

### Strony w postępowaniu głównym

Wnosząca środek zaskarżenia: Loutfi Management Propriété Intellectuelle SARL

Druga strona postępowania: AMJ Meatproducts NV, Halalsupply NV

### Pytania prejudycjalne

Czy, mając na uwadze art. 21 i art. 22 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej<sup>(1)</sup>, art. 9 ust. 1 lit. b) [rozporządzenia Rady (WE) nr 207/2009<sup>(2)</sup> z dnia 26 lutego 2009 r. w sprawie wspólnotowego znaku towarowego] należy interpretować w ten sposób, że dokonując oceny prawdopodobieństwa wprowadzenia w błąd w odniesieniu do wspólnotowego znaku towarowego, którego dominującym elementem jest słowo wyrażone w języku arabskim, i oznaczenia, którego dominującym elementem jest inne, ale wizualnie podobne słowo wyrażone w języku arabskim, różnica w wymowie i znaczeniu pomiędzy tymi słowami może, względnie nawet musi, zostać zbadana i uwzględniona przez właściwe sądy państwa członkowskiego, nawet jeżeli język arabski nie jest językiem oficjalnym Unii Europejskiej ani jej państw członkowskich?

<sup>(1)</sup> Dz.U. 2000, C 364, s. 1.

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 78, s. 1.

### Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Consiglio di Stato (Włochy) w dniu 1 kwietnia 2014 r. – AEEG przeciwko Antonella Bertazzi i in.

(Sprawa C-152/14)

(2014/C 194/16)

Język postępowania: włoski

### Sąd odsyłający

Consiglio di Stato

### Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Autorità per l'energia elettrica e il gas (AEEG)

Strona pozwana: Antonella Bertazzi, Annalise Colombo, Maria Valeria Contin, Angela Filippina Marasco, Guido Guissani, Lucia Lizzi, Fortuna Peranio

### Pytania prejudycjalne

- 1) Czy zasadniczo – w stosunku do obowiązków, które pozostały niezmienione i w pełni identyczne w przypadku pracowników zatrudnionych zarówno na czas określony jak i nieokreślony – można uznać za zgodny z klauzulą 4 ust. 4 dyrektywy 1999/70/WE<sup>(1)</sup> przepis krajowy (art. 75 ust. 2 dekretu ustawodawczego nr 112/2008), który całkowicie wyzerowuje długość okresu zatrudnienia nabytą w niezależnych organach w ramach umów o pracę na czas określony w przypadku rekrutacji zainteresowanych pracowników w drodze wyjątku na podstawie egzaminów selekcyjnych nieporównywalnych z dużo trudniejszym konkursem publicznym zaliczonym przez innych pracowników, lecz które jednak pozostają zgodne, według postanowień ustawowych, z art. 97 ust. 3 włoskiej konstytucji, jako metoda stwierdzenia zdolności do wykonywania powierzonych obowiązków?
- 2) a) Czy – w przypadku uznania, że rzezone przepisy są niezgodne z zasadami wspólnotowymi w odniesieniu do zainteresowanych pracowników zatrudnionych na czas określony – możliwe jest wskazanie obiektywnych powodów odstępstwa od równego traktowania, jakie należy zapewnić tym pracownikom względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, z uwagi na „cele polityki społecznej” obejmujące w tej sytuacji wymóg uniknięcia równoległej rekrutacji pracowników objętych stabilizacją zatrudnienia oraz pracowników zatrudnionych już na etacie zgodnie z ogólną zasadą dostępu do stanowisk w administracji publicznej w drodze konkursu (zasadą ustanowioną we wskazanym art. 97 ust. 3 konstytucji z zastrzeżeniem odstępstwa ustawowego, które tak jak w niniejszym przypadku przewiduje wyłącznie samo zaliczenie procedury selekcji) oraz czy te powody – w świetle ustaleń Trybunału [Sprawiedliwości Unii Europejskiej] dokonanych w [pkt] 47 postanowienia z dnia 7 marca 2013 r. [w sprawie C-393/11] – mogą być uznane za spełnione w zakresie proporcjonalności wyłącznie poprzez przyznanie pracownikom tymczasowym, którzy przeszli procedurę stabilizacji zatrudnienia, indywidualnego dodatku wliczanego w przyszłe podwyżki i niepodlegającego waloryzacji, przy jednoczesnym odejściu od normalnego przebiegu awansu w zakresie osiągniętego wynagrodzenia oraz dostępu do procedury selekcji w celu osiągnięcia wyższej kategorii zaszerogowania?

