

Czy utrudnianie dobrowolnego przechodzenia na emeryturę po ukończeniu 60 bądź 63 roku życia poprzez trwałe obniżenie emerytury z jednej strony i wykluczenie dobrowolnej kontynuacji wykonywania służby po ukończeniu 65 roku życia w przypadku, gdy w drodze wyjątku pracodawca sektora publicznego nie ma szczególnego interesu w kontynuacji wykonywania służby, z drugiej strony, jest właściwe i konieczne?

Czy przepis określający granicę wieku [emerytalnego] zawarty w § 50 ust. 1 Hessisches Beamtenengesetz przestaje być właściwy i konieczny ze względu na bardziej korzystne uregulowania dotyczące, z jednej strony, osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu ze względu na wiek i, z drugiej strony, urzędników obojga płci zatrudnionych na czas określony?

Jakie znaczenie dla spójności mają różne przepisy prawa w dziedzinie służby publicznej, prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, które z jednej strony zmierzają do trwałego podwyższenia wieku, od którego przysługują świadczenia emerytalne lub rentowe w pełnej wysokości, z drugiej strony jednak zakazują wypowiedzenia z powodu osiągnięcia wieku, od którego przysługuje emerytura w pełnej wysokości, a ponadto przewidują obowiązkowe przejście na emeryturę po osiągnięciu właśnie tego wieku?

Czy dla spójności odgrywa rolę to, że stopniowe podniesienie granic wieku [emerytalnego] określonych w przepisach w dziedzinie zabezpieczenia społecznego oraz w federalnych i (niektórych) krajowych przepisach prawa w dziedzinie służby publicznej służy w pierwszym rzędzie interesowi osób zatrudnionych, jakim jest objęcie ich bardziej restrykcyjnymi przesłankami pobierania emerytury lub renty w pełnej wysokości w możliwie najpóźniejszym momencie? Czy powyższe pytania są nieistotne ze względu na to, że w odniesieniu do urzędników obojga płci, objętych zakresem obowiązywania Hessisches Beamtenengesetz, nie ma jeszcze zastosowania podniesienie granicy wieku, chociaż podniesienie tej granicy wieku będzie wkrótce obowiązywać w odniesieniu do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę?

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Verwaltungsgerichts Frankfurt am Main (Niemcy) w dniu 2 kwietnia 2010 r. — Peter Köhler przeciwko Land Hessen

(Sprawa C-160/10)

(2010/C 161/35)

Język postępowania: niemiecki

Sąd krajowy

Verwaltungsgerichts Frankfurt am Main

Strony w postępowaniu przed sądem krajowym

Strona skarżąca: Peter Köhler

Strona pozwana: Land Hessen.

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy u podstawy przepisów Hessisches Beamtenengesetz (ustawy o służbie cywilnej kraju związkowego Hesji) określających w odniesieniu do urzędników państwowych obojga płci co do zasady bezwzględnie obowiązującą granicę wieku, po której osiągnięciu następuje przejście na emeryturę, znajduje się cel leżący w interesie ogólnym, zgodny z prawem Unii?

W tym zakresie powstają przede wszystkim następujące bardziej szczegółowe pytania:

Jakie konkretne wymogi należy przyjąć w odniesieniu do takiego celu leżącego w interesie ogólnym z punktu widzenia prawa Unii? Do badania jakich dodatkowych kwestii dotyczących ustalenia okoliczności stanu faktycznego zobowiązany jest sąd krajowy?

Czy interes polegający na zaoszczędzeniu środków budżetowych i kosztów personelu, w niniejszej sprawie poprzez uniknięcie zatrudnienia nowego personelu i związane z tym obniżenie wydatków na personel, stanowi cel zgodny z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE?

Czy realizowany przez pracodawcę sektora publicznego cel dotyczący osiągnięcia pewnej pewności planowania w zakresie ostatecznego zakończenia służby przez urzędników obojga płci można uznać za zgodny z przepisami cel leżący w interesie ogólnym również w takim przypadku, gdy każdy pracodawca sektora publicznego objęty zakresem stosowania Hessisches Beamtenengesetz lub Beamtenstatusgesetz jest uprawniony do opracowania i realizacji własnego planu zatrudnienia?

