte de această dată, dar au fost transformate în raporturi de muncă pe durată nedeterminată ulterior datei de 7 martie 2015?”*

2) *„Dispozițiile articolelor 20 și 30 din cartă și dispozițiile Directivei 98/59/CE se opun unei dispoziții normative precum cea de la articolul 10 din Decretul legislativ 23/15, care introduce numai pentru lucrătorii recrutați cu raporturi de muncă pe durată nedeterminată (sau cu raporturi de muncă pe durată determinată transformate în raporturi de muncă pe durată nedeterminată) începând cu 7 martie 2015 o dispoziție potrivit căreia, în cazul unor concedieri colective nelegale din cauza încălcării criteriilor de selecție, spre deosebire de celelalte raporturi de muncă similare care au fost constituite anterior și care sunt implicate în aceeași procedură, nu este prevăzută reintegrarea la locul de muncă și care introduce, în schimb, un sistem concurent de protecție pur compensatorie, inadecvat pentru a remedia consecințele economice care decurg din pierderea locului de muncă și mai puțin favorabil decât celălalt model coexistent, aplicat celorlalți lucrători ale căror raporturi au aceleași caracteristici, cu singura excepție a datei transformării sau a constituirii?”*

### **Dispozițiile de drept al Uniunii invocate**

Directiva 98/59/CE; în special: considerentul (2), potrivit căruia „este important să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, luându-se în considerare necesitatea dezvoltării economice și sociale echilibrate în cadrul Comunității”; considerentul (4), privind obiectivul acestei directive de

eliminarea a diferențelor dintre reglementările în materia în discuție; articolul 5, care permite statelor membre să adopte acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor.

Clauza 4 din acordul-cadru, potrivit căreia: „[...] [î]n ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective”.

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene; în special: articolul 20, privind principiul egalității de tratament; articolul 21, referitor la principiul nediscriminării; articolul 30, potrivit căruia: „[o]rice lucrător are dreptul la protecție împotriva oricărei concedieri nejustificate, în conformitate cu dreptul Uniunii și cu legislațiile și practicile naționale”; articolul 52 alineatul (7), care impune instanțelor judecătorești ale Uniunii și ale statelor membre să țină „seama” de explicații.

Explicația cu privire la articolul 30 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (2007/C 303/02), care precizează că articolul 30 menționat „este inspirat din articolul 24 litera (a) din Carta socială revizuită”.

Articolul 24 din Carta socială europeană, care prevede parametrii de „indemnizație adecvată” sau de „altă reparație corespunzătoare” în caz de concediere nelegală.

### **Dispozițiile naționale invocate**

Articolul 18 al patrulea paragraf din Legea nr. 300 din 20 mai 1970 (denumită în continuare „Statutul lucrătorilor”), astfel cum a fost modificat prin articolul 1 alineatul 46 din Legea nr. 92/2012, potrivit căruia „în ipotezele în care constată că nu sunt întrunite elementele motivului obiectiv justificat sau ale justei cauze invocate de angajator [...], instanța anulează concedierea și obligă angajatorul la reintegrarea la locul de muncă în conformitate cu primul paragraf și la plata unei compensații cu titlu de despăgubire corespunzătoare ultimei remunerații globale *de facto* începând de la data concedierii și până la data reintegrării efective [...]. În orice caz, cuantumul compensației cu titlu de despăgubire nu poate depăși 12 remunerații lunare globale *de facto*. Angajatorul va fi de asemenea obligat la plata contribuțiilor de asigurări sociale și de asigurări sociale de sănătate începând cu data concedierii și până la data reintegrării efective [...]”.

Legea nr. 223 din 23 iulie 1991; în special: articolul 4, care reglementează procedura referitoare la concedierile colective; articolul 5 alineatul 1, privind criteriile de selecție, și alineatul 3, potrivit căruia: „[î]n cazul încălcării criteriilor de selecție menționate la alineatul 1, se aplică regimul prevăzut la al patrulea

paragraf al aceluiași articol 18”; articolul 24, referitor la cazurile de concediere colectivă.

