

2. Stehen Art. 3 in Verbindung mit Nr. 1 Buchst. e des Anhangs sowie die Art. 4 Abs. 1, 6 Abs. 1 und 7 Abs. 1 der Richtlinie 93/13 einer Rechtsprechung entgegen, die für die Entscheidung über die Missbräuchlichkeit einer Klausel eines Darlehensvertrags, in der der Verzugszinssatz festgelegt ist, bei der Missbräuchlichkeitsprüfung auf den Aufschlag, den dieser Zinssatz im Verhältnis zum Darlehenszinssatz bedeutet, abstellt, weil damit „dem Verbraucher, der seinen Verpflichtungen nicht nachkommt, ein unverhältnismäßig hoher Entschädigungsbetrag“ auferlegt wird, und die als Folge der Feststellung der Missbräuchlichkeit vorsieht, dass dieser gesamte erhöhte Zins wegfällt, so dass bis zur Rückzahlung des Darlehens nur die Darlehenszinsen anfallen?
3. Für den Fall, dass die zweite Frage zu bejahen ist: Muss die Nichtigerklärung einer Klausel, in der der Verzugszinssatz festgelegt ist, wegen Missbräuchlichkeit andere Wirkungen entfalten, damit diese mit der Richtlinie 93/13 vereinbar sind, wie z. B., dass gar keine Zinsen (weder Darlehens- noch Verzugszinsen) mehr anfallen, wenn der Darlehensnehmer seiner Pflicht, die Darlehensraten zu den vertraglich vereinbarten Terminen zu zahlen, nicht nachkommt, oder aber dass die gesetzlichen Zinsen anfallen?

⁽¹⁾ Richtlinie 93/13/EWG des Rates vom 5. April 1993 über missbräuchliche Klauseln in Verbraucherverträgen (ABl. 1993, L 95, S. 29).

**Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social de Terrassa (Spanien), eingereicht am
22. Februar 2017 — Gardenia Vernaza Ayovi/Consorti Sanitari de Terrassa**

(Rechtssache C-96/17)

(2017/C 151/26)

Verfahrenssprache: Spanisch

Vorlegendes Gericht

Juzgado de lo Social de Terrassa

Parteien des Ausgangsverfahrens

Klägerin: Gardenia Vernaza Ayovi

Beklagter: Consorti Sanitari de Terrassa

Vorlagefragen

1. Umfasst der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ in Paragraf 4 Nr. 1 des Anhangs der Richtlinie 1999/70/EG ⁽¹⁾ des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge die Rechtsfolgen einer als rechtswidrig qualifizierten disziplinarischen Entlassung und im Besonderen die Rechtsfolgen nach Art. 96 Abs. 2 des Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Königliches Gesetzesdekret 5/2015 vom 30. Oktober 2015 zur Billigung der Neufassung des Gesetzes über das Grundstatut der öffentlichen Bediensteten)?
2. Ist eine Situation wie die in Art. 96 Abs. 2 des Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público vorgesehene, in der eine für unzulässig — rechtswidrig — erklärte disziplinarische Entlassung eines dauerhaft im öffentlichen Dienst Beschäftigten stets dessen Wiedereingliederung in den Dienst zur Folge hat, während bei einem unbefristet — oder befristet — Beschäftigten, der die gleichen Aufgaben wahrnimmt wie ein dauerhaft Beschäftigter, die Möglichkeit besteht, dass statt der Wiedereingliederung eine Abfindung gezahlt wird, als diskriminierend im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 des Anhangs der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge anzusehen?
3. Wäre in der in Frage 2 beschriebenen Situation, nicht im Licht der Richtlinie, sondern im Licht von Art. 20 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union betrachtet, eine Ungleichbehandlung unter diesen Umständen gerechtfertigt?

⁽¹⁾ ABl. 1999, L 175, S. 43.