Czy interes w osiągnięciu „korzystnej stratyfikacji wiekowej” i „korzystnej struktury wiekowej” można uznać za cel leżący w interesie ogólnym pomimo tego, że nie istnieją powszechne standardy lub przepisy ustawowe dotyczące prawidłowej stratyfikacji wiekowej i prawidłowej struktury wiekowej?

Czy interes w stworzeniu możliwości awansu dla już zatrudnionych urzędników można uznać za zgodny z przepisami cel leżący w interesie ogólnym w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE?

Czy przepis określający granicę wieku, zmierzający do uniknięcia indywidualnych sporów prawnych ze starszymi urzędnikami w przedmiocie ich nadal istniejącej zdolności do służby, realizuje zgodny z przepisami cel leżący w interesie ogólnym?

Czy odesłanie do interesu ogólnego w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE wymaga istnienia koncepcji polityki rynku pracy w dziedzinie pracy najemnej, wykraczającej poza poszczególnych pracodawców sektora publicznego lub prywatnego, a jeżeli tak, to w jakim stopniu koncepcja ta ma być jednolita i wiążąca?

Czy poszczególni pracodawcy sektora publicznego lub prywatnego mogą w ogóle realizować cele leżące w interesie ogólnym w odniesieniu do grup zatrudnionych w niniejszej sprawie urzędników objętych zakresem stosowania Hessisches Beamtenengesetz, za pomocą uregulowań dotyczących granicy wieku o tak ograniczonym zakresie zastosowania?

Przy spełnieniu jakich przesłanek cel, który może być realizowany przez poszczególnych pracodawców sektora publicznego, jednak niemający charakteru wiążącego, jakim jest obsadzenie stanowisk, zwolnionych na skutek przejścia dotychczasowych pracowników na emeryturę, przez nowych pracowników, w razie konieczności w drodze awansu już zatrudnionych urzędników, można uznać za służący interesowi ogólnemu w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE? Czy odesłanie do interesu ogólnego wymaga, aby poza generalizującymi twierdzeniami, iż uregulowanie służy temu celowi, istniały również dane statystyczne lub inne informacje pozwalające na stwierdzenie wystarczającej powagi i faktycznej realizacji takiego celu?

- 2) Jakie konkretne wymogi należy określić, aby przepisy określające granicę wieku w rozumieniu przepisów Hessisches Beamtenengesetz były właściwe i odpowiednie?

Czy konieczne jest dokonanie bliższych ustaleń w celu określenia — prognozowanego — stosunku liczby urzędników dobrowolnie pozostających w służbie po osiągnięciu przez nich granicy wieku do liczby osób, które w każdym razie po osiągnięciu granicy wieku otrzymują emeryturę w pełnej wysokości i z tego względu na pewno zamierzają zakończyć służbę? Czy nie byłoby właściwe przyznanie pierwszeństwa dobrowolnemu, a nie obowiązkowemu przechodzeniu na emeryturę, tak długo jak przepisy dotyczące obniżenia emerytury w przypadku przejścia na emeryturę przed osiągnięciem normalnej granicy wieku emerytalnego służą uniknięciu nieracjonalnych wydatków z budżetu na świadczenia emerytalne i związanych z tym kosztów personelu (pierwszeństwo dobrowolnego zamiast przymusowego odejścia na emeryturę jako uregulowanie bardziej właściwe i w konsekwencji nieznacznie mniej odpowiednie)?

Czy uogólniające i niepodważalne domniemanie niezdolności do służby po osiągnięciu określonego wieku, jak w niniejszej sprawie z chwilą ukończenia 65 roku życia, i z tego względu automatyczne zakończenie stosunku powołania może być uznane za właściwe i konieczne?

Czy właściwe jest uzależnienie możliwej kontynuacji wykonywania służby przez urzędnika, w każdym razie do czasu ukończenia przez niego 68 roku życia, wyłącznie od istnienia szczególnego interesu pracodawcy sektora publicznego, gdy w przypadku braku takiego interesu następuje obowiązkowe zakończenie stosunku powołania i brak jest jakiegokolwiek możliwości prawnej ponownego powołania?

