

- 2) Czy art. 3 w związku z [pkt 1 lit. e) załącznika], art. 4 ust. 1, art. 6, ust. 1 i art. 7 ust. 1 dyrektywy 93/13 sprzeciwiają się orzecznictwu, które stwierdzając nieuczciwość postanowienia zawartego w umowie kredytu ustanawiającego stopę odsetek za zwłokę, wskazuje jako kryterium weryfikacji nieuczciwości nadwyżkę owych odsetek nad odsetkami kapitałowymi, ze względu na to, że stanowi „nieproporcjonalnie wysoką kompensatę nałożoną na konsumenta, który nie wypełnił swych zobowiązań” i nakazuje, że skutkiem stwierdzenia nieuczciwości ma być całkowite zniesienie owej nadwyżki, w związku z czym w dalszym ciągu należne są jedynie odsetki kapitałowe do chwili spłaty kredytu?
- 3) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie drugie: czy stwierdzenie nieważności postanowienia ustanawiającego stopę odsetek za zwłokę ze względu na jego nieuczciwość musi wywoływać inne skutki, by było zgodne dyrektywą 93/13, jak na przykład całkowite zniesienie odsetek, zarówno kapitałowych, jak również za zwłokę, gdy kredytobiorca nie wypełnia swego zobowiązania spłat kwot kredytu w terminach przewidzianych w umowie lub nałożenie odsetek ustawowych?

⁽¹⁾ Dyrektywa Rady 93/13/EWG z dnia 5 kwietnia 1993 r. w sprawie nieuczciwych warunków w umowach konsumenckich (Dz. U. 1993, L 95, s. 29).

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Juzgado de lo Social de
Terrassa (Hiszpania) w dniu 22 lutego 2017 r. – Gardenia Vernaza Ayovi/ConSORCI Sanitari de
Terrassa**

(Sprawa C-96/17)

(2017/C 151/26)

Język postępowania: hiszpański

Sąd odsyłający

Juzgado de lo Social de Terrassa

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Gardenia Vernaza Ayovi

Strona pozwana: Consorci Sanitari de Terrassa

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy należy uznać, że zakresem pojęcia warunków pracy, o którym mowa w klauzuli 4 ust. 1 dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej 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) ⁽¹⁾, objęte jest rozwiązanie prawne przyjęte w porządku prawnym dla kwalifikacji zwolnienia dyscyplinarnego uznanego za bezprawne a w szczególności rozwiązanie przewidziane w art. 96.2 królewskiego dekretu ustawodawczego 5/2015 z dnia 30 października zatwierdzającego tekst jednolity ustawy o statucie podstawowym funkcjonariuszy publicznych?
- 2) Czy zgodnie z klauzulą 4 ust. 1 dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej 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), stanowi dyskryminację sytuacja taka jak przewidziana w art. 96.2 królewskiego dekretu ustawodawczego 5/2015 z dnia 30 października zatwierdzającego tekst jednolity ustawy o statucie podstawowym funkcjonariuszy publicznych, w której zwolnienie dyscyplinarne pracownika zatrudnionego na stałe w organie administracji publicznej w wypadku stwierdzenia jego bezskuteczności – bezprawności – wymaga zawsze przywrócenia pracownika na stanowisko, lecz gdy pracownik jest zatrudniony na czas nieokreślony [ale nie na stałe] lub tymczasowo i wykonuje przy tym te same zadania, co pracownik zatrudniony na stałe, zapewniona jest możliwość nieprzywracania go na stanowisko w zamian za odszkodowanie?
- 3) Czy odmienne traktowanie mogłoby być uzasadnione w sytuacji opisanej w poprzednim pytaniu, gdyby rozpatrywać ją nie w świetle dyrektywy, lecz w świetle Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

⁽¹⁾ Dz.U. 1999, L 175 s. 43.