

- b) mechanizm dokonywania zmian stopy oprocentowania dla odsetek za opóźnienie musi być konkretnie określony, a przynajmniej należy wskazać przepisy krajowe, z których wynikają zmiany stopy oprocentowania dla odsetek za opóźnienie (§ 247, § 288 ust. 1 zdanie drugie BGB)?
2. Czy art. 10 ust. 2 lit. r) dyrektywy 2008/48/WE należy interpretować w ten sposób, że w umowie o kredyt należy podać konkretną, zrozumiałą dla konsumenta metodę obliczania rekompensaty należnej w przypadku przedterminowej spłaty pożyczki, tak aby konsument mógł przynajmniej w przybliżeniu obliczyć wysokość rekompensaty należnej w przypadku wcześniejszego wypowiedzenia umowy?
3. Czy art. 10 ust. 2 lit. s) dyrektywy 2008/48/WE należy interpretować w ten sposób, że w umowie o kredyt:
- a) należy również podać określone w prawie krajowym prawa stron do wypowiedzenia umowy, w szczególności prawo pożyczkobiorcy do wypowiedzenia z ważnego powodu, na podstawie § 314 BGB, umowy pożyczki zawartej na czas określony?
- b) odnośnie do wszelkich praw do wypowiedzenia umowy o kredyt należy wskazać przewidziane dla wykonywania danego prawa termin złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu i formę takiego oświadczenia?

(¹) Dz.U. 2008, L 133, s. 66.

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Consiglio di Stato (Włochy)
w dniu 27 stycznia 2020 r. – AQ, BO, CP / Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero
dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR, Università degli studi di Perugia**

(Sprawa C-40/20)

(2020/C 161/37)

Język postępowania: włoski

Sąd odsyłający

Consiglio di Stato

Strony w postępowaniu głównym

Wnosząca odwołanie: AQ, BO, CP

Druga strona postępowania: Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR, Università degli studi di Perugia

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy klauzula 5 porozumienia ramowego, o którym mowa w dyrektywie 1999/70/WE [dyrektywie Rady 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), zwanej dalej „dyrektywą” (¹), zatytułowana „Środki zapobiegania nadużyciom”, analizowana w związku z motywami 6 i 7 i klauzulą 4 tego porozumienia („Zasada niedyskryminacji”), a także w świetle zasad równoważności i skuteczności prawa [Unii Europejskiej], stoi na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, w tym przypadku art. 24 ust. 3 lit. a) i art. 22 ust. 9 ustawy nr 240/2010, które umożliwiają uniwersytetom nieograniczone korzystanie z trzyletnich umów o pracę na stanowisku asystenta, z możliwością przedłużenia na okres dwóch lat, bez uzależnienia ich zawierania i przedłużania od jakiegokolwiek obiektywnego powodu związanego z tymczasowymi lub wyjątkowymi potrzebami uniwersytetu zawierającego takie umowy[,] i które, jako jedyne ograniczenie w zawieraniu szeregu umów o pracę na czas określony z tą samą osobą, przewidują jedynie okres nie dłuższy niż dwanaście lat, nawet jeśli nie jest to okres ciągły?
- 2) Czy cytowana klauzula 5 porozumienia ramowego, analizowana w związku z motywami 6 i 7 dyrektywy i z cytowaną klauzulą 4 rzeczonoego porozumienia, a także w świetle [wymogu] skuteczności prawa [Unii Europejskiej], stoi na przeszkodzie przepisom prawa krajowego (w tym przypadku art. 24 i 29 ust. 1 ustawy 240/2010), w sytuacji, w której pozwalają one uniwersytetom na zatrudnianie asystentów wyłącznie na czas określony – bez uzależnienia odnośnej decyzji od istnienia tymczasowych lub wyjątkowych potrzeb i bez ustalania jakichkolwiek ograniczeń – poprzez potencjalnie nieograniczone zawieranie kolejnych umów na czas określony, w celu zaspokojenia zwykłych potrzeb dydaktycznych i badawczych tych uniwersytetów?