Legea de abilitare nr. 183/2014; în special, articolul 1 alineatul 7, potrivit căruia legiuitorul urmărește „sporirea șanselor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă de a intra pe piața muncii”.

Decretul legislativ nr. 23 din 4 martie 2015; în special: articolul 1 alineatul 2, potrivit căruia, în ceea ce privește sistemul de sancționare, nu sunt relevante data anterioară de constituire a raporturilor de muncă și, prin urmare, vechimea în muncă anterioară, ci data la care au fost transformate raporturile de muncă; articolul 3 alineatul 1, potrivit căruia instanța constată încetarea raportului de muncă la data concedierii și obligă angajatorul la plata unei compensații, care nu face obiectul contribuțiilor de asigurări sociale, într-un quantum corespunzător ultimelor două remunerații lunare utile pentru stabilirea indemnizației acordate la încetarea raportului de muncă (Trattamento di Fine Rapporto, denumit în continuare „TFR”), pentru fiecare an de activitate și, în orice caz, într-un quantum de cel puțin patru și de cel mult 24 de remunerații lunare; articolul 10, care prevede un sistem de sancțiuni compensatorii în cazul concedierilor nelegale.

Decretul-lege nr. 87 din 12 iulie 2018, aprobat cu modificări prin Legea nr. 96 din 9 august 2018, care prevede, în cazul concedierilor nelegale efectuate începând cu 13 iulie 2018, o sancțiune care variază între o limită minimă de șase remunerații lunare și o limită maximă de 36 de remunerații lunare, calculate pe baza remunerației utile pentru stabilirea TFR.

### **Prezentare succintă a situației de fapt și a procedurii principale**

- 1 La 14 ianuarie 2013, KO a fost recrutată de societatea Consulmarketing SpA cu contract de muncă pe durată determinată, care, la 31 martie 2015, a fost transformat în contract de muncă pe durată nedeterminată.
- 2 La 19 ianuarie 2017, Consulmarketing SpA a inițiat, în temeiul articolului 4 din Legea nr. 223/1991, o procedură de concediere colectivă față de 350 de lucrători, printre care KO. Aceasta din urmă, împreună cu alți colegi, a formulat o acțiune la Tribunale di Milano [Tribunalul din Milano], invocând nelegalitatea concedierii ca urmare a încălcării criteriilor de selecție.
- 3 Tribunale di Milano [Tribunalul din Milano] a declarat nelegalitatea concedierii, dispunând însă reintegrarea la locul de muncă a tuturor reclamantilor cu excepția lui KO. Instanța menționată a reținut că aceștia din urmă nu i se aplică protecția prevăzută la articolul 18 din Statutul lucrătorilor, și anume reintegrarea la locul de muncă, ci protecția pur compensatorie introdusă prin Decretul legislativ nr. 23/2015, având în vedere că data transformării raportului său de muncă era ulterioară datei de 7 martie 2015.

- 4 Ulterior, KO a inițiat o procedură de opoziție în fața Tribunale di Milano (Tribunalul din Milano), contestând diferența de tratament care decurge din hotărârea menționată și încălcarea criteriilor de selecție de către Consulmarketing SpA. În susținerea argumentelor sale, au intervenit în procedură Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi [Federația Italiană a Lucrătorilor din Sectoarele Comerțului, Turismului și Serviciilor] (FILCAMS) și Confederazione Generale Italiana del Lavoro [Confederația Generală Italiană a Muncii] (CGIL).
- 5 Societatea Consulmarketing SpA s-a constituit parte în judecată, solicitând respingerea cererilor formulate de KO. În cursul desfășurării procedurii de opoziție, societatea menționată mai sus a fost declarată în stare de faliment. Întrucât se menține interesul reclamantei de a obține o hotărâre de reintegrare la locul de muncă chiar în cazul falimentului angajatorului său, procedura a fost reluată împotriva Fallimento Consulmarketing SpA.

