

Rechtssache C-226/24 [Barbavi]ⁱ

Vorabentscheidungsersuchen

Eingangsdatum:

26. März 2024

Vorlegendes Gericht:

Corte d'appello di Firenze (Berufungsgericht Florenz, Italien)

Datum der Vorlageentscheidung:

8. Januar 2024

Berufungsklägerin:

A.M.

Berufungsbeklagter:

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)

DAS BERUFUNGSGERICHT FLORENZ

Kammer für Arbeitssachen

... [nicht übersetzt]

erlässt in der Rechtssache ... [nicht übersetzt] der

A.M. ... [nicht übersetzt]

BERUFUNGSKLÄGERIN IM WIEDERAUFGENOMMENEN VERFAHREN,

gegen

Istituto nazionale della previdenza sociale – INPS ... [nicht übersetzt],

BERUFUNGSBEKLAGTE IM WIEDERAUFGENOMMENEN VERFAHREN,

und gegen

ⁱ Die vorliegende Rechtssache ist mit einem fiktiven Namen bezeichnet, der nicht dem echten Namen eines Verfahrensbeteiligten entspricht.

Agenzia delle entrate Riscossione

BERUFUNGSBEKLAGTE IM WIEDERAUFGENOMMENEN VERFAHREN, DIE SICH AUF DAS VERFAHREN NICHT EINGELASSEN HAT

betreffend das Verfahren nach der Zurückverweisung infolge des Beschlusses Nr. ... [nicht übersetzt] vom 27. April 2022 der Corte di Cassazione (Kassationsgerichtshof, Italien) – Kammer für Arbeitssachen

... [nicht übersetzt] folgenden

BESCHLUSS ZUR VORLAGE EINER VORABENTSCHEIDUNGSFRAGE ZUR AUSLEGUNG DES UNIONSRECHTS (ART. 267 AEUV) AN DEN GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN UNION

DER RECHTSSTREIT VOR DEM BERUFUNGSGERICHT

- 1 Gegenstand des Verfahrens ist ein Einspruch von A.M. gegen zwei Zahlungsaufforderungen des INPS (Nationales Institut für Sozialfürsorge [INPS], Italien) vom Dezember 2013, die von der Equitalia Centro s.p.a. (nunmehr Agenzia delle entrate Riscossione [Agentur der Einnahmen – Einzug, Italien]) gestellt wurden, die eine Anordnung zur Zahlung von Beitragsdifferenzen und zivilrechtlicher Sanktionen in Bezug auf befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft enthielten, die im Jahr 2007 bei A.M. angestellt waren und für die die Arbeitgeberin die Beiträge auf Grundlage der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und nicht auf der durch den Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti (Nationaler Tarifvertrag für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau, im Folgenden: CCNL) festgelegten täglichen Arbeitszeit von 6 Stunden und 30 Minuten berechnet hatte. Im Einzelnen:
 - Zahlungsaufforderung Nr. 351 2013 00015706 01 000 bezüglich der Anordnung zur Zahlung von 4,1 [sic] Euro an Unfall- und Altersvorsorgebeiträgen für Arbeitnehmer und den entsprechenden zivilrechtlichen Sanktionen in Bezug auf im ersten Quartal 2007 befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft;
 - Zahlungsaufforderung Nr. 351 2013 00015707 02 000 bezüglich der Anordnung zur Zahlung von 3 932,27 Euro an Unfall- und Altersvorsorgebeiträgen für Arbeitnehmer und den entsprechenden zivilrechtlichen Sanktionen in Bezug auf im zweiten Quartal 2007 befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft;
- 2 Die Corte d'Appello di Firenze – Sezione Lavoro (Berufungsgericht Florenz – Kammer für Arbeitssachen) ... [nicht übersetzt] wies unter Abänderung des Urteils des Tribunale di Grosseto (Gericht Grosseto) den Einspruch zurück und erklärte die den Gegenstand der Zahlungsaufforderungen bildende Forderung für begründet, da sich die Vergütung der befristet beschäftigten Arbeitnehmer in der

Landwirtschaft nach einer täglichen Arbeitszeit von 6 Stunden und 30 Minuten und nicht nach den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden richten müsse.

