

Sentencja

Wykładni art. 49 TFUE, art. 4 ust. 1 oraz art. 13 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych, w brzmieniu ustalonym dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/55/UE z dnia 20 listopada 2013 r., należy dokonywać w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zgodnie z którym czynności technika dentystrycznego muszą być wykonywane we współpracy z lekarzem dentystą w zakresie, w jakim w myśl tego uregulowania wymóg ten znajduje zastosowanie do klinicznych techników dentystrycznych, którzy uzyskali swoje kwalifikacje zawodowe w innym państwie członkowskim i chcą wykonywać swój zawód w tym pierwszym państwie członkowskim.

⁽¹⁾ Dz.U. C 191 z 30.5.2016.

Wyrok Trybunału (dziesiąta izba) z dnia 21 września 2017 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia – Polska) – Halina Socha, Dorota Olejnik, Anna Skomra/Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu

(Sprawa C-149/16) ⁽¹⁾

(Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Zwolnienia grupowe — Dyrektywa 98/59/WE — Artykuł 1 ust. 1 — Pojęcie „zwolnień” — Zrównanie ze zwolnieniami „przypadków zakończenia umowy o pracę, które nastąpiły z inicjatywy pracodawcy” — Jednostronna zmiana przez pracodawcę warunków pracy i płacy)

(2017/C 392/11)

Język postępowania: polski

Sąd odsyłający

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Halina Socha, Dorota Olejnik, Anna Skomra

Strona pozwana: Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu

Sentencja

Artykuł 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, iż pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji, o których mowa w rzeczonem art. 2, jeżeli ma zamiar dokonać jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która – w razie odmowy przyjęcia przez tych pracowników – skutkuje ustaniem stosunku pracy, w zakresie, w jakim spełnione są przesłanki przewidziane w art. 1 ust. 1 tej dyrektywy, co powinien ustalić sąd odsyłający.

⁽¹⁾ Dz.U. C 222 z 20.6.2016.