

- bb) należy uwzględnić pozostałe okoliczności, w razie wystąpienia których informacje są objęte tajemnicą zawodową, lub
- cc) organ nadzoru może powoływać się na domniemanie wzruszalne w odniesieniu do zawartych w aktach organu nadzoru informacji dotyczących nadzorowanego przedsiębiorstwa i odnoszących się do nich dokumentów organu nadzorującego, że w tym zakresie są one objęte tajemnicą handlową i ostrożnościową?
2. Czy pojęcie „poufnej informacji” w rozumieniu art. 54 ust. 1 zdanie drugie dyrektywy 2004/39/WE należy interpretować w ten sposób, że dla celów kwalifikacji informacji przekazywanej przez organ nadzoru i dotyczącej przedsiębiorstwa jako tajemnicy zawodowej podlegającej ochronie lub jako innej podlegającej ochronie informacji decydujący jest tylko moment przekazania organowi nadzoru?

W przypadku udzielenia odpowiedzi przeczącej na pytanie 2:

3. Czy przy pytaniu, czy informacje dotyczące przedsiębiorstwa podlegają ochronie jako tajemnica handlowa niezależnie od zmian w środowisku gospodarczym i w konsekwencji są objęte tajemnicą zawodową zgodnie z art. 54 ust. 1 zdanie drugie dyrektywy 2004/39/WE, należy przyjąć w uogólniający sposób ograniczenie czasowe – około pięciu lat, po upływie których, przyjmuje się wzruszalne domniemanie, że informacja straciła swoją wartość ekonomiczną? Czy zasada ta ma również zastosowanie do tajemnicy ostrożnościowej?

⁽¹⁾ Dz.U. L 145, s. 1.

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Administratiwen syd – Sofija grad (Bułgaria) w dniu 18 stycznia 2016 r. – Angeł Marinkow/Predsedateł na Dyrżawna agencija za byłgarite w czużbina

(Sprawa C-27/16)

(2016/C 111/15)

Język postępowania: bułgarski

Sąd odsyłający

Administratiwen syd – Sofija-grad (Bułgaria)

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Angeł Marinkow

Strona przeciwna: Predsedateł na Dyrżawna agencija za byłgarite w czużbina

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy art. [14]⁽¹⁾ ust. 1 lit. c) dyrektywy 2006/54/WE⁽²⁾ Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersji preredagowanej) oraz art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy Rady 2000/78/WE⁽³⁾ z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że są one wystarczająco precyzyjne i jasne, i z tego względu stosuje się je bezpośrednio do sytuacji prawnej osoby zwolnionej z sektora publicznego, zatrudnionej w ramach stosunku służbowego, gdy:

- a) decyzję w sprawie zwolnienia przyjęto ze względu na zmniejszenie liczby jednakowych stanowisk (funkcji) zajmowanych przez zwolnioną osobę i przez pozostałych urzędników, zarówno mężczyzn, jak i kobiety[:]

- b) zwolnienie jest oparte na neutralnym przepisie prawa krajowego[:]
- c) we wskazanym wypadku zwolnienia w krajowych uregulowaniach prawnych nie określono kryteriów ani obowiązku dokonania oceny odnoszącej się do wszystkich osób, których może dotyczyć zwolnienie, ani nie określono obowiązku przedstawienia uzasadnienia, z jakiej przyczyny zwolniono konkretną osobę[?]
- 2) Czy z art. [14] ust. 1 lit. c) dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersji preredagowanej) oraz z art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, interpretowanych w związku z art. 30, art. 47 i art. 52 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, wynika, że dopuszczają one określony w art. 157 ust. 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej krajowy środek, taki jak art. 21 Zakon za zaszczytu od dyskryminacji rozpatrywany w związku z art. 106 ust. 1 pkt 2 Zakon za dyrżawnija służiteł, w których to przepisach na wskazany w pytaniu pierwszym wypadek zwolnienia z sektora publicznego osoby zatrudnionej w ramach stosunku służbowego (ze względu na redukcję etatów poprzez zmniejszenie liczby jednakowych stanowisk zajmowanych zarówno przez mężczyzn, jak i przez kobiety) wyraźnie nie określono związanego z uprawnieniem do dokonania zwolnienia obowiązku doboru i wskazania kryteriów – co zgodnie z orzecznictwem administracyjnym i sądowym jest dopuszczalne wyłącznie, gdy właściwy do dokonania zwolnienia organ według własnej oceny zatwierdzi procedurę i kryteria zwolnienia – a w odróżnieniu od powyższego na wypadek podobnej sytuacji zwolnienia z sektora publicznego osoby zatrudnionej w ramach stosunku pracy normatywnie określono związany z uprawnieniem do dokonania zwolnienia przez wspomniany organ obowiązek doboru i wskazania kryteriów, według jakich dokonywane jest zwolnienie?
- 3) Czy art. [14] ust. 1 lit. c) dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersji preredagowanej) oraz art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy w związku z art. 30, art. 47 i art. 52 ust. 1 karty praw podstawowych należy interpretować w ten sposób, że zwolnienie z sektora publicznego osoby zatrudnionej w ramach stosunku służbowego jest bezzasadne i ze tego względu niezgodne ze wskazanymi przepisami wyłącznie ze względu na to, że organ administracji nie dokonał doboru ani nie zastosował obiektywnych kryteriów, odpowiednio nie przedstawił uzasadnienia dokonanego przezeń wyboru, aby zwolnić konkretną osobę, pod warunkiem że ta osoba zajmuje takie samo stanowisko jak inne osoby – mężczyźni i kobiety – a zwolnienia dokonano na podstawie neutralnego przepisu[?]
- 4) Czy art. 18 w związku z art. 25 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersji preredagowanej) w związku z art. 30 karty praw podstawowych należy interpretować w ten sposób, że wymóg proporcjonalności jest zachowany oraz że dopuszczają one krajowe uregulowania prawne, w których określono odszkodowanie za niezgodne z prawem zwolnienie, mające zastosowanie także w określonych w prawie Unii Europejskiej wypadkach naruszenia zasady równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w których to krajowych uregulowaniach prawnych określono maksymalny okres, za który przysługuje odszkodowanie, wynoszący do 6 miesięcy oraz określono stałą wysokość tego odszkodowania – wynagrodzenie zasadnicze na zajmowanym stanowisku, lecz wyłącznie w zakresie, w jakim osoba pozostawała bez pracy lub otrzymywała niższe wynagrodzenie – i w sytuacji, gdy uprawnienie osoby do przywrócenia jej na stanowisko jest odrębne i nie stanowi części przysługującego jej prawa do odszkodowania określonego w prawie krajowym państwa członkowskiego?."

⁽¹⁾ Przepis tłumacza: w tym i w kolejnych pytaniach prejudycjalnych sąd odsyłający prawdopodobnie zamierza odnieść się do art. 14 ust. 1 lit. c) wspomnianej dyrektywy, który to przepis przywołuje jako mający zastosowanie w sprawie.

⁽²⁾ Dz.U. L 204, s. 23.

⁽³⁾ Dz.U. L 303, s. 16.

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Korkein hallinto-oikeus (Finlandia) w dniu 20 stycznia 2016 r. – A Oy

(Sprawa C-33/16)

(2016/C 111/16)

Język postępowania: fiński

Sąd odsyłający

Korkein hallinto-oikeus