- 3 Die Corte di Cassazione – Sezione Lavoro (Kassationsgerichtshof – Kammer für Arbeitssachen) ... [nicht übersetzt] verwies die Sache an das Berufungsgericht zurück und stellte dabei folgenden Rechtsgrundsatz auf: *„Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber in der Landwirtschaft auf die für befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gezahlten Beträge zu entrichten haben, sind gemäß Art. 1 Abs. 1 des decreto legge n. 338/1989 (Gesetzesdekret Nr. 388/1989) ... [nicht übersetzt] in Verbindung mit Art. 40 des CCNL vom 6. Juli 2006 ausschließlich auf der Grundlage der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu berechnen, es sei denn, dass der Arbeitgeber bei Ausfällen aufgrund höherer Gewalt konkret angeordnet hat, dass der Arbeitnehmer im Betrieb verbleiben und ihm zur Verfügung stehen soll.“*

Zusammenfassend führt die Corte di Cassazione (Kassationsgerichtshof) aus:

- Art. 30 Abs. 1 des CCNL vom 6. Juli 2006, der vorsehe, dass *„[d]ie Arbeitszeit ... auf 39 Wochenstunden, d. h. 6 Stunden und 30 Minuten pro Tag festgesetzt [ist]“*, beschränke sich auf die Angabe der Obergrenze der regelmäßigen wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit, enthalte aber keine Angaben über die Mindestarbeitszeit;
- Art. 40 Abs. 1 des CCNL, wonach *„[d]er befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft ... Anspruch auf die Bezahlung der pro Tag tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden [hat]“*, enthalte eine Regelung, die mit dem Konzept der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit logisch unvereinbar sei, da sie die Verknüpfung zwischen der geschuldeten Vergütung und einer im Voraus festgelegten, generell und abstrakt bestimmbar Arbeitszeit aufhebe;
- diese Bestimmung, die sich an den Besonderheiten befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Landwirtschaft orientiere, stehe völlig in Einklang mit der in Art. 16 Abs. 1 Buchst. g des Decreto legislativo n. 66/2003 (Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 66/2003) enthaltenen Regelung, die in Umsetzung der Richtlinien 93/104/EG und 2000/34/EG festlege, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft vom Anwendungsbereich der Vorschriften über die regelmäßige Wochenarbeitszeit ausgenommen seien;
- ... [nicht übersetzt] *[für die Vorlagefrage unerhebliche weitere Erwägungen]*
- Art. 1 Abs. 1 des Gesetzesdekrets Nr. 338 von 1989 ... [nicht übersetzt] – in Bezug auf die Beiträge – bestimme, dass die Vergütung, die der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge zugrunde zu legen sei, nicht niedriger sein dürfe als die Vergütung, die in Gesetzen, Verordnungen, von den auf nationaler Ebene repräsentativsten Gewerkschaften geschlossenen Tarifverträgen oder in Kollektivvereinbarungen oder Einzelverträgen festgelegt sei (und für befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft sei die geschuldete Vergütung

gerade diejenige, die nach Maßgabe der geleisteten Arbeitsstunden geschuldet werde);

- Ebenso wenig könne in Bezug auf die Berechnung der Beiträge auf Grundlage der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ein anderer Schluss gezogen werden „unter Berücksichtigung der im angefochtenen Urteil angeführten Gemeinschaftsrechtsprechung zu dem in Paragraph 4 der Richtlinie 99/70/EG enthaltenen Verbot der Diskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer, da sich ... dieses Verbot auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Vertragsparteien bezieht und allenfalls mögliche Ansprüche des Arbeitnehmers auf einen höheren als den ihm tatsächlich gezahlten Betrag rechtfertigen kann, aber sicherlich keinen anderen und höheren Anspruch des Sozialversicherungsträgers auf Sozialversicherungsbeiträge, da der Bereich der Beitragsverhältnisse nicht in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fällt“.

