

Zadeva C-652/19**Povzetek predloga za sprejetje predhodne odločbe v skladu s členom 98(1)
Poslovnika Sodišča****Datum vložitve:**

2. september 2019

Predložitveno sodišče:

Tribunale di Milano (Italija)

Datum predložitvene odločbe:

5. avgust 2019

Tožeča stranka:

KO

Tožena stranka:

Fallimento Consulmarketing SpA

Intervenientki v podporo tožeče stranke:

FILCAMS CGIL, CGIL

Predmet postopka v glavni stvari

Ugovor, ki ga je vložila KO zoper odredbo, izrečeno v postopku za izdajo začasne odredbe pri Tribunale di Milano (sodišče v Milanu, Italija), Sezione del Lavoro (senat za delo). KO zlasti trdi, da je bila z navedeno odredbo, s katero so bile za nezakonite razglašene vse odpovedi delovnega razmerja in odrejena vrnitev vseh tožečih strank, razen KO, na delovno mesto, neupravičeno neenako obravnavana.

Predmet in pravna podlaga predloga za sprejetje predhodne odločbe

Razlaga načel enakega obravnavanja in nediskriminacije, določenih v določbi 4 okvirnega sporazuma o delu za določen čas v Prilogi k Direktivi 99/70/ES (v nadaljevanju: določba 4 okvirnega sporazuma), ter členov 20 in 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina Evropske unije o temeljnih pravicah) na eni strani, in vsebine učinkovitega, primerne in

odvračilnega varstva pred neupravičenim odpuščanjem, ki ga zagotavljajo Direktiva 98/59/ES, člena 20 in 30 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah in člen 24 Evropske socialne listine, na drugi.

Člen 267 PDEU.

Vprašnji za predhodno odločanje

1) „Ali načeli enakega obravnavanja in nediskriminacije iz določbe 4 Direktive 99/70/ES o pogojih zaposlitve nasprotujeta določbam člena 1(2) in člena 10 D.lgs 23/15 (zakonska uredba št. 23/15), ki v zvezi z nezakonitimi kolektivnimi odpusti zaradi kršitev meril izbora vsebujejo dvojen različen sistem varstva, na podlagi katerega se v istem postopku zagotavlja primerno, učinkovito in odvračilno varstvo delovnih razmerij za nedoločen čas, sklenjenih pred 7. marcem 2015, za katera so predvidena pravna sredstva za vrnitev na delovno mesto in plačilo prispevkov v breme delodajalca, za delovna razmerja za določen čas z enako delovno dobo, sklenjena pred tem datumom, ki so bila preoblikovana v delovna razmerja za nedoločen čas po 7. marcu 2015, pa samo odškodninsko varstvo v okviru minimalne in maksimalne omejitve, ki je manj učinkovito in manj odvračilno?“

2) „Ali določbe členov 20 in 30 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah in določbe Direktive 98/59/ES nasprotujejo zakonski določbi, kakršna je tista iz člena 10 zakonske uredbe št. 23/15, ki samo za delavce, zaposlene za nedoločen čas (ali tiste, katerih delovno razmerje za določen čas je bilo preoblikovano) od 7. marca 2015, uvaja določbo, v skladu s katero v primeru nezakonitega kolektivnega odpusta zaradi kršitve meril izbora, za razliko od drugih podobnih delovnih razmerij, ki so bila sklenjena prej in za katera se je uporabljal isti postopek, ni predvidena vrnitev na delovno mesto, in ki nasprotno uvaja konkurenčen sistem varstva, ki je zgolj odškodninsko in ni primerno za odpravo ekonomskih posledic izgube zaposlitve ter je slabše od drugega sočasnega modela, ki se uporablja za druge delavce, katerih delovna razmerja imajo iste značilnosti razen datuma preoblikovanja ali sklenitve?“

Navajane določbe prava Evropske unije

Direktiva 98/59/ES, zlasti: uvodna izjava 2, ki določa, da „je pomembno delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotoviti boljše varstvo ter pri tem upoštevati potrebe po uravnoteženem ekonomskem in socialnem razvoju v Skupnosti“; uvodna izjava 4 o namenu obravnavane direktive, in sicer odprava razlik med zakonodajami s tega področja; člen 5, ki državam članicam omogoča, da sprejmejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejši.

Določba 4 okvirnega sporazuma, ki določa: „[...] Delavce, zaposlene za določen čas, se glede pogojev zaposlitve ne sme obravnavati manj ugodno kakor

primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas, razen kjer je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov“.

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah, zlasti: člen 20 o načelu enakega obravnavanja; člen 21 o načelu prepovedi diskriminacije; člen 30, ki določa: „Vsak delavec ima pravico do varstva pred neupravičeno odpustitvijo v skladu s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji“; člen 52(7), ki določa, da morajo sodišča Evropske unije in držav članic „ustrezno“ upoštevati pojasnila.

Pojasnilo k členu 30 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (2007/C 303/02), ki pojasnjuje, da navedeni člen 30 „izhaja iz 24. člena spremenjene Socialne listine“.

Člen 24 Evropske socialne listine, ki določa merila za „odškodnino“ ali „drugo ustrezno nadomestilo“ v primeru prenehanja zaposlitve brez veljavnega razloga.

Navajane nacionalne določbe

Člen 18, četrti odstavek, legge 20 maggio 1970 n. 300 (zakon št. 300 z dne 20. maja 1970; v nadaljevanju: zakon o delovnih razmerjih), kot je bil spremenjen s členom 1(46) legge n. 92/2012 (zakon št. 92/2012), na podlagi katerega „sodišče v primeru, da ugotovi, da niso izpolnjeni pogoji, ki zahtevajo utemeljen objektivni razlog, ali upravičeni pogoji, ki jih navede delodajalec [...], razveljavi prekinitve delovnega razmerja in delodajalcu naloži, da mora delavca vrniti na delovno mesto iz prvega odstavka in mu plačati odškodnino, sorazmerno z zadnjo dejansko skupno plačo od dneva prekinitve delovnega razmerja do dejanske ponovne vrnitve na delovno mesto [...]. Višina odškodnine v nobenem primeru ne more presegati višine dvanajstih dejanskih skupnih mesečnih plač. Delodajalec mora prav tako plačati prispevke za socialno varnost od dneva prekinitve delovnega razmerja do ponovne vključitve na delovno mesto [...]“.

Legge 23 luglio 1991 n. 223 (zakon št. 223 z dne 23. julija 1991), zlasti: člen 4, ki ureja postopek kolektivnega odpusta; člen 5(1) o merilih za izbor in (3), ki določa: „V primeru kršitve meril za izbor iz odstavka 1 se uporabi ureditev iz četrtega odstavka istega člena 18“; člen 24 o možnostih kolektivnega odpusta.

Legge delega n. 183/2014 (pooblastilni zakon št. 183/2014), zlasti člen 1(7), v skladu s katerim želi zakonodajalec „okrepiti možnosti za vstop na trg dela vsem, ki iščejo zaposlitev“.

Decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23 (zakonska uredba št. 23 z dne 4. marca 2015), zlasti člen 1(2), v skladu s katerim za sistem sankcioniranja ni pomemben predhodni datum sklenitve delovnega razmerja in torej predhodna delovna doba, temveč datum preoblikovanja delovnega razmerja; člen 3(1), po katerem sodišče razglasi prenehanje delovnega razmerja na datum odpusta in delodajalcu naloži plačilo odškodnine, ki ni odvisna od prispevkov za socialno varnost, v višini dveh zneskov zadnje mesečne plače za izračun odpravnine (v

nadaljevanju: odpravnina) za vsako leto dela, vendar najmanj štiri in največ štiriindvajset mesečnih plač; člen 10, ki določa sistem sankcioniranja in odškodnine v primeru prenehanja zaposlitve brez veljavnega razloga.

Decreto legge 12 luglio 2018 n. 87 (zakonska uredba št. 87 z dne 12. julija 2018), ki je bila s spremembami preoblikovana v legge n. 96 del 9 agosto 2018 (zakon št. 96 z dne 9. avgusta 2018), ki v primeru prenehanja zaposlitve brez veljavnega razloga od 13. julija 2013 določa spremenljivo sankcijo, in sicer od spodnje meje šestih in zgornje meje šestintridesetih mesečnih plač, izračunanih z uporabo plače za namen izračuna odpravnine.

