

2) Uzasadnienie wyroku Sądu jest niewystarczające, ponieważ porównanie danych LPIS-GIS uwzględnionych za rok odniesienia 2007 z niedawno zaktualizowanymi danymi LPIS-GIS za rok 2009 wykazało, że różnice i błędy są minimalne i nie przekraczają 2,4%, z uwagi na co korekta w wysokości 5 % jest nieuzasadniona, tym bardziej że Sąd nie wziął pod uwagę zasadniczych argumentów przedstawionych przez Republikę Grecką dotyczących jakości krzyżowych kontroli administracyjnych.

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Juzgado de lo Social de Barcelona (Hiszpania) w dniu 9 lipca 2013 r. — Andrés Rabal Cañas przeciwko Nexea Gestión Documental S.A., Fondo de Garantía Salarial**

(Sprawa C-392/13)

(2013/C 260/65)

Język postępowania: hiszpański

**Sąd odsyłający**

Juzgado de lo Social de Barcelona

**Strony w postępowaniu głównym**

Strona powodowa: Andrés Rabal Cañas

Strona pozwana: Nexea Gestión Documental S.A., Fondo de Garantía Salarial

**Pytania prejudycjalne**

- 1) Czy pojęcie „zwolnienie grupowe” zawarte w art. 1 ust. 1 a) dyrektywy 98/59 <sup>(1)</sup>, w związku z tym, że obejmuje „zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem” zgodnie z ustalonym progiem liczbowym, należy interpretować w ten sposób, że — z uwagi na jego zakres wspólnotowy — stoi ono na przeszkodzie temu, by krajowy przepis wdrażający czy transponujący ograniczał zakres tego pojęcia wyłącznie do określonych rodzajów ustania stosunku pracy, to jest tych, które odpowiadają przyczynom ekonomicznym, technologicznym, organizacyjnym lub związanym z procesem produkcji”, co czyni art. 51 ust. 1 statutu pracowników?
- 2) Czy dla celów obliczenia liczby zwolnień podlegających zaliczeniu dla celów ustalenia, czy ma miejsce „zwolnienie grupowe” w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59, bądź jako „zwolnienie dokonywane przez pracodawcę” [lit. a)], bądź jako „formy wygaśnięcia [ustania] umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć” [lit. b)] należy uwzględnić indywidualne przypadki ustania w związku z zakończeniem umowy na czas określony (zawartej na uzgodniony czas, w celu wykonania określonego dzieła lub usługi), takie jak te, o których mowa w art. 49 ust. 1 lit. c) statutu pracowników?

3) Czy pojęcie „zwolnień grupowych dokonywanych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego” dla celów zasady niestosowania dyrektywy 98/59, zawarte w jej art. 2 a) definiowane jest wyłącznie przy użyciu kryterium ściśle ilościowego z art. 1 a), czy wymagane jest ponadto, żeby przyczyna grupowego ustania umów wynikała z tych samych ram grupowego zatrudnienia na taki sam czas, do wykonania takiej samej usługi lub dzieła?

4) Czy dopuszczalna jest taka wykładnia pojęcia „przedsiębiorstwa” [zakładu] jako pojęcia prawa wspólnotowego mającego zasadnicze znaczenie dla ustalenia, co należy rozumieć jako „zwolnienie grupowe” w kontekście art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 oraz z uwzględnieniem statusu tej dyrektywy jako normy minimalnej w myśl jej art. 5, która pozwala, by przepis wdrażający czy transponujący do prawa krajowego, to jest w przypadku Hiszpanii art. 51 ust. 1 statutu pracowników, odnosił zakres obliczania progu liczbowego wyłącznie do całości „przedsiębiorstwa” z wyłączeniem sytuacji, w których — wobec uznania za jednostkę referencyjną „zakładu” — zostałyby przekroczony próg liczbowy ustalony w tym przepisie?

<sup>(1)</sup> Dyrektywa Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 225, s. 16).

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Nejvyšší správní soud (Republika Czeska) w dniu 11 lipca 2013 r. — Ministerstvo práce a sociálních věcí przeciwko K.B.**

(Sprawa C-394/13)

(2013/C 260/66)

Język postępowania: czeski

**Sąd odsyłający**

Nejvyšší správní soud

**Strony w postępowaniu głównym**

Strona skarżąca: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Druga strona postępowania: K.B.

**Pytania prejudycjalne**

- 1) Czy art. 76 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie <sup>(1)</sup> należy interpretować w ten sposób, że w okolicznościach niniejszej sprawy — to znaczy w sytuacji, gdy skarżąca, jej mąż i dziecko mieszkają we Francji, tam pracuje jej mąż, tam znajduje się ośrodek ich interesów życiowych, a skarżąca pobrała w pełnym zakresie świadczenie rodzinne PAJE (prestation d'accueil du jeune enfant) — Republika Czeska jest państwem właściwym do przyznania świadczenia rodzinnego-zasiłku wychowawczego?