- 4 [A.M.] hat das Verfahren wieder aufgenommen und in Anwendung des von der Corte di Cassazione (Kassationsgerichtshof) aufgestellten Rechtsgrundsatzes die Aufhebung der Zahlungsaufforderungen, gegen die sie Einspruch erhoben hatte, mit der Begründung beantragt, dass sie den Beitrag für befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft bereits gezahlt habe, indem sie diesen auf der Grundlage der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden berechnet habe.
- 5 Das INPS, das sich auf das Ausgangsverfahren eingelassen hat, hat die Frage aufgeworfen, ob der von der Corte di Cassazione (Kassationsgerichtshof) aufgestellte Rechtsgrundsatz mit dem Diskriminierungsverbot in Paragraph 4 der Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vereinbar ist, dessen Nr. 1 lautet: „*Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.*“

Nach Ansicht des INPS würde es dann, wenn angenommen würde, dass eine Entrichtung der Beiträge für befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft, die sich nach der Vergütung richte, die auf der Grundlage der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (wie in Art. 40 des CCNL vorgesehen) und nicht wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft auf der Grundlage der täglichen Arbeitszeit von 6 Stunden und 30 Minuten (wie in Art. 30 des CCNL vorgesehen) unabhängig von den geleisteten Arbeitsstunden, berechnet werde, obwohl sie die gleichen Aufgaben erfüllten, dazu führen, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft im Hinblick auf die soziale Sicherheit schlechter behandelt würden, und zwar sowohl hinsichtlich der vom Arbeitgeber geschuldeten Beiträge als auch hinsichtlich der vom INPS anerkannten Leistungen der sozialen Sicherheit, die, da sie sich nach den Beiträgen richteten, voraussichtlich niedriger sein würden als die, die den unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern in der Landwirtschaft zustünden.

Darüber hinaus solle der Grundsatz der Nichtdiskriminierung zwar sicherstellen, dass die Verwendung eines befristeten Arbeitsvertrags die Stellung des betreffenden Arbeitnehmers nicht dadurch verschlechtere, dass er in eine schlechtere Lage versetzt werde als ein unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, doch sei der Begriff der „Beschäftigungsbedingungen“ nach dem genannten Paragraphen 4 nicht in einem engen Sinne zu verstehen, der auf die Behandlung durch den Arbeitgeber beschränkt wäre, sondern in einem weiten Sinne dahingehend, dass er alle rechtlichen Wirkungen umfasse, die die materielle Rechtsstellung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers betreffen, also auch die sozialversicherungsrechtliche Stellung, sowohl hinsichtlich der Höhe der Beiträge als auch der entsprechenden Leistungen der sozialen Sicherheit, und zwar während des Arbeitsverhältnisses oder nach dessen Beendigung.

Das INPS hat daher bei diesem Gericht beantragt, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof der Europäischen Union folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

... [nicht übersetzt] [*Fragen, die den nachfolgend vom vorlegenden Gericht aufgeworfenen ähnlich sind*] In der Sache hat es beantragt, nach Abschluss des Vorabentscheidungsersuchens das Rechtsmittel als in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht unbegründet zurückzuweisen.

Die Agenzia delle entrate – Riscossione (Agentur der Einnahmen – Einzug) hat sich hingegen auf das Verfahren nicht eingelassen.

- 6 Mit nachfolgendem Schriftsatz vom 30. Juni 2023 hat [A.M.] beantragt, den Antrag auf Vorlage zur Vorabentscheidung zurückzuweisen ... [nicht übersetzt], da der Pflichtbeitrag zur sozialen Sicherheit nicht in den sachlichen Anwendungsbereich der Richtlinie 1999/70/EG falle und weil die Richtlinie keine horizontale, sondern nur vertikale Wirkung entfalte und daher im Verhältnis zwischen dem INPS und dem Arbeitgeber nicht geltend gemacht werden könne;

... [nicht übersetzt] [*Ausführungen zum nationalen Verfahrensrecht*] ... [nicht übersetzt] [Verfahren] ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

- 7 Das vorliegende Gericht, das über das Verfahren nach der Zurückverweisung zu entscheiden hat, ist nach innerstaatlichem Recht verpflichtet, der Entscheidung der Corte di Cassazione (Kassationsgerichtshof) nachzukommen, da in Art. 384 des Codice di procedura civile (Zivilprozessordnung) ausdrücklich vorgesehen ist, dass das vorliegende Gericht den Rechtsgrundsatz und in jedem Fall die Entscheidung der Corte di Cassazione (Kassationsgerichtshof) zu beachten hat (zuletzt durch Urteil Nr. 27155/2017 der Corte di Cassazione [Kassationsgerichtshof] zur Bindungswirkung des von dem als Revisionsinstanz entscheidenden Gericht aufgestellten Rechtsgrundsatz).
- 8 Gegenstand des Verfahrens ist in dessen gegenwärtigem Stadium daher die Anwendung der Regel auf den vorliegenden Fall, nach der die Arbeitgeberin, die jetzige Klägerin, verpflichtet war, die Beiträge für befristet beschäftigte

Arbeitnehmer in der Landwirtschaft auf der Grundlage der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu zahlen.

