

## POSTĘPOWANIA SĄDOWE

## TRYBUNAŁ EFTA

## WYROK TRYBUNAŁU

z dnia 17 sierpnia 2012 r.

w sprawie E-12/11

**Asker Brygge AS przeciwko Urzędowi Nadzoru EFTA**

*(Skarga o stwierdzenie nieważności decyzji Urzędu Nadzoru EFTA – Pomoc państwa – Sprzedaż gruntów przez organy publiczne – Zasada inwestora rynkowego – Umowa opcyjna – Właściwy czas oceny w celu ustalenia wartości rynkowej)*

(2013/C 29/05)

W sprawie E-12/11 Asker Brygge AS przeciwko Urzędowi Nadzoru EFTA – SKARGA o stwierdzenie nieważności decyzji Urzędu Nadzoru EFTA nr 232/11/COL z dnia 13 lipca 2011 r. dotyczącej sprzedaży działki Nesøyveien 8, gnr. 32 bnr. 17 w gminie Asker w Norwegii, Trybunał w składzie: Carl Baudenbacher (prezes), Per Christiansen (sędzia sprawozdawca) oraz Páll Hreinsson (sędzia), wydał w dniu 17 sierpnia 2012 r. wyrok zawierający sentencję następującej treści:

Trybunał niniejszym:

- 1) oddala skargę;
- 2) obciąża skarżącego kosztami postępowania.

---

**Wniosek dotyczący wydania przez Trybunał EFTA opinii doradczej, złożony przez Héraðsdómur Reykjavíkur w dniu 14 września 2012 r. w sprawie Yngvi Harðarson przeciwko Askar Capital hf.**

**(Sprawa E-10/12)**

(2013/C 29/06)

W dniu 14 września 2012 r. do kancelarii Trybunału EFTA wpłynęło pismo datowane na 14 września 2012 r., zawierające wniosek skierowany do Trybunału EFTA przez Héraðsdómur Reykjavíkur (sąd rejonowy w Reykjavíku). Wniosek dotyczy wydania opinii doradczej w sprawie Yngvi Harðarson przeciwko Askar Capital hf., w odniesieniu do następujących kwestii:

Czy dyrektywę Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy należy interpretować w ten sposób, że w przypadku postępowania upadłościowego lub porównywalnego podziału spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wysokość odszkodowania pracownika powinna zostać wyliczona na podstawie pisemnej umowy o pracę, jeśli pracownikowi nie przekazano żadnego innego dokumentu na piśmie stwierdzającego tymczasowe lub trwale zmiany najważniejszych aspektów umowy o pracę lub stosunku pracy między stronami w terminie określonym w art. 5 dyrektywy?

---