

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: FNV Kunsten Informatie en Media

Strona pozwana: Staat der Nederlanden

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy reguły konkurencji obowiązujące w Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że postanowienie zawarte między organizacjami pracodawców a związkami zawodowymi układu zbiorowego — zgodnie z którym osoby prowadzące działalność gospodarczą, które na podstawie umowy o świadczenie usług wykonują na rzecz pracodawcy tę samą pracę co pracownicy, którzy są objęci zakresem stosowania tego układu zbiorowego, powinni otrzymywać ustaloną stawkę minimalną już z tego względu, że postanowienie to jest zawarte w układzie zbiorowym, który wyłączony jest z zakresu stosowania art. 101 TFUE[?]
- 2) W przypadku udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi przeczącej: czy wyżej wspomniane postanowienie jest wyłączone z zakresu stosowania art. 101 TFUE, jeżeli (także) służy poprawie warunków pracy pracowników, do których znajduje zastosowanie układ zbiorowy pracy, i w tym kontekście, czy ma znaczenie, czy owe warunki pracy ulegają polepszeniu w sposób bezpośredni, czy jedynie w sposób pośredni[?]

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Juzgado Contencioso-Administrativo de Oviedo (Hiszpania) w dniu 23 lipca 2013 r. — Mario Vital Pérez przeciwko Ayuntamiento de Oviedo

(Sprawa C-416/13)

(2013/C 325/16)

Język postępowania: hiszpański

Sąd odsyłający

Juzgado Contencioso-Administrativo de Oviedo

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Mario Vital Pérez

Strona pozwana: Ayuntamiento de Oviedo

Pytania prejudycjalne

Czy art. 2 ust. 2, art. 4 ust. 1 i art. 6 ust. 1 lit. c) dyrektywy Rady 2000/78/WE⁽¹⁾ z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz art. 21 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej⁽²⁾, w takim zakresie, w jakim zakazują

wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek, stoją na przeszkodzie gminnemu ogłoszeniu o konkursie, które — bezpośrednio wykonując regionalną ustawę państwa członkowskiego — ustala przy rekrutacji na stanowisko funkcjonariusza lokalnej policji górną granicę wieku wynoszącą 30 lat?

⁽¹⁾ Dz.U. L 303, s. 16.

⁽²⁾ Dz.U. 2000, C 364, s. 1.

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Oberster Gerichtshof (Austria) w dniu 23 lipca 2013 r. — ÖBB Personenverkehr AG przeciwko Gotthardowi Starjakowski

(Sprawa C-417/13)

(2013/C 325/17)

Język postępowania: niemiecki

Sąd odsyłający

Oberster Gerichtshof

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: ÖBB Personenverkehr AG

Strona pozwana: Gotthard Starjakow

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy art. 21 Karty praw podstawowych w związku z art. 7 ust. 1, art. 16 i art. 17 dyrektywy 2000/78/WE⁽¹⁾ należy interpretować w ten sposób, że:
 - a) pracownik, w przypadku którego pracodawca określił w pierwszej kolejności błędnie datę odniesienia dla potrzeb awansu w związku z ustawowo unormowanym, dyskryminującym — w zakresie dotyczącym wieku — uwzględnieniem okresów zatrudnienia ma w każdym razie roszczenie o zapłatę różnicy wynagrodzenia na podstawie niedyskryminującej daty odniesienia dla potrzeb awansu,
 - b) czy też w ten sposób, że państwo członkowskie ma możliwość usunąć dyskryminację ze względu na wiek poprzez niedyskryminujące uwzględnienie okresów zatrudnienia również bez finansowego wyrównania (ponownie określając datę odniesienia dla potrzeb awansu przy jednoczesnym przedłużeniu okresu przed awansem), w szczególności wówczas, gdy owo piętęnie neutralne rozwiązanie ma prowadzić do utrzymania płynności finansowej pracodawcy oraz do uniknięcia nadmiernych nakładów związanych z ponownym obliczeniem?
- 2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie 1 lit. b):

Czy ustawodawca może ustanowić tego rodzaju niedyskryminujące uwzględnienie okresów zatrudnienia

- a) również z mocą wsteczną (w niniejszej sprawie na podstawie opublikowanej ustawy z dnia 27 grudnia 2011 r., BGBl I 2011/129, z mocą wsteczną na dzień 1 stycznia 2004 r.), czy też
- b) obowiązuje ono dopiero z chwilą wydania lub ogłoszenia nowych przepisów dotyczących uwzględniania okresów zatrudnienia i określania awansów?

3) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie 1 lit. b):

Czy art 21 Karty praw podstawowych w związku z art. 2 ust. 1 i ust. 2 oraz z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE należy interpretować w ten sposób, że:

- a) regulacja ustawowa, która w zakresie okresów zatrudnienia na początku kariery przewiduje dłuższe okresy przed awansem i utrudnia awans do kolejnej kategorii wynagrodzenia stanowi pośrednio nierówne traktowanie ze względu na wiek,
- b) a w przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej wskazane przepisy należy interpretować w ten sposób, że tego rodzaju regulacja jest odpowiednia i konieczna ze względu na małe doświadczenie zawodowe na początku kariery?

4) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie 1 lit. b):

Czy art. 7 ust. 1 i art. 8 ust. 1 w związku z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE należy interpretować w ten sposób, że dalsze obowiązywanie starej, dyskryminującej — odnośnie wieku — regulacji jedynie w celu ochrony pracownika przed negatywnymi skutkami w zakresie wynagrodzenia spowodowanymi nową, niedyskryminującą regulacją (klauzula pewności wynagrodzenia) jest dopuszczalne lub uzasadnione ze względów zachowania istniejących praw i ochrony uzasadnionych oczekiwań?

5) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzących na pytania 1 lit. b) i 3 lit b):

- a) Czy ustawodawca może ustanowić obowiązek współpracy celem ustalenia okresów zatrudnienia pracownika i uzależnić przejście do nowego systemu uwzględniania okresów zatrudnienia i awansów od spełnienia owego obowiązku?
- b) Czy pracownik, który zaniechał wymaganej od niego w rozsądnym zakresie współpracy przy ponownym określaniu daty odniesienia dla potrzeb awansu na podstawie nowego, niedyskryminacyjnego systemu uwzględniania okresów zatrudnienia i awansów i w związku z tym świadomie nie korzysta on z regulacji niedyskryminującej

dobrowolnie pozostając w starym systemie uwzględniania okresów zatrudnienia i awansów może się powołać na dyskryminację ze względu na wiek wedle starego systemu, czy też pozostanie w starym, dyskryminującym systemie jedynie w celu możliwości dochodzenia roszczeń finansowych stanowi nadużycie prawa?

6) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie 1 lit. a) lub na pytania 1 lit. b) i 2 lit. b):

Czy unijna zasada skuteczności na podstawie art. 47 ust. 1 Karty praw podstawowych i art. 19 ust. 1 TUE nakazuje, aby bieg przedawnienia roszczeń określonych prawem Unii nie rozpoczynał się przed jednoznacznym wyjaśnieniem sprawy poprzez ogłoszenie danego wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej?

7) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie 1 lit. a) lub na pytania 1 lit b) i 2 lit b):

Czy unijna zasada równoważności nakazuje rozszerzenie stosowania przewidzianego w prawie krajowym zawieszenia biegu przedawnienia w przypadku dochodzenia roszczeń na podstawie nowego systemu uwzględniania okresów zatrudnienia i awansów (§ 53a ust. 5 ustawy w sprawie kolei federalnych) na dochodzenie różnic wynagrodzenia wynikających ze starego systemu zawierającego dyskryminację ze względu na wiek?

(¹) Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U. L 303, s. 16.

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Hoge Raad der Nederlanden (Niderlandy) w dniu 24 lipca 2013 r. — Art & Allposters International BV, przy udziale: Stichting Pictoright

(Sprawa C-419/13)

(2013/C 325/18)

Język postępowania: niderlandzki

Sąd odsyłający

Hoge Raad der Nederlanden

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Art & Allposters International BV

Strona pozwana: Stichting Pictoright