

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Bundesgerichtshof (Niemcy) w dniu 24 maja 2016 r. – Kamin und Grill Shop GmbH/Zentrale zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs Frankfurt am Main e.V.

(Sprawa C-289/16)

(2016/C 350/17)

Język postępowania: niemiecki

Sąd odsyłający

Bundesgerichtshof

Strony w postępowaniu głównym

Strona wnosząca rewizję: Kamin und Grill Shop GmbH

Druga strona postępowania: Zentrale zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs Frankfurt am Main e.V.

Pytania prejudycjalne

Czy sprzedaż „bezpośrednia” w rozumieniu art. 28 ust. 2 rozporządzenia (WE) nr 834/2007 ⁽¹⁾ występuje już w wypadku, gdy podmiot gospodarczy lub jego personel zajmujący się sprzedażą sprzedaje produkt konsumentowi końcowemu bez włączania podmiotu trzeciego, czy też sprzedaż „bezpośrednia” ponadto wymaga, by sprzedaży dokonywano w miejscu przechowywania produktu przy jednoczesnej obecności podmiotu gospodarczego lub jego personelu zajmującego się sprzedażą oraz konsumenta końcowego?

⁽¹⁾ Rozporządzenie Rady (WE) nr 834/2007 z dnia 28 czerwca 2007 r. w sprawie produkcji ekologicznej i znakowania produktów ekologicznych i uchylające rozporządzenie (EWG) nr 2092/91 (Dz.U. L 189, s. 1).

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Arbeitsgerichts Verden (Niemcy) w dniu 27 czerwca 2016 r. – Ute Kleinsteuber/Mars GmbH

(Sprawa C-354/16)

(2016/C 350/18)

Język postępowania: niemiecki

Sąd odsyłający

Arbeitsgericht Verden

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Ute Kleinsteuber

Strona pozwana: Mars GmbH

Pytania prejudycjalne

1. a) Czy mające zastosowanie przepisy prawa Unii, w szczególności klauzula 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE ⁽¹⁾ dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) w brzmieniu ustalonym dyrektywą 98/23 ⁽²⁾ oraz art. 4 dyrektywy 2006/54/WE ⁽³⁾ Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w związku z dyrektywą Rady 2000/78/WE ⁽⁴⁾ z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwiają się one regulacjom i praktykom prawa krajowego, które dla celów obliczenia pracowniczego świadczenia emerytalnego wprowadzają rozróżnienie między częścią wynagrodzenia za pracę przypadającą poniżej podstawy wymiaru składki na ustawowe ubezpieczenie emerytalne i częścią wynagrodzenia przypadającą powyżej tej podstawy (tzw. „rozdzielona metoda wyliczenia świadczenia emerytalnego”), przy czym w odniesieniu do przychodów z pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przewidują, że w pierwszej kolejności obliczane jest wynagrodzenie, jakie byłoby należne za porównywalne zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy, w odniesieniu do tego wynagrodzenia ustalane są części przypadające poniżej i powyżej podstawy wymiaru składki, i tak ustalona proporcja stosowana jest następnie do obniżonego przychodu z pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy?

W przypadku udzielenia na pytanie 1 a) odpowiedzi przeczącej:

- b) Czy mające zastosowanie przepisy prawa Unii, w szczególności klauzula 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) w brzmieniu ustalonym dyrektywą 98/23 oraz art. 4 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w związku z dyrektywą Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwiają się one regulacjom i praktykom prawa krajowego, które dla celów obliczenia pracowniczego świadczenia emerytalnego wprowadzają rozróżnienie między częścią wynagrodzenia za pracę przypadającą poniżej podstawy wymiaru składki na ustawowe ubezpieczenie emerytalne i częścią wynagrodzenia przypadającą powyżej tej podstawy (tzw. „rozdzielona metoda wyliczenia świadczenia emerytalnego”) i w odniesieniu do pracownika, który zatrudniony był częściowo w pełnym, a częściowo w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie przewidują ustalenia świadczenia w oparciu o poszczególne okresy zatrudnienia (np. lata kalendarzowe), lecz zakładają obliczenie jednolitego wskaźnika wymiaru zatrudnienia dla całego okresu zatrudnienia, i zastosowanie rozdzielonej metody wyliczenia świadczenia emerytalnego dopiero do ustalonego na tej podstawie średniego wynagrodzenia?
2. Czy znajdujące zastosowanie przepisy prawa Unii, w szczególności wynikający z art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i skonkretyzowany w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, a zwłaszcza jej art. 1, 2 i 6, zakaz dyskryminacji ze względu na wiek należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się on regulacjom i praktykom prawa krajowego, które przewidują ustalenie wysokości pracowniczego świadczenia emerytalnego w oparciu o stosunek okresu zatrudnienia do okresu liczonego od początku zatrudnienia do momentu osiągnięcia ustalonego wieku emerytalnego w ramach ustawowego systemu emerytalnego (obliczenie proporcjonalne według metody pro rata temporis), i jednocześnie ustalają limit lat pracy uwzględnianych dla celów świadczenia emerytalnego, co skutkuje tym, że pracownicy, których stosunek pracy zakończył się w młodszym wieku, otrzymują niższe świadczenie w ramach programu pracowniczego niż pracownicy, którzy skończyli pracować w wieku starszym, choć w obu przypadkach okres faktycznego zatrudnienia był taki sam?

⁽¹⁾ Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców/UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych/CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych/ETUC/, Dz.U. 1998, L 14, s. 9.

⁽²⁾ Dyrektywa Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. w sprawie rozszerzenia dyrektywy 97/81/WE w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) na Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, Dz.U. 1998, L 131, s. 10.

⁽³⁾ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedrządowana), Dz.U. 2006, L 204, s. 23.

⁽⁴⁾ 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 Szombathelyi Törvénytésék (Węgry) w dniu 13 lipca 2016 r. – postępowanie karne przeciwko Dánielowi Bertoldowi Ladzie

(Sprawa C-390/16)

(2016/C 350/19)

Język postępowania: węgierski

Sąd odsyłający

Szombathelyi Törvénytésék

Uczestnik postępowania głównego

Dániel Bertold Lada