Kratka predstavitev dejanskega stanja in postopka v glavni stvari

- 1 KO je dne 14. januarja 2013 z družbo Consulmarketing SpA sklenila pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ki je bila 31. marca 2015 preoblikovana v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.
- 2 Družba Consulmarketing SpA je dne 19. januarja 2017 začela postopke kolektivnega odpusta 350 zaposlenih, med njimi tudi KO, v skladu s členom 4 zakona št. 223/1991. KO je skupaj z drugimi sodelavcu vložila tožbo pri Tribunale di Milano (sodišče v Milanu), s katero je uveljavljala nezakonitost odpusta zaradi kršitve meril za izbor.
- 3 Tribunale di Milano (sodišče v Milanu) je razglasilo nezakonitost odpusta in odredilo vrnitev vseh tožečih strank na delovno mesto, razen KO. Menilo je namreč, da se za slednjo ne uporablja varstvo iz člena 18 zakona o delovnih razmerjih, in sicer vrnitev na delovno mesto, ampak samo odškodninsko varstvo, določeno z zakonsko uredbo št. 23/2015, ker je bilo njeno delovno razmerje preoblikovano po 7. marcu 2015.
- 4 KO je ugovarjala, da je na podlagi navedene sodbe neenako obravnavana in da je družba Consulmarketing SpA kršila merila za izbor, zato je vložila ugovor pri Tribunale di Milano (sodišče v Milanu). V podporo njenim trditvam sta nastopili Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi (italijansko združenje delavcev za trgovino, turizem in storitve, FILCAMS) in Confederazione Generale Italiana del Lavoro (generalna konfederacija delavcev v Italiji, CGIL).
- 5 V postopku je sodelovala Družba Consulmarketing SpA, ki je predlagala zavrnitev predlogov KO. Med potekom postopka z ugovorom je bil zoper navedeno družbo razglašen stečaj. Ker ima tožeča stranka še vedno interes, da doseže izrek o vrnitvi na delovno mesto tudi v primeru stečaja delodajalca, se je postopek nadaljeval zoper družbo Fallimento Consulmarketing SpA (Consulmarketing SpA v stečaju).

Bistvene trditve strank v postopku v glavni stvari

- 6 KO meni, da sta bili s sodbo Tribunale di Milano (sodišče v Milanu) uporabljeni dve različni varstvi za delavce v enakem položaju, in da tega neenakega obravnavanja ni mogoče upravičiti na podlagi različnega datuma zaposlitve. Poleg tega naj bi bila ta neenakost v nasprotju z italijansko ustavo in pravom Evropske unije.

Kratka predstavitev obrazložitve predloga za sprejetje predhodne odločbe

- 7 Predložitveno sodišče ugotavlja, da italijanski zakonodajalec izvaja Direktivo 98/59/ES tako, da je določil soobstoj treh različnih modelov sankcioniranja, ki se abstraktno lahko uporabljajo za enaka delovna razmerja, če se primerjajo po istih merilih v istem postopku kolektivnega odpusta.
- 8 Za delovna razmerja za nedoločen čas, sklenjena do 7. marca 2015, se uporablja varstvo s ponovno vrnitvijo na delovno mesto, določeno v členu 5(3) zakona št. 223/1991 v povezavi s členom 18 zakona o delovnih razmerjih. Na podlagi tega modela sankcioniranja lahko nezakonito odpuščeni delavec odpustu ugovarja s hitrim postopkom in ima pravico do vrnitve na delovno mesto, na katerem je bil pred tem zaposlen, do odškodnine v višini dvanajstih mesečnih plač, izračunanih ob upoštevanju dejanske skupne plače, in do plačila prispevkov za socialno varnost od datuma odpusta do datuma dejanske vrnitve na delovno mesto. Namesto vrnitve na delovno mesto se lahko odloči za odškodnino, ki vključuje dodatnih 15 mesečnih plač.

Za nezakonito odpuščene delavce, katerih delovno razmerje za nedoločen čas je bilo sklenjeno po 7. marcu 2015, ali kot v obravnavani zadevi, katerih delovno razmerje za določen čas je bilo preoblikovano v delovno razmerje za nedoločen čas po tem datumu, pa se uporablja samo odškodninsko varstvo, določeno v členu 3 v povezavi s členom 10 zakonske uredbe št. 23/2015. Odškodnino določi sodišče kot najmanj štiri in največ štiriindvajset mesečnih plač, ki niso izračunane ob upoštevanju dejanske skupne plače, ampak nižje plače, kot se izračuna za namen odpravnine. Poleg tega je sodišče po sodbi Corte costituzionale (ustavno sodišče, Italija) št. 194 iz leta 2018 izračunalo to odškodnino, v zgoraj navedenih mejah, ob upoštevanju ne le delovne dobe, ampak tudi velikosti podjetja, pogojev in ravnanja strank. Delavec nima pravice ne do vrnitve na delovno mesto ne do plačila prispevkov za socialno varnost, ampak prejme, enako kot vsi odpuščeni delavci, mesečno nadomestilo za brezposelnost (t. i. Naspi), ki pa ne zagotavlja polnega plačila prispevkov v obdobju nezakonite brezposelnosti.

