

- 2) Artykuł 3 dyrektywy 93/13 należy interpretować w ten sposób, że warunek umowy o kredyt hipoteczny zawartej między przedsiębiorcą a konsumentem w celu zmiany potencjalnie nieuczciwego warunku umowy uprzednio zawartej między nimi lub w celu uregulowania odstąpienia przez konsumenta z dochodzenia od tego przedsiębiorcy roszczeń na drodze sądowej może być uznany za niewynegocjowany indywidualnie, jeżeli konsument ten nie miał wpływu na treść nowego warunku umowy, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego.
- 3) Artykuły 3–5 dyrektywy 93/13 należy interpretować w ten sposób, że wymóg przejrzystości ciążyący na przedsiębiorcy na mocy tych przepisów oznacza, że przy zawieraniu umowy odnowienia zobowiązania, która z jednej strony ma na celu zmianę potencjalnie nieuczciwego warunku umowy zawartej uprzednio, zaś z drugiej strony przewiduje, że konsument odstępuje od sądowego dochodzenia roszczeń od tego przedsiębiorcy, konsument ten musi być w stanie zrozumieć zasadnicze konsekwencje prawne i ekonomiczne, jakie wynikają dla niego z zawarcia owej umowy odnowienia zobowiązania.
- 4) Przedstawione przez Audiencia Provincial de Zaragoza (sąd okręgowy w Saragossie, Hiszpania) pytania dziesiąte i trzynaste są oczywiście niedopuszczalne.

(¹) Dz.U. C 148 z 29.4.2019.

Postanowienie Trybunału (ósma izba) z dnia 3 marca 2021 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Juzgado de lo Social n° 41 de Madrid – Hiszpania) – JL / Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)

(Sprawa C-841/19) (¹)

[Odesłanie prejudycjalne – Artykuł 99 regulaminu postępowania przed Trybunałem – Dyrektywa 2006/54/WE – Artykuł 2 ust. 1 i art. 4 – Równe traktowanie w wynagradzaniu pracowników płci męskiej i pracowników płci żeńskiej – Porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy – Klauzula 4 – Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, będący w przeważającej części pracownikami płci żeńskiej – Krajowa instytucja gwarantująca zainteresowanym pracownikom zaspokojenie roszczeń niezaspokojonych z powodu niewypłacalności pracodawcy – Górna granica wysokości świadczeń wypłacanych z tytułu tych roszczeń – Niższy wymiar górnej granicy w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w zależności od czasu pracy tych pracowników w stosunku do czasu pracy pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – Zasada pro rata temporis]

(2021/C 228/12)

Język postępowania: hiszpański

Sąd odsyłający

Juzgado de lo Social n° 41 de Madrid

Strony w postępowaniu głównym

Strona powodowa: JL

Druga strona postępowania: Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)

Sentencja

Artykuł 2 ust. 1 i art. 4 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 należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które w odniesieniu do wypłacania przez odpowiedzialną instytucję krajową zaległych wynagrodzeń i świadczeń należnych pracownikom od niewypłacalnego pracodawcy ustanawia górną granicę wysokości tej wypłaty w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, która w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy podlega proporcjonalnemu obniżeniu do czasu pracy przepracowanego przez tych pracowników w stosunku do czasu pracy przepracowanego przez pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

(¹) Dz.U. C 45 z 10.2.2020.