### **Principalele argumente ale părților din procedura principală**

- 6 KO consideră că hotărârea pronunțată de Tribunale di Milano (Tribunalul din Milano) aplică două forme diferite de protecție unor lucrători care se află în aceeași situație și că o astfel de diferență de tratament nu poate fi justificată pe baza datei diferite de recrutare a acestora. În plus, o astfel de diferență ar fi contrară Constituției italiene și dreptului Uniunii Europene.

### **Prezentare succintă a motivelor trimiterii preliminare**

- 7 Instanța de trimitere arată că transpunerea Directivei 98/59/CE de către legiuitorul italian a determinat coexistența a trei modele diferite de sancționare care, teoretic, pot fi aplicate unor raporturi de muncă identice, care fac obiectul unei aceeași comparări în cadrul aceleiași proceduri de concediere colectivă.
- 8 Astfel, raporturilor de muncă pe durată nedeterminată constituite până la 7 martie 2015 li se aplică protecția sub aspectul reintegrării depline, prevăzută la articolul 5 alineatul 3 din Legea nr. 223/1991 coroborat cu articolul 18 din Statutul lucrătorilor. În temeiul acestui model de sancționare, lucrătorul concediat nelegal poate exercita o cale de atac împotriva concedierii respective, urmând o procedură rapidă, și are dreptul la reintegrarea la locul de muncă deținut anterior, la o compensație în cuantum de 12 remunerații lunare, stabilite pe baza remunerației globale *de facto*, precum și la plata contribuțiilor de asigurări sociale și de asigurări sociale de sănătate începând cu data concedierii și până la data reîncadrării efective. Ca alternativă la reintegrarea la locul de muncă, acesta poate opta pentru o compensație care include 15 remunerații lunare suplimentare.

În schimb, lucrătorilor concediați nelegal ale căror raporturi de muncă pe durată nedeterminată au fost constituite începând cu 7 martie 2015 sau, precum în speță, ale căror raporturi de muncă pe durată determinată au fost transformate în

raporturi de muncă pe durată nedeterminată după această dată li se aplică protecția pur compensatorie prevăzută la articolul 3 coroborat cu articolul 10 din Decretul legislativ nr. 23/2015. Această compensație este stabilită de instanță în cadrul unei limite minime de patru remunerații lunare și al unei limite maxime de 24 de remunerații lunare, care nu mai sunt calculate pe baza remunerației globale *de facto*, ci pe baza unei remunerații mai mici, astfel cum este calculată pentru stabilirea TFR. În plus, în temeiul hotărârii nr. 194 din 2018 a Corte costituzionale [Curtea Constituțională], instanța stabilește această compensație, în cadrul limitelor menționate mai sus, ținând seama nu numai de vechimea în muncă, ci și de dimensiunea întreprinderii, de situația și de comportamentul părților. Lucrătorul nu are dreptul la reintegrarea în muncă și nici la plata contribuțiilor de asigurări sociale și de asigurări sociale de sănătate, dar, la fel ca orice lucrător concediat, percepe o indemnizație de șomaj lunară (așa-numita „Naspi”), care nu garantează însă deplinătatea contribuției în perioada de șomaj nelegal.

În sfârșit, lucrătorilor concediați începând cu data de 13 iulie 2018 li se acordă protecția pur compensatorie prevăzută de Decretul-lege nr. 87/2018, în cadrul unei limite minime de șase remunerații lunare și al unei limite maxime de 36 de remunerații lunare.