Poleg tega je delavcem, odpuščenim po 13. juliju 2018 priznано samo odškodninsko varstvo, določeno z zakonsko uredbo št. 87/2018, in sicer v višini najmanj šest in največ šestintrideset mesečnih plač.

- 9 V zvezi s prvim vprašanjem za predhodno odločanje predložitveno sodišče meni, da zakonska uredba št. 23/2015 določa, kot velja v obravnavani zadevi,

nepravilno neenako obravnavanje, ki naj bi bilo v nasprotju z določbo 4 okvirnega sporazuma. Navedena zakonska uredba in zlasti njen člen 1(2) naj bi kršila načelo nediskriminacije, določeno v navedeni določbi, ker uvaja dvojni sistem varstva za delavce z enako delovno dobo na podlagi datuma zaposlitve ali preoblikovanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, in ne upošteva predhodnega datuma sklenitve delovnega razmerja za določen čas in torej delovne dobe do preoblikovanja delovnega razmerja za namen uporabe varstva. Tako je delavec, ki je bil zaposlen za določen čas, v slabšem položaju glede „pogojev zaposlitve“.

- 10 Predložitveno sodišče opozarja, da v skladu s sodno prakso Sodišča Evropske unije zgoraj navedena določba 4 prepoveduje, na splošno in nedvoumno, vsakršno različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, ki ni objektivno utemeljeno, v zvezi s pogoji zaposlitve, ter je brezpogojna in dovolj natančna, da se lahko nanjo sklicuje posameznik pred nacionalnim sodiščem, da doseže prenehanje uporabe nasprotne določbe nacionalnega prava. Zlasti bi lahko bilo neenako obravnavanje z vidika pogojev zaposlitve utemeljeno samo s točnimi in konkretnimi elementi razlikovanja, ki so značilni za način dela ter zadevajo naravo in značilnosti del, ki so se opravljala (glej sodbe z dne 8. septembra 2011, C-177/10; z dne 15. aprila 2008, C-268/06; z dne 13. septembra 2007, C-307/05, in z dne 18. oktobra 2012, združeni zadevi C-302/11 in C-305/11).
- 11 Predložitveno sodišče meni, da v obravnavani zadevi ne obstajajo taki objektivni razlogi za utemeljitev neenakega obravnavanja na podlagi zakonske uredbe št. 23/2015. Delovne naloge, primerjane v postopku kolektivnega odpusta, so homogene, zato delovne dobe ni mogoče oceniti drugače na podlagi trajanja zadevne pogodbe za določitev modela sankcioniranja, ki se uporabi v primeru nezakonitega odpusta. Poleg tega preoblikovanje delovnega razmerja za določen čas v delovno razmerje za nedoločen čas ne pomeni „sklenitve novega delovnega razmerja“, ker je, kot je izjavilo Corte di cassazione (kasacijsko sodišče, Italija), delovno razmerje že vzpostavljeno, in je samo spremenjeno glede trajanja pogodbe, vendar ostane isto, kar zadeva ureditev obveznosti strank. Torej ne gre za običajno časovno sosledje zakonov, ki urejajo isto zadevo, temveč za soobstoj predpisov, ki se nanašajo na enake primere. Tudi razlikovanje med popolnoma enakimi primeri samo na podlagi datuma sklenitve delovnega razmerja kaže očitno neracionalnost z vidika razumnosti, sorazmernosti in enakega obravnavanja.
- 12 Ta neracionalnost naj bi bila zlasti posledica soobstoja dveh sistemov varstva, od katerih je eden šibkejši in usmerja delodajalca tako, da izbere manj varovana delovna razmerja, posledica tega pa je, da se večji pomen pripisuje enemu dejavniku, in sicer trajanju delovnega razmerja, ki ni povezano s splošnimi in abstraktnimi parametri izbora, ki jih določa zakonodajalec. Predložitveno sodišče meni, da naj bi model sankcioniranja, določen po zakonu št. 223/1991, zlasti pa varstvo, določeno v njegovem členu 5(3), v celoti ustrezal namenu, da se delodajalca odvrne od samovoljnega odpuščanja v primeru krize.