- 3) Czy klauzula 4 tego porozumienia ramowego stoi na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, takiemu jak art. 20 ust. 1 dekretu ustawodawczego nr 75/2017 (zgodnie z interpretacją zawartą w cytowanym okólniku ministerialnym nr 3/2017), który uznając możliwość zastosowania względem asystentów zatrudnionych na czas określony przez publiczne instytucje badawcze procedury stabilizacji zatrudnienia – ale tylko jeśli mają oni co najmniej trzyletni staż pracy do dnia 31 grudnia 2017 r. – nie zezwala na jej zastosowanie wobec asystentów uniwersyteckich zatrudnionych na czas określony tylko dlatego, że art. 22 ust. 16 dekretu ustawodawczego nr 75/2017 objął stosunek pracy, jakkolwiek, zgodnie z ustawą, oparty na umowie o pracę, „reżimem prawa publicznego”, mimo że art. 22 ust. 9 ustawy nr 240/2010 poddaje asystentów jednostek badawczych i uniwersytetów tej samej zasadzie w odniesieniu do maksymalnego czasu trwania nieprzerwanych umów o pracę na czas określony w formie umów z uniwersytetami i instytucjami badawczymi, o których mowa w art. 24, lub grantów badawczych, o których mowa w tym samym art. 22?
- 4) Czy zasady równoważności i skuteczności prawa Unii, w odniesieniu do wyżej wymienionego porozumienia ramowego, a także zasada niedyskryminacji zawarta w jego klauzuli 4 stoją na przeszkodzie przepisom prawa krajowego [art. 24 ust. 3 lit. a) ustawy nr 240/2010 i art. 29 ust. 2 lit. d) i ust. 4 dekretu ustawodawczego nr 81/2015], które – mimo obowiązywania uregulowań mających zastosowanie do wszystkich pracowników publicznych i prywatnych, zawartych ostatnio w tymże dekrete nr 81, ustalających (począwszy od 2018 r.) maksymalny 24 miesięczny okres obowiązywania umowy o pracę na czas określony (łącznie z przedłużeniem i odnowieniem) oraz uzależniających korzystanie z takiego rodzaju umowy o pracę przez administrację publiczną od istnienia „tymczasowych i wyjątkowych potrzeb” – zezwalają uniwersytetom na zatrudnianie asystentów w drodze umowy na czas określony na okres trzech lat, z możliwością jej przedłużania na okres lat dwóch w przypadku pozytywnej oceny działalności badawczej i dydaktycznej prowadzonej w tym trzyletnim okresie, bez uzależniania, zarówno zawarcia pierwszej umowy, jak i jej przedłużenia od istnienia takich tymczasowych i wyjątkowych potrzeb uniwersytetu, pozwalając mu wręcz, po zakończeniu pięcioletniego okresu, na zawarcie z tą samą osobą lub z innymi osobami kolejnej umowy na czas określony tego samego rodzaju, celem zaspokojenia tych samych potrzeb dydaktycznych i badawczych związanych z poprzednią umową?
- 5) Czy klauzula 5 cytowanego porozumienia ramowego stoi, również w świetle zasad skuteczności i równoważności oraz wspomnianej klauzuli 4, na przeszkodzie temu, aby przepisy prawa krajowego [art. 29 ust. 2 lit. d) i ust. 4 dekretu ustawodawczego nr 81/2015 oraz art. 36 ust. 2 i 4 dekretu ustawodawczego nr 165/2001] wykluczały względem asystentów uniwersyteckich zatrudnionych na podstawie trzyletniej umowy na czas określony, z możliwością jej przedłużenia na kolejne dwa lata [zgodnie z wyżej wspomnianym art. 24 ust. 3 lit. a) ustawy nr 240/2010], późniejsze zawarcie umów o pracę na czas nieokreślony, przy braku w ramach włoskiego porządku prawnego innych środków odpowiednich do zapobiegania nadużyciom w zawieraniu kolejnych umów o pracę na czas określony przez uniwersytety i karania tych nadużyć?

(¹) 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. 1999, L 175, s. 43).

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Consiglio di Stato (Włochy)
w dniu 27 stycznia 2020 r. – Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA) / PC, RE**

(Sprawa C-44/20)

(2020/C 161/38)

Język postępowania: włoski

Sąd odsyłający

Consiglio di Stato

Strony w postępowaniu głównym

Wnosząca odwołanie: Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA)

Druga strona postępowania: PC, RE