- 9 Die anwendbaren nationalen Bestimmungen sind Art. 40 des CCNL vom 6. Juli 2006 für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau in der Auslegung durch die Corte di Cassazione (Kassationsgerichtshof), soweit er vorsieht, dass „[d]er befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft ... Anspruch auf die Bezahlung der pro Tag tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden [hat]“, und Art. 1 Abs. 1 des Gesetzesdekrets Nr. 338 von 1989 ... [nicht übersetzt], durch den die Höhe der Beiträge an die Vergütung geknüpft wird, und zwar gemäß der Regel, dass die der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge zugrunde zu legende Vergütung nicht niedriger sein darf als die Vergütung, die in Gesetzen, Verordnungen, von den auf nationaler Ebene repräsentativsten Gewerkschaften geschlossenen Tarifverträgen oder in Kollektivvereinbarungen oder Einzelverträgen festgelegt ist, wenn sich aus diesen eine höhere Vergütung als die im Tarifvertrag vorgesehene ergibt. Auf der Grundlage dieser Bestimmung und in Anwendung des von der Corte di Cassazione (Kassationsgerichtshof) aufgestellten Rechtsgrundsatzes ist der Beitrag bei befristet beschäftigten Arbeitnehmern in der Landwirtschaft nach Maßgabe der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu entrichten, denn nur für diese Stunden haben Arbeitnehmer nach den tarifvertraglichen Bestimmungen Anspruch auf Vergütung.

Das vorlegende Gericht weist ferner darauf hin, dass Art. 30 des CCNL für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer hingegen vorsieht, dass „[d]ie Arbeitszeit ... auf 39 Wochenstunden, d. h. 6 Stunden und 30 Minuten pro Tag festgesetzt [ist]“, so dass der Arbeitgeber jedenfalls verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer diese Stunden zu vergüten, auch wenn er die Arbeitsleistung nicht in Anspruch nimmt, außer in Fällen von durch höhere Gewalt verursachten Arbeitsausfällen, und Beiträge auf der Grundlage der entsprechenden Vergütung zu zahlen.

- 10 Das vorlegende Gericht hat Zweifel, ob der von der Corte di Cassazione (Kassationsgerichtshof) aufgestellte Rechtsgrundsatz mit dem Unionsrecht, insbesondere mit Paragraph 4 der Richtlinie 1999/70/EG über befristete Arbeitsverträge, vereinbar ist, und ist der Ansicht, dass die Voraussetzungen für ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof, wie vom INPS beantragt, erfüllt sind.

Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens nach innerstaatlichem Recht

11 ... [nicht übersetzt]

12 ... [nicht übersetzt]

13 ... [nicht übersetzt]

... [nicht übersetzt] [nationale und unionsrechtliche Rechtsprechung, nach der die Vorlage an den Gerichtshof zulässig ist]

Anwendbarkeit des Unionsrechts im vorliegenden Fall

- 14 In materiell rechtlicher Hinsicht hält das vorlegende Gericht das Unionsrecht im vorliegenden Fall für anwendbar, und zwar im Hinblick auf den in Paragraph 4 der Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge niedergelegten Grundsatz der Nichtdiskriminierung, in dem unter Nr. 1 bestimmt wird: *„Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.“*
- 15 Erstens geht es im vorliegenden Fall um die *„Beschäftigungsbedingungen“*, wobei es sich um einen Begriff handelt, der nicht eng, sondern weit zu verstehen ist und alles umfasst, was der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsverhältnisses gewährt, und die somit auch die Höhe der Vergütung betreffen (Urteile des Gerichtshofs vom 13. September 2007, Rechtssache C-307/05, *Del Cerro Alonso*; vom 12. Dezember 2013, Rechtssache C-361/12, *Carratù*; vom 15. April 2008, Rechtssache C-268/06, *Impact*).