- 13 Neracionalnost naj bi bila posledica dejstva, da navedeni dvojni model sankcioniranja znižuje raven varstva temeljnih razmerij, za katere ureditev določa zavezujoč in ne samovoljen izbor, ne da bi pri tem povečal varstvo drugega enakovrednega interesa. Nerazumno naj bi bilo tudi zato, ker je nedosledno in neprimerno glede na cilj, ki ga je treba doseči, in sicer okrepitev zaposlovanja za nedoločen čas v skladu s členom 1 pooblastilnega zakona št. 183/2014. Po mnenju predložitvenega sodišča namreč predpis, katerega cilj je povečanje zaposlenosti s poslabšanjem varstva, ni ne primeren ne ustrezen za cilj, ki ga je treba doseči.
- 14 Z uporabo sodne prakse Sodišča Evropske unije v zadevi Mangold (glej sodbo z dne 22. novembra 2005, C-144/04) je predložitveno sodišče preverilo, ali je model sankcioniranja, določen v zakonski uredbi št. 23/2015, izmed različnih instrumentov, ki bi se lahko uporabili za doseganje cilja povečanja zaposlenosti, tisti, ki najmanj omejuje pravice, ki se primerjajo, ali ki določa sorazmerne obveznosti za doseganje ciljev. V ta namen je primerjalo dejanske rezultate te uredbe z rezultati, ki bi jih teoretično morala doseči na podlagi uporabljene dokumentacije (World Economic Outlook 2016, dokument o oceni št. 7 Urada senata za oceno učinka), in z italijanskimi izkušnjami pri uporabi navedene uredbe, ter zaključilo, da je pričakovani rezultat, in sicer povečanje zaposlitev za nedoločen čas, v celoti pomanjkljiv. Zato meni, da zakonska uredba št. 23/2015 ne usklajuje delovnega prava in interesov podjetij ali varstva delovnih mest in interesa za zaposlovanje kot „cilja v splošnem interesu“, ki bi upravičil zmanjšanje varstva.
- 15 Predložitveno sodišče torej meni, da je treba tudi glede na temeljno pravo, ki ga priznava člen 30 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, Sodišču Evropske unije zastaviti vprašanje, ali je v skladu z načelom nediskriminacije pri delovnih pogojih, ki ga določa zgoraj navedena določba 4, datum preoblikovanja delovnega razmerja za določen čas „objektiven razlog“ za razlikovanje odobrenega varstva. Sprašuje zlasti, ali lahko zakonodajna države članice v skladu z navedenimi določbami izključi del delovne dobe, dosežene v okviru istega delovnega razmerja za določen čas, ki je bilo preoblikovano, da bi se preprečila uporaba močnejšega varstva razmerja, kakršno je določeno za delovna razmerja za nedoločen čas, sklenjena v istem obdobju dela pred preoblikovanjem.
- 16 Kar zadeva drugo vprašanje za predhodno odločanje, predložitveno sodišče meni, da je dvojni model sankcioniranja, ki ga uvaja zakonska uredba št. 23/2015, v nasprotju z načeli, na katerih temelji varstvo iz Direktive 98/59/ES za vse delavce v primeru neupravičenega odpusta. Namen te direktive je tudi zagotoviti dejansko in vsebinsko enotnost zakonodaje ter učinkovito in primerno varstvo, da se prepreči, da bi lahko zakonodajne razlike povzročile neupravičeno neugoden položaj za določene delavce v primeru krize v podjetjih.
- 17 Zakonska uredba št. 23/2015 naj bi bila zlasti v nasprotju z načelom enakega obravnavanja iz člena 20 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, ker naj bi soobstajala dva sistema varstva pred nezakonitimi kolektivnimi odpusti, ki sicer temeljita na istih hkratnih predpostavkah, vendar pa za dve različni delovni

razmerji z enakimi značilnostmi predvidevata za ene močnejše in za druge šibkejšo varovanje na podlagi datuma sklenitve delovnega razmerja. Glede tega predložitveno sodišče opozarja, da je na podlagi sodne prakse Sodišča Evropske unije načelo enakega obravnavanja kršeno prav v primeru, ko se dve kategoriji oseb, katerih položaj se dejansko in pravno bistveno ne razlikuje, obravnavata različno.