- 9 În ceea ce privește prima întrebare, instanța de trimitere consideră că Decretul legislativ nr. 23/2015 determină, precum în speță, o diferență de tratament nejustificată, care este contrară clauzei 4 din acordul-cadru. Astfel, decretul legislativ menționat, în special articolul 1 alineatul 2 din acesta, încalcă principiul nediscriminării prevăzut în clauza amintită, prin introducerea unui dublu sistem de protecție în privința lucrătorilor care au aceeași vechime și aceeași perioadă de încadrare în muncă, pe baza datei recrutării sau a transformării contractului pe durată determinată, și prin excluderea relevanței, pentru stabilirea protecției aplicabile, a datei anterioare de constituire a raportului de muncă pe durată determinată și, prin urmare, a vechimii dobândite anterior transformării raportului de muncă. În acest mod, lucrătorul recrutat pe durată determinată este dezavantajat în ceea ce privește „condițiile de încadrare în muncă”.
- 10 Instanța de trimitere amintește că, potrivit jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, clauza 4 menționată mai sus interzice în general și în termeni neechivoci orice diferență de tratament care nu este justificată în mod obiectiv în raport cu lucrătorii pe durată determinată în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă și este necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de un particular în fața unei instanțe naționale, determinând astfel înlăturarea aplicării normei de drept intern contrare. În special, o diferență de tratament în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă poate fi justificată numai prin elemente de diferențiere precise și concrete care caracterizează modalitățile de muncă și care țin de natura și de caracteristicile atribuțiilor îndeplinite (a se vedea Hotărârea din 8 septembrie 2011, C-177/10, Hotărârea din 15 aprilie 2008, C-268/06, Hotărârea din 13 septembrie 2007, C-307/05, și Hotărârea din 18 octombrie 2012, C-302/11 și C-305/11).

- 11 Potrivit instanței de trimitere, în speță nu există astfel de motive obiective care să justifice diferența de tratament care decurge din Decretul legislativ nr. 23/2015. Atribuțiile comparate în cadrul procedurii de concediere colectivă sunt omogene, astfel încât vechimea în muncă nu poate fi apreciată în mod diferit în funcție de durata contractului în discuție pentru a stabili modelul de sancționare aplicabil în cazul concedierilor nelegale. În plus, transformarea raportului de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată nu constituie o „nouă recrutare”, întrucât, astfel cum a statuat Corte di cassazione [Curtea de Casație], raportul de muncă, constituit anterior, se modifică numai sub aspectul duratei contractului, rămânând identic în ceea ce privește reglementarea obligațiilor părților. Așadar, nu este vorba despre o succesiune normală în timp a unor legi care reglementează aceeași situație de fapt, ci despre coexistența unor norme referitoare la aceleași situații. În sfârșit, operarea unei distincții între situații de fapt identice numai pe baza datei de recrutare prezintă aspecte evidente de iraționalitate în ceea ce privește caracterul rezonabil, proporționalitatea și egalitatea de tratament.
- 12 Un astfel de caracter irațional decurge în special din coexistența a două sisteme de protecție, dintre care unul este mai puțin puternic, care orientează angajatorul în favoarea raporturilor de muncă mai puțin protejate, ceea ce are drept consecință relevanța acordată unui factor, și anume durata raportului de muncă, fără legătură cu parametrii generali și abstracți de selecție impuși de legiuitor. În schimb, potrivit instanței de trimitere, modelul de sancționare prevăzut de Legea nr. 223/1991, și în special protecția prevăzută la articolul 5 alineatul 3 din aceasta, răspunde pe deplin obiectivului de a descuraja angajatorul să efectueze concedieri în mod arbitrar în contextul unei crize a întreprinderii.
- 13 Caracterul irațional reiese și din faptul că dublul model de sancționare menționat reduce nivelul de protecție a unor raporturi fundamentale, pentru care ordinea juridică impune o selecție cu caracter obligatoriu, iar nu arbitrară, fără a spori în același timp protecția unui alt interes de același rang. În sfârșit, acesta este nerezonabil, întrucât este incoerent și inadecvat în raport cu scopul urmărit, și anume promovarea ocupării forței de muncă pe durată nedeterminată, în conformitate cu articolul 1 din Legea de abilitare nr. 183/2014. Astfel, potrivit instanței de trimitere, o normă care prevede drept obiectiv creșterea ocupării forței de muncă printr-o modificare *in peius* a protecției nu este nici pertinentă, nici adecvată și, în consecință, este insuficientă în raport cu obiectivul urmărit.
- 14 Aplicând jurisprudența Curții de Justiție în cauza Mangold (a se vedea Hotărârea din 22 noiembrie 2005, C-144/04), instanța de trimitere examinează în continuare aspectul dacă modelul de sancționare prevăzut de Decretul legislativ nr. 23/2015, printre diferitele instrumente posibile care pot fi utilizate pentru a atinge obiectivul de creștere a ocupării forței de muncă, este unul care restrânge cel mai puțin drepturile comparate sau unul care prevede sarcini proporționale în raport cu îndeplinirea obiectivelor sale. În acest scop, compară rezultatele efective ale decretului menționat cu cele pe care ar fi trebuit teoretic să le realizeze și, în lumina documentației utilizate (World Economic Outlook 2016, Documentul de