- b) Czy natomiast po stwierdzeniu zdolności w zakresie wykonywania określonych zadań, okresowe oceny prawidłowości ich wykonywania do celów zaszeregowania na wyższy poziom wynagrodzenia i do wyższej kategorii w ramach późniejszej selekcji w zakresie rozwoju kariery zawodowej mogą być odpowiednim środkiem zrównoważenia sytuacji pracowników zatrudnionych w ramach procedury stabilizacji zatrudnienia w stosunku do sytuacji pracowników zatrudnionych w wyniku publicznego konkursu, bez konieczności wyzerowania długości okresu zatrudnienia i zaszeregowania na pierwszym szczeblu wynagrodzenia w odniesieniu do tej pierwszej grupy pracowników (ponadto w braku jakichkolwiek przywilejów na rzecz tej drugiej grupy pracowników zgodnie z powyżej opisanymi zasadami AEEG w zakresie rozwoju kariery) co powoduje, że w niniejszym przypadku brak jest obiektywnych powodów zastosowania odstępstwa od dyrektywy 1999/70/WE w zakresie wymaganej obiektywności i przejrzystości, które mogłyby być odniesione do rozważanych warunków zatrudnienia w szczególnym kontekście danego przypadku?
- 3) Czy w każdym razie – jak wydaje się wynikać z pkt 47 i 54 postanowienia z dnia 7 marca 2013 r. – należy uznać za nieproporcjonalne i dyskryminacyjne wyzerowanie uzyskanej długości okresu zatrudnienia (prowadząc w rezultacie do niestosowania odnośnych przepisów krajowych) – przy uznaniu jednak ważności wymogów w zakresie ochrony sytuacji osób wyłonionych w konkursie, z zastrzeżeniem, że to do organów administracji należy w ramach przysługującego im uznania decyzja o środkach jakie należy podjąć w tym zakresie (w formie „ bonusu”, lub przyznania preferencyjnego traktowania wskazanych pracowników wyłonionych w konkursie w zakresie selekcji w dostępie do wyższych kategorii zaszeregowania lub też w drodze innych środków pozostających w zakresie uznania organów krajowych w ramach organizowania krajowych publicznych organów administracji)?

<sup>(1)</sup> 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. L 175, s. 43).

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Raad van State (Niderlandy)  
w dniu 3 kwietnia 2014 r. – Minister van Buitenlandse Zaken przeciwko K i A**

(Sprawa C-153/14)

(2014/C 194/17)

Język postępowania: niderlandzki

**Sąd odsyłający**

Raad van State

**Strony w postępowaniu głównym**

Strona wnosząca środek odwoławczy: Minister van Buitenlandse Zaken

Druga strona postępowania: K i A

**Pytania prejudycjalne**

- 1) a) Czy termin „środki dotyczące integracji”, ujęty w art. 7 ust. 2 dyrektywy Rady 2003/86/WE z dnia 22 września 2003 r. w sprawie prawa do łączenia rodzin (Dz.U. L 21, s. 12; sprostowanie Dz.U. 2012, L 71 [s. 55]), można interpretować w ten sposób, że właściwe organy państwa członkowskiego mogą wymagać od osoby należącej do rodziny członka rodziny rozdzielonej, by wykazała, że dysponuje ona znajomością języka urzędowego tego państwa członkowskiego na poziomie odpowiadającym poziomowi A1 europejskiego systemu opisu kształcenia językowego oraz podstawową wiedzą o społeczeństwie tego państwa członkowskiego, przed udzieleniem tej osobie zezwolenia na wjazd i pobyt?
- b) Czy dla odpowiedzi na to pytanie ma znaczenie – także w świetle kryterium proporcjonalności określonego w zielonej księdze Komisji Europejskiej z dnia 15 listopada 2011 r. <sup>(1)</sup> w sprawie prawa do łączenia rodzin – że regulacja krajowa obejmująca wymóg wspomniany w pytaniu 1.a przewiduje, iż o ile osoba należąca do rodziny nie wykazała, że ze względu na niepełnosprawność umysłową lub fizyczną trwale nie jest w stanie przystąpić do egzaminu z integracji obywatelskiej, wniosek o zezwolenie na wjazd i pobyt nie jest oddalany tylko w przypadku łącznego wystąpienia szczególnych okoliczności indywidualnych pozwalających na założenie, że osoba ta trwale nie jest w stanie uczynić zadość środkom dotyczącym integracji?
- 2) Czy przy uwzględnieniu kryterium proporcjonalności określonego we wspomnianej zielonej księdze cel dyrektywy 2003/86/WE, a w szczególności jej art. 7 ust. 2, stoi na przeszkodzie temu, by koszty związane z egzaminem, którego przedmiotem jest ocena, czy osoba należąca do rodziny czyni zadość wspomnianym środkom dotyczącym integracji, wynosiły 350 EUR za każdorazowe podejście do egzaminu, a jednorazowy koszt pakietu przygotowującego do egzaminu wynosił 110 EUR?

<sup>(1)</sup> COM(2011) 735 wersja ostateczna.