

- 2) Czy art. 56 i 57 TFUE, dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług należy interpretować w ten sposób, że Austria jest uprawniona do ograniczenia delegowania pracowników rosyjskich i białoruskich zatrudnionych w spółce z siedzibą we Włoszech poprzez wymóg uzyskania zezwolenia na pracę, jeżeli delegowanie to następuje w drodze wynajmowania pracowników drugiej spółce z siedzibą we Włoszech w celu świadczenia usługi przez drugą spółkę w Austrii, i działalność pracowników rosyjskich tudzież białoruskich w imieniu drugiej spółki ogranicza się do wykonania tej usługi w Austrii, i między nimi i drugą spółką nie istnieje stosunek pracy?

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1.

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Landesarbeitsgericht  
Bremen (Niemcy) w dniu 30 stycznia 2017 r. – Hubertus John/Freie Hansestadt Bremen**

**(Sprawa C-46/17)**

(2017/C 144/25)

Język postępowania: niemiecki

**Sąd odsyłający**

Landesarbeitsgericht Bremen

**Strony w postępowaniu głównym**

Strona powodowa: Hubertus John

Strona pozwana: Freie Hansestadt Bremen

**Pytania prejudycjalne**

- 1) Czy klauzulę 5 pkt 1 zawartego w dniu 18 marca 1999 r. porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, załączonego do dyrektywy Rady 1999/70/WE <sup>(1)</sup> z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE) oraz Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP), należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ona regulacji krajowej, na podstawie której strony umowy o pracę mogą bez konieczności spełnienia dalszych wymogów i bez żadnego czasowego ograniczenia za pomocą porozumienia w trakcie trwania stosunku pracy w danym przypadku nawet wielokrotnie przesunąć ustalony termin rozwiązania stosunku pracy tylko dlatego, że pracownik na skutek osiągnięcia ustawowej granicy wieku emerytalnego nabył prawo do emerytury?
- 2) W przypadku udzielenia przez Trybunał twierdzącej odpowiedzi na pytanie pierwsze:
- Czy niezgodność wymienionej w pytaniu 1 krajowej regulacji z klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego zachodzi także w przypadku pierwszego przesunięcia terminu rozwiązania stosunku pracy?
- 3) Czy art. 1, art. 2 ust. 1 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE <sup>(2)</sup> Rady z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (dyrektywy 2000/78/WE) lub ogólnych zasad prawa wspólnotowego należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwiają się one regulacji krajowej, na podstawie której strony umowy o pracę mogą bez konieczności spełnienia dalszych wymogów i bez żadnego czasowego ograniczenia za pomocą porozumienia w trakcie trwania stosunku pracy w danym przypadku nawet wielokrotnie przesunąć ustalony termin rozwiązania stosunku pracy, tylko dlatego, że pracownik na skutek osiągnięcia ustawowej granicy wieku emerytalnego nabył prawo do emerytury?

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

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 303, s. 16.