

Przedmiot

Odwołanie od wyroku Sądu (druga izba) z dnia 27 marca 2012 r. w sprawie Armani przeciwko OHIM (T-420/10), którym stwierdzono nieważność decyzji Drugiej Izby Odwoławczej OHIM z dnia 8 lipca 2010 r. dotyczącej postępowania w sprawie sprzeciwu między Giorgio Armani SpA a Annunziata Del Prete (sprawa R 1360/2009-2) — Prawdopodobieństwo wprowadzenia w błąd — Naruszenie art. 8 ust. 1 lit. b) rozporządzenia Rady (WE) nr 40/94 z dnia 20 grudnia 1993 r. w sprawie wspólnotowego znaku towarowego (Dz.U. 1994, L 11, s. 1).

Sentencja

- 1) *Odwołanie zostaje odrzucone.*
- 2) *Annunziata Del Prete zostaje obciążona kosztami postępowania.*

(¹) Dz.U. C 227 z 28.7.2012.

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Debreceni Munkaügyi Bíróság (Węgry) w dniu 31 października 2012 r. — Sándor Nagy przeciwko Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal

(Sprawa C-488/12)

(2013/C 79/04)

Język postępowania: węgierski

Sąd odsyłający

Debreceni Munkaügyi Bíróság.

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca/powodowa/wnosząca odwołanie: Sándor Nagy.

Strona pozwana, Druga strona postępowania: Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal.

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy art. 30 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że przepis ten zmierza jedynie do zagwarantowania możliwości uzyskania ochrony prawnej wobec nieuzasadnionych (unjustified) i bezprawnych zwolnień z pracy?
- 2) Czy rzezonny przepis oznacza, że dokonując zwolnienia pracodawca jest zobowiązany powiadomić pracownika na piśmie o powodach zwolnienia, a do takiego zwolnienia nie może dojść w sposób nieuzasadniony (unjustified)?
- 3) Czy brak poinformowania o przyczynach powoduje sam w sobie bezprawność zwolnienia, czy też pracodawca może wskazać powody później w trakcie ewentualnego postępowania dotyczącego stosunku pracy?

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Debreceni Munkaügyi Bíróság (Węgry) w dniu 31 października 2012 r. — Lajos Tiborné Böszörményi przeciwko Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Hivatal

(Sprawa C-489/12)

(2013/C 79/05)

Język postępowania: węgierski

Sąd odsyłający

Debreceni Munkaügyi Bíróság.

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca/powodowa/wnosząca odwołanie: Lajos Tiborné Böszörményi.

Strona pozwana, Druga strona postępowania: Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Hivatal.

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy art. 30 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że przepis ten zmierza jedynie do zagwarantowania możliwości uzyskania ochrony prawnej wobec nieuzasadnionych (unjustified) i bezprawnych zwolnień z pracy?
- 2) Czy rzezonny przepis oznacza, że dokonując zwolnienia pracodawca jest zobowiązany powiadomić pracownika na piśmie o powodach zwolnienia, a do takiego zwolnienia nie może dojść w sposób nieuzasadniony (unjustified)?
- 3) Czy brak poinformowania o przyczynach powoduje sam w sobie bezprawność zwolnienia, czy też pracodawca może wskazać powody później w trakcie ewentualnego postępowania dotyczącego stosunku pracy?

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Debreceni Munkaügyi Bíróság (Węgry) w dniu 31 października 2012 r. — Róbert Gálóczy-Tömösváry przeciwko Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Hivatal

(Sprawa C-490/12)

(2013/C 79/06)

Język postępowania: węgierski

Sąd odsyłający

Debreceni Munkaügyi Bíróság.

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Róbert Gálóczi-Tömösváry.

Strona pozwana: Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Hivatal.

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy art. 30 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że przepis ten zmierza jedynie do zagwarantowania możliwości uzyskania ochrony prawnej wobec nieuzasadnionych (unjustified) i bezprawnych zwolnień z pracy?
- 2) Czy rzeczony przepis oznacza, że dokonując zwolnienia pracodawca jest zobowiązany powiadomić pracownika na piśmie o powodach zwolnienia, a do takiego zwolnienia nie może dojść w sposób nieuzasadniony (unjustified)?
- 3) Czy brak poinformowania o przyczynach powoduje sam w sobie bezprawność zwolnienia, czy też pracodawca może wskazać powody później w trakcie ewentualnego postępowania dotyczącego stosunku pracy?

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Debreceni Munkaügyi Bíróság (Węgry) w dniu 31 października 2012 r. — Magdolna Margit Szabadosné Bay

(Sprawa C-491/12)

(2013/C 79/07)

Język postępowania: węgierski

Sąd odsyłający

Debreceni Munkaügyi Bíróság.

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Magdolna Margit Szabadosné Bay.

Strona pozwana: Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Hivatal.

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy art. 30 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że przepis ten zmierza jedynie do zagwarantowania możliwości uzyskania ochrony prawnej wobec nieuzasadnionych (unjustified) i bezprawnych zwolnień z pracy?

- 2) Czy rzeczony przepis oznacza, że dokonując zwolnienia pracodawca jest zobowiązany powiadomić pracownika na piśmie o powodach zwolnienia, a do takiego zwolnienia nie może dojść w sposób nieuzasadniony (unjustified)?
- 3) Czy brak poinformowania o przyczynach powoduje sam w sobie bezprawność zwolnienia, czy też pracodawca może wskazać powody później w trakcie ewentualnego postępowania dotyczącego stosunku pracy?

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Debreceni Munkaügyi Bíróság (Węgry) w dniu 20 listopada 2012 r. — Józsefné Ványai przeciwko Nagyrábé Község Polgármesteri Hivatal

(Sprawa C-526/12)

(2013/C 79/08)

Język postępowania: węgierski

Sąd odsyłający

Debreceni Munkaügyi Bíróság.

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Józsefné Ványai.

Strona pozwana: Nagyrábé Község Polgármesteri Hivatal.

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy art. 30 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że przepis ten zmierza jedynie do zagwarantowania możliwości uzyskania ochrony prawnej wobec nieuzasadnionych (unjustified) i bezprawnych zwolnień z pracy?
- 2) Czy rzeczony przepis oznacza, że dokonując zwolnienia pracodawca jest zobowiązany powiadomić pracownika na piśmie o powodach zwolnienia, a do takiego zwolnienia nie może dojść w sposób nieuzasadniony (unjustified)?
- 3) Czy brak poinformowania o przyczynach powoduje sam w sobie bezprawność zwolnienia, czy też pracodawca może wskazać powody później w trakcie ewentualnego postępowania dotyczącego stosunku pracy?