- 2) W razie odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze, czy przepisy przejściowe rozporządzenia (WE) nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego<sup>(2)</sup> należy interpretować w ten sposób, że nakładają one na Republikę Czeską obowiązek przyznania świadczenia rodzinnego po dniu 30 kwietnia 2010 r., chociaż począwszy od dnia 1 maja 2010 r. na kompetencję danego państwa może mieć wpływ nowa definicja miejsca zamieszkania zawarta w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącym wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego<sup>(3)</sup> (art. 22 i następane)?
- 3) W razie odpowiedzi przeczącej na pytanie pierwsze, czy rozporządzenie (WE) nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2009 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego należy interpretować w ten sposób, że w okolicznościach takich jak te występujące w niniejszej sprawie począwszy od dnia 1 maja 2010 r. Republika Czeska jest państwem właściwym do przyznania świadczenia rodzinnego?
- 2) Czy w postępowaniu sądowym o wymagalne wierzytelności w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE<sup>(1)</sup> prowadzonym w państwie miejsca zatrudnienia z prawa Unii, w szczególności z wyrażonej w art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz w art. 5 akapit drugi i art. 6 wymienionej dyrektywy zasady skutecznej ochrony prawnej, interpretowanej w związku z zagwarantowaną w art. 12 karty praw podstawowych wolnością stowarzyszania się w dziedzinie związków zawodowych (wolnością zrzeszania się), wynika, że sąd krajowy winien odstąpić od zastosowania przepisu kodeksu pracy państwa ojczystego pracownika stojącego na przeszkodzie przeniesieniu wierzytelności z tytułu wynagrodzenia za pracę na związek zawodowy państwa miejsca zatrudnienia w celu zapewnienia jej windykacji, jeśli odpowiedni przepis państwa miejsca zatrudnienia dopuszcza przeniesienie wymagalnej wierzytelności z tytułu wynagrodzenia w celu zapewnienia jej windykacji — a tym samym legitymacji procesowej — na związek zawodowy zrzeszający wszystkich pracowników, którzy przenieśli swoje wierzytelności w celu windykacji?
- 3) Czy postanowienia protokołu nr 30 do traktatu z Lizbony należy interpretować w ten sposób, że muszą one zostać uwzględnione także przez sąd krajowy w innym państwie niż Polska i Zjednoczone Królestwo, jeśli rozpatrywany spór wykazuje ścisły związek z Polską, a w szczególności jeśli prawem właściwym dla umów o pracę jest prawo polskie? Innymi słowy: czy protokół polsko-brytyjski uniemożliwia sądowi fińskiemu stwierdzenie, że polskie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, praktyka administracyjna lub środki administracyjne naruszają proklamowane w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej prawa podstawowe, swobody i zasady?
- 4) Czy art. 14 ust. 2 rozporządzenia Rzym I należy z uwzględnieniem art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie stosowaniu uregulowania państwa członkowskiego, zgodnie z którym zabronione jest przenoszenie wierzytelności i roszczeń ze stosunku pracy?
- 5) Czy art. 14 ust. 2 rozporządzenia Rzym I należy interpretować w ten sposób, że prawem właściwym dla przenoszenia wierzytelności z umowy o pracę jest prawo, które zgodnie z rozporządzeniem Rzym I jest właściwe dla rozpatrywanej umowy o pracę, bez względu na to, czy na treść konkretnego roszczenia mają wpływ także przepisy innego prawa?
- 6) Czy art. 3 dyrektywy 96/71 należy w świetle art. 56 i art. 57 TFUE interpretować w ten sposób, że pojęcie minimalnych stawek płacy obejmuje podstawową stawkę godzinową zgodnie z grupą zaszeregowania, wynagrodzenie gwarantowane w przypadku pracy na akord, dodatek wakacyjny, stałą dietę, odszkodowanie za codzienną drogę do pracy (odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy) zgodnie z tymi warunkami pracy określonymi w uznanym za powszechnie obowiązujący układzie zbiorowym, objętymi załącznikiem do dyrektywy?
- 6.1) Czy art. 56 [i art. 57] TFUE lub art. 3 dyrektywy 96/71/WE należy interpretować w ten sposób, że zakazują one państwom członkowskim w charakterze tzw. państw przyjmujących zobowiązania w ich krajowych przepisach (w powszechnie obowiązującym układzie zbiorowym)

(1) Dz.U. L 149, s. 2.

(2) Dz.U. L 166, s. 1.

(3) Dz.U. L 284 z 30.10.2009, s. 1.

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Satakunnan käräjäoikeus (Finlandia) w dniu 12 lipca 2013 r. — Sähköalojen ammattiliitto ry przeciwko Elektrobudowa Spółka Akcyjna**

(Sprawa C-396/13)

(2013/C 260/67)

Język postępowania: fiński

**Sąd odsyłający**

Satakunnan käräjäoikeus

**Strony w postępowaniu głównym**

Strona powodowa: Sähköalojen ammattiliitto ry

Strona pozwana: Elektrobudowa Spółka Akcyjna

**Pytania prejudycjalne**

- 1) Czy związek zawodowy działający w interesie pracowników może powołać się bezpośrednio na art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej jako na bezpośrednie źródło prawa wobec usługodawcy z innego państwa członkowskiego, jeśli przepis, któremu zarzuca się sprzeczność z art. 47, (art. 84 polskiego kodeksu pracy) stanowi przepis czysto krajowy?