

Eelotsusetaotlus, mille esitas Oberlandesgericht Innsbruck (Austria) 28. detsembril 2009 — Pensionsversicherungsanstalt versus Andrea Schwab

(Kohtuasi C-547/09)

(2010/C 100/22)

Kohtumenetluse keel: saksa

- (²) Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine) (ELT L 204, lk 23)
- (³) Nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 97/80/EÜ soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta (EÜT 1998, L 14, lk 6; ELT eriväljaanne 05/03, lk 264)
- (⁴) Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79)

Eelotsusetaotluse esitanud kohus

Oberlandesgericht Innsbruck

Põhikohtuasja pooled

Kaebuse esitaja: Pensionsversicherungsanstalt

Vastustaja: Andrea Schwab

Eelotsusetaotlus, mille esitas Krajský soud v Brně (Tšehhi Vabariik) 11. jaanuaril 2010 — Toshiba Corporation, Areva T&D Holding SA, Areva T&D SA, Areva T&D AG, Mitsubishi Electric Corp., Alstom, Fuji Electric Holdings Co.Ltd, Fuji Electric Systems Co. Ltd, Siemens Transmission & Distribution SA, Siemens AG Österreich, VA TECH Transmission & Distribution GmbH ja Co. KEG, Siemens AG, Hitachi Ltd, Hitachi Europe Ltd, Japan AE Power Systems Corp., Nuova Magrini Galileo SpA versus Úřad pro ochranu hospodářské soutěže

(Kohtuasi C-17/10)

(2010/C 100/23)

Kohtumenetluse keel: tšehhi

Eelotsuse küsimused

1. Kas direktiivi 76/207/EMÜ, mida on muudetud direktiiviga 2002/73/EÜ (¹), artikli 2 lõike 2 esimest taanet ja artikli 3 lõike 1 punkti c ning direktiivi 2006/54/EÜ (²) artikli 2 lõike 1 punkte a ja b, artikli 14 lõike 1 punkti c tuleb tõlgendada nii, et riikliku pensionikindlustusasutuse poolt toime pandud otsest soolist diskrimineerimist (tööle võetud naisarsti töölepingu ülesütlemine/töölt vabastamine) on võimalik õigustada?
2. Kas direktiivi 97/80/EMÜ (³) artikli 4 lõiget 1 ja direktiivi 2006/54/EÜ artikli 19 lõiget 1 — äärmisel juhul direktiivi 76/207/EMÜ, mida on muudetud direktiiviga 2002/73/EÜ, artikli 2 lõike 2 teist taanet ja direktiivi 2006/54/EÜ artikli 2 lõike 1 punkti b või direktiivi 2000/78/EÜ (⁴) artikli 2 lõike 2 punkti a koosmõjus artikli 6 lõikega 1 — tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklik õigusnorm, mis diskrimineerimise, sealhulgas soolise diskrimineerimise tõttu esitatud hagi puhul, mille ese on töölepingu ülesütlemise/töölt vabastamise vaidlustamine, ei võimalda kaaluda sotsiaalseid aspekte ega huve, vaid lubab üksnes hinnata tõendeid selle kohta, kas töölepingu ülesütlemise/töölt vabastamise valdav motiiv oli sooline diskrimineerimine või oli ülekaalus mõni muu põhjus, mida tööandja peab sisuliselt põhjendama?

Eelotsusetaotluse esitanud kohus

Krajský soud v Brně

Põhikohtuasja pooled

Kaebuse esitajad: Toshiba Corporation, Areva T&D Holding SA, Areva T&D SA, Areva T&D AG, Mitsubishi Electric Corp., Alstom, Fuji Electric Holdings Co.Ltd, Fuji Electric Systems Co. Ltd, Siemens Transmission & Distribution SA, Siemens AG Österreich, VA TECH Transmission & Distribution GmbH ja Co. KEG, Siemens AG, Hitachi Ltd, Hitachi Europe Ltd, Japan AE Power Systems Corp., Nuova Magrini Galileo SpA

Vastustaja: Úřad pro ochranu hospodářské soutěže

Eelotsuse küsimused

1. Kas EÜ artiklit 81 (nüüd Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 101) ja nõukogu 16. detsembri 2002. aasta määrust (EÜ) nr 1/2003 (¹) asutamislepingu artiklites 81 ja 82 sätestatud konkurentsieeskirjade rakendamise kohta tuleb

(¹) Nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiiv 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamise ning töötingimustega (EÜT L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187)