Nach dem Urteil *Del Cerro Alonso* *„fällt ... die Beantwortung der Frage, ob einer der Vergütungsbestandteile in seiner Funktion als Beschäftigungsbedingung nach dem in Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung niedergelegten Grundsatz der Nichtdiskriminierung einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer in gleichem Umfang wie einem Dauerbeschäftigten zu gewähren ist, in den Anwendungsbereich des Art. 137 Abs. 1 Buchst. b EG und damit in denjenigen der Richtlinie 1999/70 und den der auf der Grundlage dieser Richtlinie ergangenen Rahmenvereinbarung“* (Rn. 47). Der Begriff der gleichen *„Beschäftigungsbedingungen“* ist daher so auszulegen, dass er auch die Vergütungen umfasst, deren Höhe zweifellos den nationalen Rechtsvorschriften überlassen bleibt, die aber nicht zum Nachteil der befristet beschäftigten Arbeitnehmer anders festgelegt werden dürfen, nur, weil sie einen befristeten Arbeitsvertrag haben, es sei denn, es liegen sachliche Gründe vor.

- 16 Im vorliegenden Fall geht es nämlich zunächst unmittelbar um die Höhe der befristet beschäftigten Arbeitnehmern in der Landwirtschaft zustehenden Vergütung, da nach nationalem Recht die Beiträge, d. h. die vom INPS geforderte Leistung, auf die gesamte den Arbeitnehmern zustehende Vergütung zu zahlen sind.
- 17 Unter einem anderen Gesichtspunkt wird im Übrigen die Auffassung vertreten, dass der Begriff *„Beschäftigungsbedingungen“* auch die vom INPS geforderten Beiträge umfasst, soweit sie zur Gewährung von Leistungen der sozialen Sicherheit dienen, die von betrieblichen Rentensystemen erbracht werden, d. h. von Leistungen, die ebenfalls unter den [unionsrechtlichen] Begriff der Vergütung fallen (vgl. Urteile des Gerichtshofs vom 17. Mai 1990, Rechtssache C-262/88;

sowie vom 13. November 2008, Rechtssache C-46/07, Kommission/Italien; und vom 15. April 2008, Rechtssache C-268/06, *Impact*, der unter diesen Begriff „*Versorgungsbezüge*“ fasst, „*die von einem Beschäftigungsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber abhängen, ausgenommen Versorgungsbezüge aus einem gesetzlichen System der sozialen Sicherheit, die weniger von einem Beschäftigungsverhältnis abhängen, sondern vielmehr durch sozialpolitische Erwägungen bestimmt werden*“).

- 18 Die Richtlinie 2006/54 definiert als betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit nämlich die Systeme zum Schutz gegen Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitsunfall, Berufskrankheit und Arbeitslosigkeit, die nicht unter die Richtlinie 79/7/EWG (über das allgemeine System der sozialen Sicherheit) fallen und deren Zweck darin besteht, „*den abhängig Beschäftigten und den Selbständigen in einem Unternehmen oder einer Unternehmensgruppe, in einem Wirtschaftszweig oder den Angehörigen eines Berufes oder einer Berufsgruppe Leistungen zu gewähren, die als Zusatzleistungen oder Ersatzleistungen die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen oder an ihre Stelle treten, unabhängig davon, ob der Beitritt zu diesen Systemen Pflicht ist oder nicht.*“

Es handelt sich hierbei um einen in der ständigen Rechtsprechung der Gerichte der Europäischen Union verwendeten Begriff, aus dem sich ableiten lässt, dass das, was die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit von den allgemeinen Systemen der sozialen Sicherheit unterscheidet, nicht die soziale Zielsetzung der Schutzmaßnahmen oder die Art der Gefahren, die Gegenstand des Schutzes sind, ist, sondern vielmehr die Art der Begünstigten und den Grund zur Rechtfertigung des Verhältnisses: Die Systeme der sozialen Sicherheit gewähren – nach Maßgabe des Gesetzes und den Kriterien der Solidarität und der Unterstützung der Schwächsten – Leistungen zugunsten der Allgemeinheit, während die betrieblichen Systeme Leistungen erbringen, die zugunsten von einem Unternehmen, einem Wirtschaftszweig oder einem Beruf angehörenden Arbeitnehmern als fester Bestandteil ihres Arbeitsverhältnisses Leistungen der gesetzlichen Systeme der öffentlichen Fürsorge ergänzen oder ersetzen.

