

- 2) Czy art. 5 ust. 1 lit. c) RODO (minimalizacja danych) należy interpretować w ten sposób, że wszystkie dane osobowe, którymi dysponuje platforma taka jak ta rozpatrywana w postępowaniu głównym (w szczególności pochodzące od osoby, której dane dotyczą, lub od osób trzecich na tej platformie i poza nią) mogą być, bez ograniczeń co do czasu lub rodzaju danych, agregowane, analizowane i przetwarzane dla celów reklamy ukierunkowanej?
- 3) Czy art. 9 ust. 1 RODO należy interpretować w ten sposób, że należy stosować go do przetwarzania danych umożliwiającego ukierunkowane filtrowanie (np. na potrzeby reklamy) szczególnych kategorii danych osobowych, takich jak przekonania polityczne czy orientacja seksualna, nawet jeśli administrator nie wprowadza rozróżnienia w odniesieniu do tych danych?
- 4) Czy art. 5 ust. 1 lit. b) w zw. z art. 9 ust. 2 lit. e) RODO należy interpretować w ten sposób, że dotycząca własnej orientacji seksualnej wypowiedź poczyniona dla celów dyskusji panelowej zezwala na przetwarzanie innych danych dotyczących orientacji seksualnej w celu agregacji i analizy danych na potrzeby reklamy spersonalizowanej?

(¹) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. 2016, L 119, s. 1)

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunale ordinario di Vercelli (Włochy) w dniu 20 lipca 2021 r. – UC / Ministero dell’istruzione

(Sprawa C-450/21)

(2021/C 422/09)

Język postępowania: włoski

Sąd odsyłający

Tribunale ordinario di Vercelli

Strony w postępowaniu głównym

Strona powodowa: UC

Strona pozwana: Ministero dell’istruzione

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. (¹), należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisom krajowym, takim jak art. 1 ust. 121 ustawy nr 107/2015, który wyraźnie wyklucza uznanie i wypłatę określonego dodatkowego wynagrodzenia w wysokości 500 EUR na rzecz nauczycieli Ministero dell’istruzione (ministerstwa edukacji) zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony, ponieważ to dodatkowe wynagrodzenie stanowi wynagrodzenie za kształcenie i doskonalenie zawodowe pracowników zatrudnionych jedynie na podstawie umowy na czas nieokreślony?
- 2) Czy dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 500 EUR rocznie, takie jak przewidziane w art. 1 ust. 121 ustawy nr 107/2015 [i w art.] 2 decreto legge (dekretu z mocą ustawy) nr 22/2020 (tzw. „elektroniczna karta nauczyciela”), przeznaczone na zakup towarów i usług kształcenia mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz zakup usług łączności, należy uznać za objęte warunkami pracy, o których mowa w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony [...]?
- 3) W przypadku uznania, że taki dodatek nie wchodzi w zakres wyżej wspomnianych warunków pracy, czy klauzulę 6 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony [...], w związku z art. 150 [TWE], art. 14 karty praw podstawowych Unii Europejskiej i art. 10 Europejskiej karty społecznej, należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisom krajowym, takim jak art. 1 ust. 121 ustawy nr 107/2015, który zastrzega możliwość dostępu do finansowania kształcenia jedynie dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub stosunku pracy na czas nieokreślony, mimo iż znajdują się oni w sytuacji porównywalnej do sytuacji nauczycieli zatrudnionych na czas określony?

- 4) Czy w ramach zakresu zastosowania dyrektywy 99/70 ogólne zasady obowiązującego prawa [Unii Europejskiej] dotyczące równości, równego traktowania i niedyskryminacji pod względem zatrudnienia, ustanowione w art. 20 i 21 karty praw podstawowych Unii Europejskiej, w dyrektywach 2000/43 ⁽²⁾ i 2000/78 ⁽³⁾ oraz w klauzuli 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony [...], należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi takiemu jak art. 1 ust. 121 ustawy nr 107/2015, który umożliwia mniej korzystne traktowanie i dyskryminację pod względem warunków pracy i dostępu do kształcenia nauczycieli znajdujących się w sytuacji porównywalnej do nauczycieli zatrudnionych na czas nieokreślony w zakresie rodzaju pracy i warunków pracy tylko dlatego, że pozostają w stosunku pracy na czas określony, przy czym wykonywali oni te same obowiązki i posiadają te same kwalifikacje w danej dziedzinie, kwalifikacje pedagogiczne, metodyczno-dydaktyczne, organizacyjno-relacyjne i naukowe, uzyskane dzięki zdobytemu doświadczeniu w nauczaniu uznanemu w tych samych przepisach krajowych za równoważne?
- 5) Czy klauzulę 6 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony [...], interpretowanego w świetle ogólnych zasad obowiązującego prawa [Unii Europejskiej] dotyczących równości, równego traktowania i niedyskryminacji pod względem zatrudnienia oraz praw podstawowych ustanowionych w art. 14, 20 i 21 karty praw podstawowych Unii Europejskiej, a także z poszanowaniem owych zasad, należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisom krajowym takim jak art. 1 ust. 121 ustawy nr 107/2015, który zastrzega możliwość dostępu do kształcenia wyłącznie dla pracowników pozostających w stosunku pracy na czas nieokreślony?

- ⁽¹⁾ Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1999, L 175, s. 43).
- ⁽²⁾ Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.U. 2000, L 180, s. 22).
- ⁽³⁾ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Consiglio di Stato (Włochy)
w dniu 30 lipca 2021 r. – Comune di Venezia / Telecom Italia SpA, Infrastrutture Wireless Italiane
SpA – Inwit SpA**

(Sprawa C-467/21)

(2021/C 422/10)

Język postępowania: włoski

Sąd odsyłający

Consiglio di Stato

Strony w postępowaniu głównym

Strona wnosząca apelację: Comune di Venezia

Druga strona postępowania apelacyjnego: Telecom Italia SpA, Infrastrutture Wireless Italiane SpA – Inwit SpA

Pytanie prejudycjalne

Czy prawo Unii Europejskiej stoi na przeszkodzie przepisom krajowym (takim jak przepisy zawarte w art. 8 ust. 6 ustawy nr 36 z dnia 22 lutego 2001 r.) przewidzianym i stosowanym w celu umożliwienia poszczególnym samorządom lokalnym określenia kryteriów lokalizacji urządzeń telefonii ruchomej, w tym w formie zakazu takiego jak zakaz instalowania anten na określonych obszarach lub w określonej odległości od budynków danego rodzaju?