- 18 Ta dvojni sistem varstva naj ne bi bil skladen niti z načelom prepovedi diskriminacije iz člena 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, ker naj bi se delovna doba delavca, zaposlenega za določen čas, obravnavala drugače kot delovna doba delavca, zaposlenega za nedoločen čas.
- 19 Poleg tega naj zgoraj navedeni sistem ne bi spoštoval načel primernosti, učinkovitosti in odvrtačnosti, na katerih mora temeljiti varstvo pred neupravičenimi odpustitvami iz člena 30 zgoraj navedene Listine in iz Direktive 98/59/ES. V zvezi z določitvijo minimalne vsebine pravice do varstva pred neupravičenimi odpusti v pravu Unije predložitveno sodišče ugotavlja, da člen 30 Listine o temeljnih pravicah, ki sicer državam članicam priznava pravico, da uredijo posledice nezakonitega odpusta, določa tudi, da je treba to možnost izvajati „v skladu s pravom Unije“. Ta člen 30 je treba brati tudi ob ustreznem upoštevanju Pojasnil (2007/C 303/02) k Listini Evropske unije o temeljnih pravicah, ki napotujejo na vsebino člena 24 revidirane Socialne listine. Ta določa točne parametre za določitev „odškodnine“ ali „drugega ustreznega nadomestila“, kot jih razlaga Evropski odbor za socialne pravice.
- 20 Zlasti v zvezi s pojmom „odškodnine“ predhodno navedeni Evropski odbor meni, da bi ta morala obsegati: a) povračilo ekonomske izgube, ki jo oseba utрпи v času od prekinitve delovnega razmerja do odločitve tožbe; b) možnost vrnitve na delovno mesto; c) dovolj visoko ekonomsko nadomestilo, da se zagotovi povračilo škode in odvrne delodajalca od ponovitve nezakonitega dejanja. Zato se šteje, da je odškodninsko varstvo, če je predvideno kot alternativa vrnitvi na delovno mesto, primerna oblika varstva samo, če delavcu lahko načeloma zagotovi povračilo nastale škode v celoti. Kar pa zadeva pojem „drugega ustreznega nadomestila“, mora ta nujno vključevati vrnitev na delovno mesto, ki je najboljša rešitev, ki lahko delavcu zagotovi vzpostavitev prej obstoječega položaja. Zato Evropski odbor za socialne pravice meni, da odškodninski sistemi, omejeni z zgornjo mejo, niso skladni s členom 24 Evropske socialne listine, ker določajo neizogibno razhajanje med dejansko škodo in konkretnim plačilom.
- 21 Predložitveno sodišče meni, da bi taka usmeritev razlage, ki je skladna z določbami člena 10 Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 158 iz leta 1982, ki je Italija ni ratificirala, pomenila, da bi moralo biti odškodninsko varstvo določeno le v primeru, ko vrnitev na delovno mesto ni mogoča.
- 22 Glede tega predložitveno sodišče opozarja, da sodna praksa Sodišča Evropske unije, na podlagi katere je treba temeljne socialne pravice, ki jih zagotavlja pravo Unije, varovati z „dejanskimi“ in „učinkovitimi“ sankcijami, ki bodo imele za

delodajalca „resnično odvrčilen učinek“ (glej v ta namen tudi varstvo temeljnih pravic iz člena 18 Direktive 2006/54/ES in Direktive 2000/78/ES). Izbira načina odškodnine določa tako odškodnino, ki načeloma pokrije celotno škodo, ki jo je utrpela žrtev, pri čemer omejitev največjega zneska in določitev neprimernih ukrepov za odškodnino za pretečeni čas nista primerno varstvo za ta namen (glej sodbe z dne 2. avgusta 1993, C-271/91; z dne 4. decembra 2003, C-63/01, in z dne 10. aprila 1984, C-14/83).

- 23 Predložitveno sodišče zato meni, da je treba Sodišče Evropske unije vprašati, ali pravica do enakosti, določena v členu 20 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, in pravica do varstva v primeru neupravičene odpustitve, določena v členu 30 navedene listine, ki izhaja iz Evropske socialne listine, dopuščata, da se v okviru postopka kolektivnega odpusta, ki ga ureja Direktiva 98/59/ES, v istem postopku v primeru kršitve meril izbora uporabita dve različni ureditvi, ki nekaterim delavcem zagotavljata vrnitev na delovno mesto, drugim pa samo odškodnino, ki je omejena z zgornjo mejo in izračunana različno glede na uporabljeno pogodbo in poleg tega ne zajema prispevkov za socialno varstvo.

DELOVNI DOKUMENT