- 19 In der vorliegenden Rechtssache geht es um Beiträge, die für die Gewährung von Leistungen bestimmt sind, die vom Beschäftigungsverhältnis abhängen, deren Höhe sich nach der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses richtet und die an die Höhe der Vergütung geknüpft sind, da sich die Beiträge nach der Höhe der Vergütung bestimmen. Dies hat zur Folge, dass eine geringere Vergütung, die zu niedrigeren Beiträgen führt, auch zu einer Verringerung der Leistungen der sozialen Sicherheit zum offensichtlichen Nachteil der einzelnen Arbeitnehmer sowie zu einer Mehrbelastung führt, die die Allgemeinheit für die Gewährung von Leistungen an diese Arbeitnehmer zu tragen hat, die vollständig vom System der öffentlichen Fürsorge getragen werden.
- 20 In der vorliegenden Rechtssache geht es somit auch um die Frage der Leistungen, die dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gewährt werden können, der Anspruch auf eine Vergütung allein nach Maßgabe der

tatsächlich geleisteten Stunden hat und dem zweifellos Leistungen in geringerer Höhe gewährt werden können, während den unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern garantiert wird, dass sie unabhängig von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden stets eine tarifvertraglich festgelegte Vergütung erhalten.

- 21 Jedenfalls kann kein Zweifel daran bestehen, dass es sich hier um „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Art. 4 der Richtlinie 99/70/EG handelt und dass wir uns daher im Anwendungsbereich des Unionsrechts bewegen.
- 22 Auch der Agrarsektor ist nicht vom Anwendungsbereich dieser Richtlinie ausgenommen.
- 23 Was sodann die nur vertikale Wirkung der Richtlinie anbelangt, die nach Ansicht der Klägerin in einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen nicht geltend gemacht werden kann, wird diese Annahme erstens dadurch widerlegt, dass die fragliche Richtlinie durch das Decreto legislativo n. 368/2001 (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 368/2001), dessen Art. 6 den Grundsatz der Nichtdiskriminierung (nunmehr im gleichen Sinne Art. 25 des Decreto legislativo n. 81/2015 [Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 81/2015]) auch im italienischen System verankert, ordnungsgemäß in nationales Recht umgesetzt wurde und dadurch auch im Verhältnis zwischen Privatpersonen sowie zwischen Privatpersonen und Behörden horizontale Wirkung ableitet.
- 24 Zweitens ist der Grundsatz der Nichtdiskriminierung ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts, der auch in horizontalen Situationen volle unmittelbare Wirkung entfaltet, zumindest in Fällen, in denen er in Quellen des Sekundärrechts präzisiert wurde, wie im vorliegenden Fall durch die Richtlinie 99/70/EG (vgl. Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-555/07, *Küçükdeveci*).
- 25 Schließlich ist zu berücksichtigen, dass das in dem oben genannten Paragraphen 4 Nr. 1 enthaltene Verbot als unbedingt und hinreichend genau angesehen wurde, so dass es nicht einmal Maßnahmen zur internen Umsetzung der Richtlinie erfordert, mit dem einzigen Vorbehalt der auf sachlichen Gründen beruhenden Rechtfertigungen (die der gerichtlichen Kontrolle unterliegen, Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-268/06, *Impact*, Rn. 65 und 68), die so zu verstehen sind, dass damit „genau bezeichnete, konkrete“ Umstände gemeint sind, „die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen“ (Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-307/05, *Del Cerro Alonso*, Rn. 53 bis 58).
- 26 Nachdem also festgestellt wurde, dass Paragraph 4 Nr. 1 der betreffenden Richtlinie auf die Vergütung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern in der Landwirtschaft und die damit verbundenen Beiträge anwendbar ist, wird konkret die Auffassung vertreten, dass der von der Corte di Cassazione (Kassationsgerichtshof) aufgestellte Rechtsgrundsatz bezüglich der Berechnung der vom Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge auf der Grundlage der tatsächlich

geleisteten Arbeitsstunden einen Verstoß gegen diesen Paragraphen darstellt, da er zu einer schlechteren Behandlung führt, als sie unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern in der Landwirtschaft vorbehalten ist, ohne dass es dafür zwingende sachliche Gründe gibt.

