

## V

(Ogłoszenia)

## POSTĘPOWANIA SĄDOWE

## TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Bundesarbeitsgericht (Niemcy) w dniu 16 czerwca 2010 r. — Sabine Hennigs przeciwko Eisenbahn-Bundesamt**

(Sprawa C-297/10)

(2010/C 260/03)

Język postępowania: niemiecki

**Sąd krajowy**

Bundesarbeitsgericht

**Strony w postępowaniu przed sądem krajowym**

Strona skarżąca: Sabine Hennigs

Strona pozwana: Eisenbahn-Bundesamt

**Pytania prejudycjalne**

- 1) Czy zatwierdzony układem zbiorowym pracy system wynagrodzeń pracowników administracji publicznej taki jak określony w § 27 Bundes-Angestelltentarifvertrag (federalny układ zbiorowy pracy dla pracowników administracji publicznej; zwany dalej „BAT”) w związku z Vergütungstarifvertrag nr 35 zum BAT (załączony do BAT układ zbiorowy pracy dotyczący warunków wynagrodzenia), który określa wynagrodzenie podstawowe dla każdej z grup zaszerogowania według kategorii wiekowych, narusza — również przy uwzględnieniu przyznanego stronom układu zbiorowego przez prawo pierwotne prawa do negocjowania układów zbiorowych pracy (obecnie art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej; zwanej dalej „kartą praw podstawowych”) — zawarty w prawie pierwotnym zakaz dyskryminacji ze względu na wiek (obecnie art. 21 ust. 1 karty praw podstawowych), skonkretyzowany w dyrektywie 2000/78/WE <sup>(1)</sup>?
- 2) W przypadku gdyby Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej lub Bundesarbeitsgericht, opierając się na wytycznych zawartych w wyroku wydanym przez Trybunał w trybie

prejudycjalnym, udzielili na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej:

- a) Czy prawo do negocjowania układów zbiorowych przysądza stronom układu zbiorowego swobodę w zakresie usunięcia takiej dyskryminacji poprzez objęcie pracowników nowym systemem wynagrodzeń, opartym na kryteriach zajmowanego stanowiska, wydajności i doświadczenia zawodowego, z poszanowaniem ich uprawnień nabytych przez czas obowiązywania dawnego systemu wynagrodzenia zatwierdzonego układem zbiorowym?
  - b) Czy na pytanie drugie lit. a) należy w każdym razie odpowiedzieć twierdząco, jeżeli w przypadku pracowników, którzy przeszli z jednego systemu wynagradzania do drugiego, ostateczne ustalenie stopnia w ramach grupy zaszerogowania w nowym systemie wynagrodzeń nie zależy wyłącznie od kategorii wiekowej osiągniętej w czasie obowiązywania dawnego systemu i jeżeli w ramach nowego systemu pracownicy zatrudnieni na wyższym stopniu w danej grupie zaszerogowania posiadają zwykle większe doświadczenie zawodowe niż pracownicy zatrudnieni na niższym stopniu?
- 3) W przypadku gdyby Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej lub Bundesarbeitsgericht, opierając się na wytycznych zawartych w wyroku wydanym przez Trybunał w trybie prejudycjalnym, udzielili na pytanie drugie lit. a) i b) odpowiedzi przeczącej:
    - a) Czy dyskryminacja pośrednia ze względu na wiek może zostać usprawiedliwiona tym, że zachowanie nabytych praw socjalnych stanowi uzasadniony cel oraz że dalsze nierówne traktowanie starszych i młodszych pracowników przez określony czas w ramach przepisów przejściowych jest właściwym i koniecznym środkiem, by osiągnąć wspomniany cel, jeżeli owo nierówne traktowanie będzie stopniowo znoszone, a jedyną alternatywą byłoby obniżenie wynagrodzenia starszych pracowników?
    - b) Czy w świetle prawa do negocjowania układów zbiorowych i związanej z nim swobody zawierania układów zbiorowych na pytanie trzecie lit. a) należy w każdym razie odpowiedzieć twierdząco, jeżeli strony układu zbiorowego zatwierdziły takie przepisy przejściowe?