evaluare nr. 7 al Biroului de evaluare a impactului din cadrul senatului), precum și a experienței italiene în aplicarea acestui decret, concluzionează că rezultatul preconizat, și anume creșterea ocupării stabile a forței de muncă, s-a dovedit absolut deficitar. În consecință, instanța de trimitere consideră că Decretul legislativ nr. 23/2015 nu realizează un echilibru just între dreptul la muncă și interesele întreprinderii sau între protecția locului de muncă și interesul ocupării forței de muncă în calitate de „obiectiv de interes general” care justifică diminuarea protecției.

- 15 Prin urmare, instanța de trimitere consideră că este necesar, inclusiv în raport cu dreptul fundamental conferit de articolul 30 din cartă, să solicite Curții de Justiție a Uniunii Europene să stabilească dacă, în conformitate cu principiul nediscriminării în ceea ce privește condițiile de muncă prevăzute în clauza 4 citată anterior, data transformării raportului de muncă pe durată determinată constituie un „motiv obiectiv” pentru a opera o distincție în ceea ce privește tipul de protecție acordată. În special, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă, în conformitate cu dispozițiile amintite, o parte a vechimii dobândite în cadrul aceluiași raport de muncă pe durată determinată transformat poate fi exclusă de legislația unui stat membru pentru a împiedica aplicarea unei protecții sporite a raportului, prevăzută în schimb pentru raporturile de muncă pe durată nedeterminată constituite în aceeași perioadă de muncă anterioară transformării.
- 16 În ceea ce privește a doua întrebare preliminară, instanța de trimitere consideră că dublul model de sancționare introdus prin Decretul legislativ nr. 23/2015 este contrar principiilor pe care se întemeiază protecția vizată de Directiva 98/85/CE pentru toți lucrătorii în cazul concedierilor nejustificate. Astfel, această directivă urmărește să asigure o uniformitate normativă concretă și substanțială, precum și o protecție efectivă și adecvată pentru a evita ca diferențele dintre legislații să poată constitui un dezavantaj nejustificat pentru anumiți lucrători în situații de criză a unei întreprinderi.
- 17 În special, Decretul legislativ nr. 23/2015 este contrar principiului egalității de tratament consacrat la articolul 20 din cartă, întrucât coexistă două sisteme de protecție împotriva concedierilor colective ilegale care, deși se întemeiază pe aceleași condiții realizate în același timp, prevăd, pentru două raporturi de muncă având aceleași caracteristici, o protecție sporită pentru unii și o protecție diminuată pentru ceilalți, în funcție de data diferită de recrutare. În această privință, instanța de trimitere amintește că, potrivit jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, principiul egalității de tratament este încălcat tocmai atunci când două categorii de persoane ale căror situații de fapt și de drept nu prezintă nicio diferență esențială sunt tratate în mod diferit.
- 18 Acest dublu sistem de protecție nu este conform nici cu principiul nediscriminării consacrat la articolul 21 din cartă, întrucât vechimea în muncă a unui lucrător recrutat pe durată determinată este tratată în mod diferit în raport cu cea a unui lucrător recrutat pe durată nedeterminată.