Czy przepis określający granicę wieku, który zamiast ograniczyć się do określenia przesłanek nabycia prawa do

emerytury w pełnej wysokości, co jest dopuszczalne na mocy art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE, powoduje przymusowe zakończenie służby, prowadzi do nieuzasadnionej deprecjacji interesów ludzi starszych w porównaniu z interesami ludzi młodszych, które co do zasady nie mają wyższej rangi?

O ile cel polegający na ułatwieniu zatrudniania nowego personelu lub awansowania [już zatrudnionych urzędników] zostanie uznany za zgodny z przepisami powstaje kwestia, jakie konkretne wymogi należy faktycznie określić w celu wykazania stopnia rzeczywistego wykorzystania odpowiednich możliwości przez poszczególnych pracodawców sektora publicznego, stosujących przepisy określające granicę wieku lub przez wszystkich pracodawców sektora publicznego, objętych zakresem stosowania przepisów ustawowych, włącznie z ogólnym rynkiem pracy lub z jego wyłączeniem?

Czy w obliczu już obecnie przewidywalnej luki demograficznej na rynku pracy i mającego wkrótce miejsce zapotrzebowania na wszelkiego rodzaju wykwalifikowanych pracowników, tzn. również w ramach federalnej, jak i krajowej służby cywilnej, właściwe i konieczne jest zmuszanie zdolnych do służby urzędników obojga płci, chcących w dalszym ciągu ją wykonywać, do zakończenia służby pomimo tego, że wkrótce powstanie znaczne zapotrzebowanie na personel, którego nie będzie w stanie pokryć rynek pracy? Czy w tym zakresie konieczne jest przedstawienie sektorowych danych rynku pracy, które w razie potrzeby należałoby później jeszcze zgromadzić?

- 3) Jakie wymogi należy określić w odniesieniu do spójności przepisów kraju związkowego Hesji i w razie potrzeby przepisów federalnych, określających granicę wieku?

Czy należy uznać, że § 50 ust. 1 Hessisches Beamtenengesetz i § 50 ust. 3 Hessisches Beamtenengesetz nie są ze sobą sprzeczne, jeżeli co do zasady możliwa kontynuacja wykonywania służby po osiągnięciu granicy wieku [emerytalnego] zależy wyłącznie od istnienia interesu pracodawcy sektora publicznego?

Czy § 50 ust. 3 Hessisches Beamtenengesetz należy interpretować ewentualnie zgodnie z dyrektywą w taki sposób, że w celu uniknięcia nieuzasadnionej dyskryminacji ze względu na wiek należy kontynuować wykonywanie służby zawsze wtedy, gdy nie stoją temu na przeszkodzie względy służbowe? Jakie wymogi należałoby w miarę potrzeby określić w odniesieniu do takich względów służbowych? Czy w takim przypadku należy uznać, że interes służby wymaga dalszego zatrudnienia już wtedy, gdy w przeciwnym razie nastąpiłaby niemożliwa do uzasadnienia dyskryminacja ze względu na wiek?

W jaki sposób można by użytecznie powołać się na taką pożądaną wykładnię § 50 ust. 3 Hessisches Beamtenengesetz w celu kontynuacji zatrudnienia lub wznowienia stosunku powołania skarżącego urzędnika mimo tego, że w międzyczasie ten stosunek powołania został zakończony? Czy w takim przypadku należałoby odstąpić od stosowania § 50 ust. 1 Hessisches Beamtenengesetz, w każdym razie do momentu ukończenia 68 roku życia?

Czy utrudnianie dobrowolnego przechodzenia na emeryturę po ukończeniu 60 bądź 63 roku życia poprzez trwałe obniżenie emerytury z jednej strony i wykluczenie dobrowolnej kontynuacji wykonywania służby po ukończeniu 65 roku życia w przypadku, gdy w drodze wyjątku pracodawca sektora publicznego nie ma szczególnego interesu w kontynuacji wykonywania służby, z drugiej strony, jest właściwe i konieczne?

Czy przepis określający granicę wieku [emerytalnego] zawarty w § 50 ust. 1 Hessisches Beamtenengesetz przestaje być właściwy i konieczny ze względu na bardziej korzystne uregulowania dotyczące, z jednej strony, osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu ze względu na wiek i, z drugiej strony, urzędników obojga płci zatrudnionych na czas określony?