- 27 In Bezug auf die Vergleichbarkeit der beiden Gruppen steht außer Zweifel und ist unstrittig, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft dieselben Aufgaben erfüllen wie unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer ... [nicht übersetzt].
- 28 Was die schlechtere Behandlung angeht, steht fest, dass die Anwendung des Rechtsgrundsatzes, der von dem als Revisionsinstanz entscheidenden Gericht aufgestellt wurde, dazu führen würde, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer schlechter behandelt würden als vergleichbare unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, da es in prekären Arbeitsverhältnissen in der Landwirtschaft, und nur in diesen, dem Arbeitgeber freisteht, den Inhalt der gegenseitigen Verpflichtungen der Parteien einseitig festzulegen, d. h. hinsichtlich der Arbeit und der Vergütung, und folglich auch die Höhe der Beiträge und anschließend die Höhe der Leistungen der sozialen Sicherheit einseitig zu bestimmen, während unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeit in jedem Fall eine tägliche Mindestvergütung auf der Grundlage von 6 Stunden und 30 Minuten garantiert wird, mit den sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Beiträge und die davon abhängigen, vom INPS gewährten Leistungen.
- 29 Zum Fehlen sachlicher Gründe für die unterschiedliche Behandlung ist festzustellen, dass keine der Parteien angibt, worin diese sachlichen Gründe bestehen, mit denen „genau bezeichnete, konkrete“ Umstände gemeint sind, „die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen“ (Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-307/05, *Del Cerro Alonso*, Rn. 53 bis 58), während dieser Begriff nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs verlangt, dass die festgestellte unterschiedliche Behandlung durch das Vorhandensein „genau bezeichneter, konkreter Umstände gerechtfertigt ist, die die ... Beschäftigungsbedingung in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien kennzeichnen, um sichergehen zu können, dass die unterschiedliche Behandlung einem echten Bedarf entspricht und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist“ (Urteil des Gerichtshofs vom 19. Oktober 2023 in der Rechtssache C-660/20).
- 30 Im vorliegenden Fall liegen weder sachliche Umstände im Zusammenhang mit der Erfüllung der Leistung noch genau bezeichnete, konkrete Umstände vor, die auf die tatsächliche Notwendigkeit der unterschiedlichen Behandlung befristet beschäftigter Arbeitnehmer schließen lassen, zumal die für die landwirtschaftliche Tätigkeit typischen Gefahren, die durch das besondere Auftreten unvorhersehbarer Witterungsbedingungen bestimmt werden, die Leistungen allgemein betreffen, ohne dass es auf die Art der Beschäftigung ankommt.

Aus diesen Gründen

legt das Gericht

unter Berücksichtigung von Art. 267 AEUV dem Gerichtshof der Europäischen Union

folgende Fragen zur Vorabentscheidung vor:

1. Ist Paragraph 4 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass er einer nationalen Tarifvertragsregelung wie der in Art. 40 des C.C.N.L. (contratto collettivo nazionale di lavoro [Nationaler Tarifvertrag]) für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau vom 6. Juli 2006 enthaltenen entgegensteht, die in der für das vorliegende Gericht bindenden Auslegung durch die Corte di Cassazione (Kassationsgerichtshof) für befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft einen Anspruch auf Vergütung der pro Tag tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden anerkennt, während der frühere Art. 30 des C.C.N.L. für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft einen Anspruch auf Vergütung auf der Grundlage eines Arbeitstags von 6 Stunden und 30 Minuten anerkennt?

2. Falls die vorherige Frage bejaht wird: Ist Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass auch die Bestimmung der Höhe des zugunsten der befristet beschäftigten Arbeitnehmer in der Landwirtschaft im Rahmen eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit geschuldeten Pflichtbeitrags zur sozialen Sicherheit zu den Beschäftigungsbedingungen gehört, so dass sie anhand desselben Kriteriums zu bestimmen ist, das für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft vorgesehen ist, d. h. anhand der tarifvertraglich festgelegten täglichen Arbeitszeit und nicht anhand der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden?

Es wird angeordnet, das Verfahren bis zur Veröffentlichung der Entscheidung des Gerichtshofs über diese Fragen auszusetzen.

Die Kanzlei wird angewiesen, die vorliegende Entscheidung ... [nicht übersetzt] dem Gerichtshof der Europäischen Union zu übermitteln.

... [nicht übersetzt] Florenz, den 8. Januar 2024

... [nicht übersetzt]