- 19 În plus, sistemul menționat mai sus nu respectă principiile adecvării, efectivității și descurajării pe care trebuie să se întemeieze protecția împotriva concedierilor nelegale, în conformitate cu articolul 30 din cartă și cu Directiva 98/59/CE. Pentru a identifica conținutul minim al dreptului la protecție împotriva concedierilor nelegale în ordinea juridică a Uniunii, instanța de trimitere arată că articolul 30 din cartă, deși recunoaște posibilitatea statelor membre de a reglementa consecințele care decurg dintr-o concediere nelegală, impune exercitarea acestei posibilități „în conformitate cu dreptul Uniunii”. În plus, articolul 30 menționat trebuie interpretat în lumina Explicațiilor cu privire la carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (2007/C 303/02), care fac trimitere la conținutul articolului 24 din Carta Socială Europeană revizuită. Acest din urmă articol stabilește parametrii punctuali referitori la prevederea unei „indemnizații adecvate” sau a „altei reparații corespunzătoare”, astfel cum au fost aceste noțiuni interpretate de Comitetul European pentru Drepturi Sociale.
- 20 În special, în ceea ce privește noțiunea de „indemnizație adecvată”, comitetul european menționat anterior consideră că aceasta trebuie să includă: a) rambursarea pierderilor economice suferite între concediere și soluționarea acțiunii; b) posibilitatea de reintegrare; c) o compensație economică la un nivel suficient de ridicat pentru a asigura repararea prejudiciului și pentru a descuraja angajatorul să repete fapta ilicită. Prin urmare, în cazul în care este prevăzută ca alternativă la protecția sub aspectul reintegrării, protecția compensatorie este considerată o formă adecvată de protecție numai atunci când este într-un quantum de natură să îi garanteze lucrătorului o reparare în general integrală a prejudiciului patrimonial suferit. În schimb, în ceea ce privește noțiunea de „altă reparație corespunzătoare”, aceasta trebuie să includă în mod obligatoriu protecția sub aspectul reintegrării, care este măsura prin excelență de natură să pună lucrătorul în *status quo ante*. În consecință, Comitetul European pentru Drepturi Sociale consideră că sistemele de compensare caracterizate printr-un plafon sunt incompatibile cu articolul 24 din Carta socială europeană, întrucât conduc la o diferență inevitabilă între prejudiciul efectiv și repararea concretă a acestuia.
- 21 Potrivit instanței de trimitere, din această orientare interpretativă, care este, de altfel, coerentă cu dispozițiile articolului 10 din Convenția nr. 158 din 1982 a Organizației Internaționale a Muncii, neratificată de Italia, reiese că protecția sub aspectul reparării prejudiciului ar trebui să fie prevăzută numai în cazul în care nu se poate dispune reintegrarea.
- 22 În această privință, instanța de trimitere amintește de asemenea jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, potrivit căreia drepturile sociale fundamentale consacrate de dreptul Uniunii trebuie să fie protejate prin sancțiuni „efective” și „eficiente”, care „să descurajeze în mod real” angajatorul (a se vedea în acest sens și protecția drepturilor fundamentale prevăzută la articolul 18 din Directiva 2006/54/CE, precum și de Directiva 2000/78/CE). Alegerea unei măsuri cu caracter de despăgubire tinde să impună o reparare integrală a prejudiciului suferit de victimă, în contextul căreia prevederea unui plafon și a unor măsuri inadecvate pentru a repara scurgerea timpului se dovedește a fi o protecție

insuficientă în acest scop (a se vedea Hotărârea din 2 august 1993, C-271/91, Hotărârea din 4 decembrie 2003, C-63/01, și Hotărârea din 10 aprilie 1984, C-14/83).

- 23 Prin urmare, instanța de trimitere consideră că este necesar să solicite Curții de Justiție a Uniunii Europene să stabilească dacă dreptul la egalitate consacrat la articolul 20 din cartă și dreptul la protecție împotriva concedierilor nejustificate prevăzut la articolul 30 din cartă, inspirat din Carta Socială Europeană, permit, în cadrul unei proceduri de concediere colectivă reglementată de Directiva 98/59/CE, să se introducă, în cadrul aceleiași proceduri în cazul încălcării criteriilor de selecție, două sisteme diferite prin care se asigură unor lucrători reintegrarea la locul de muncă, iar altor lucrători o simplă compensație, care face obiectul unui plafon și este stabilită în mod diferit în funcție de contractul aplicat, fără să prevadă nici plata contribuțiilor de asigurări sociale.