Jakie znaczenie dla spójności mają różne przepisy prawa w dziedzinie służby publicznej, prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, które z jednej strony zmierzają do trwałego podwyższenia wieku, od którego przysługują świadczenia emerytalne lub rentowe w pełnej wysokości, z drugiej strony jednak zakazują wypowiedzenia z powodu osiągnięcia wieku, od którego przysługuje emerytura w pełnej wysokości, a ponadto przewidują obowiązkowe przejście na emeryturę po osiągnięciu właśnie tego wieku?

Czy dla spójności odgrywa rolę to, że stopniowe podniesienie granic wieku [emerytalnego] określonych w przepisach w dziedzinie zabezpieczenia społecznego oraz w federalnych i (niektórych) krajowych przepisach prawa w dziedzinie służby publicznej służy w pierwszym rzędzie interesowi osób zatrudnionych, jakim jest objęcie ich bardziej restrykcyjnymi przesłankami pobierania emerytury lub renty w pełnej wysokości w możliwie najpóźniejszym momencie? Czy powyższe pytania są nieistotne ze względu na to, że w odniesieniu do urzędników obojga płci, objętych zakresem obowiązywania Hessisches Beamtenengesetz, nie ma jeszcze zastosowania podniesienie granicy wieku, chociaż podniesienie tej granicy wieku będzie wkrótce obowiązywać w odniesieniu do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę?

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez High Court of Ireland w dniu 7 kwietnia 2010 r. — Phonographic Performance (Ireland) Ltd przeciwko Irlandii i Attorney General

(Sprawa C-162/10)

(2010/C 161/36)

Język postępowania: angielski

Sąd krajowy

High Court of Ireland

Strony w postępowaniu przed sądem krajowym

Strona skarżąca: Phonographic Performance (Ireland) Ltd

Strona pozwana: Irlandia i Attorney General

Pytania prejudycjalne

- (i) Czy osoba prowadząca hotel, umieszczająca w pokojach hotelowych odbiorniki telewizyjne lub radiowe za pośrednictwem których nadawany jest sygnał, jest „użytkownikiem” „odtwarzającym publicznie” fonogram, który może być nadawany w rozumieniu art. 8 ust. 2 ujednoliconej dyrektywy 2006/115/WE (¹) Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r.?
- (ii) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie przedstawione w pkt i), czy art. 8 ust. 2 dyrektywy 2006/115/WE zobowiązuje państwa członkowskie do ustanowienia prawa do zapłaty godziwego wynagrodzenia przez osobę prowadzącą hotel, oprócz wynagrodzenia wypłacanego przez nadawcę za odtwarzanie fonogramu?
- (iii) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie przedstawione w pkt i), czy art. 10 dyrektywy 2006/115/WE umożliwia państwom członkowskim zwolnienie osób prowadzących hotele z obowiązku zapłaty „jednorazowego i godziwego wynagrodzenia” z tytułu użytku prywatnego w rozumieniu art. 10 ust. 1 lit. a)?
- (iv) Czy osoba prowadząca hotel umieszczająca w pokojach hotelowych fonogramy w formie analogowej lub cyfrowej i urządzenia (inne niż odbiorniki telewizyjne lub radiowe), za pośrednictwem których mogą być odtwarzane lub odsłuchiwane te fonogramy jest „użytkownikiem” „odtwarzającym publicznie” fonogram w rozumieniu art. 8 ust. 2 dyrektywy 2006/115/WE?
- (v) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie przedstawione w pkt iv), czy art. 10 dyrektywy 2006/115/WE umożliwia państwom członkowskim zwolnienie osób prowadzących hotele z obowiązku zapłacenia „jednorazowego i godziwego wynagrodzenia” z tytułu „użytku prywatnego” w rozumieniu art. 10 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2006/115/WE?

(¹) Dyrektywa 2006/115/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. w sprawie prawa najmu i użyczenia oraz niektórych praw pokrewnych prawu autorskiemu w zakresie własności intelektualnej (wersja ujednolicona) Dz.U. L 376, s. 28

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunale di Isernia (Włochy) w dniu 2 kwietnia 2010 r. — Pubblico Ministero przeciwko Aldo Patriciellemu

(Sprawa C-163/10)

(2010/C 161/37)

Język postępowania: włoski

Sąd krajowy

Tribunale di Isernia (Włochy).