- 4) W przypadku gdyby Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej lub Bundesarbeitsgericht, opierając się na wytycznych zawartych w wyroku wydanym przez Trybunał w trybie prejudycjalnym, udzielili na pytanie trzecie lit. a) i b) odpowiedzi przeczącej:

Czy przyjęcie jako podstawy każdorazowo najwyższej kategorii wiekowej w celu stosowania postanowień układu dotyczących warunków wynagradzania do czasu wejścia w życie nowego uregulowania, które będzie zgodne z prawem Unii, jest jedynym sposobem, aby usunąć naruszenie ustanowionego w prawie pierwotnym zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, którym dotknięty jest system wynagrodzeń zatwierdzony układem zbiorowym i które pozbawia go w całości skuteczności, jeżeli wziąć pod uwagę dodatkowe koszty, z którymi rozwiązanie to wiąże się dla pracodawcy, oraz prawo do negocjowania układu zbiorowego przysługujące jego stronom?

- 5) W przypadku gdyby Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej lub Bundesarbeitsgericht, opierając się na wytycznych zawartych w wyroku wydanym przez Trybunał w trybie prejudycjalnym, udzielili na pytanie czwarte odpowiedzi przeczącej:

Czy zważywszy na prawo do negocjowania układu zbiorowego przysługujące jego stronom, wyznaczenie stronom układu zbiorowego rozsądnego terminu (na przykład sześciu miesięcy) na usunięcie z mocą wsteczną przyczyn nieważności uzgodnionego przez nich systemu wynagrodzeń, ze wskazaniem, że w przypadku niezgodnienia w wyznaczonym terminie postanowień zgodnych z prawem Unii przy stosowaniu postanowień układu z zakresu wynagrodzenia jako podstawa przyjmowana będzie każdorazowo najwyższa kategoria wiekowa, byłoby zgodne z ustanowionym w prawie Unii zakazem dyskryminacji ze względu na wiek oraz z wymogiem orzeczenia skutecznej kary w przypadku naruszenia tego zakazu? Jakie ramy czasowe dla mocy wstecznej nowego uregulowania, które byłoby zgodne z prawem Unii, można by było w danym przypadku wyznaczyć stronom układu zbiorowego?

(<sup>1</sup>) Dyrektywa Rady 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 Bundesarbeitsgericht (Niemcy) w dniu 16 czerwca 2010 r. — Land Berlin przeciwko Alexanderowi Maiowi**

**(Sprawa C-298/10)**

(2010/C 260/04)

*Język postępowania: niemiecki*

**Sąd krajowy**

Bundesarbeitsgericht

**Strony w postępowaniu przed sądem krajowym**

*Strona skarżąca:* Land Berlin

*Strona pozwana:* Alexander Mai

**Pytania prejudycjalne**

Czy zatwierdzony układem zbiorowym pracy system wynagrodzeń pracowników administracji publicznej taki jak określony w § 27 Bundes-Angestellentarifvertrag (federalny układ zbiorowy pracy dla pracowników administracji publicznej; zwany dalej „BAT”) w związku z Vergütungsstarifvertrag nr 35 zum BAT (załączony do BAT układ zbiorowy pracy dotyczący warunków wynagrodzenia), który określa wynagrodzenie podstawowe dla każdej z grup zaszerogowania według kategorii wiekowych, narusza — również przy uwzględnieniu przyznanego stronom układu zbiorowego przez prawo pierwotne prawa do negocjowania układów zbiorowych pracy (obecnie art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej; zwanej dalej „kartą praw podstawowych”) — zawarty w prawie pierwotnym zakaz dyskryminacji ze względu na wiek (obecnie art. 21 ust. 1 karty praw podstawowych), skonkretyzowany w dyrektywie 2000/78/WE (<sup>1</sup>)?

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

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Veewaltungsgerichtshof (Austria) w dniu 29 czerwca 2010 r. — Agrana Zucker GmbH przeciwko Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft**

**(Sprawa C-309/10)**

(2010/C 260/05)

*Język postępowania: niemiecki*

**Sąd krajowy**

Veewaltungsgerichtshof

**Strony w postępowaniu przed sądem krajowym**

*Strona skarżąca:* Agrana Zucker GmbH.

*Strona pozwana:* Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft