

- 2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze, czy – do celów stosowania klauzuli 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony – sędziego sądu powszechnego lub „*togato*” można uznać za pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, którego status jest porównywalny do statusu pracownika na zatrudnionego na czas określony, jakim jest sędzia pokoju?
- 3) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie drugie, czy różnica pomiędzy postępowaniem rekrutacyjnym w odniesieniu do sędziów sądów powszechnych zatrudnionych na czas nieokreślony a procedurami naboru przewidzianymi przez ustawę w odniesieniu do rekrutacji sędziów pokoju zatrudnianych na czas określony stanowi powód o charakterze obiektywnym w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 lub 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, w celu uzasadnienia, że „żywe prawo” (orzecznictwo sądowe), wynikające z wyroku nr 13721/2017 Corte di Cassazione (sądu kasacyjnego, Włochy) orzekającego w składzie izb połączonych oraz z uchwały nr 464/2017 Consiglio di Stato (rady stanu, Włochy) z dnia 8 kwietnia 2017 r., nie stosuje do sędziów pokoju, tak jak skarżąca, która jest zatrudniona na czas określony, takich samych warunków pracy jak te, które są stosowane do posiadających porównywalny status sędziów sądów powszechnych zatrudnionych na czas nieokreślony, a także w celu uzasadnienia, że nie znajdują zastosowania środki mające na celu zapobieżenie odwoływaniu się w sposób stanowiący nadużycie do następujących po sobie umów na czas określony, a także karanie takiej praktyki, które to środki przewidziane są w klauzuli 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony oraz w transponującym te przepisy ustawodawstwie krajowym, zważywszy na fakt, że prawo krajowe nie ustanawia żadnego przepisu, nawet rangi konstytucyjnej, który mógłby uzasadniać dyskryminację w zakresie warunków pracy lub całkowity zakaz przekształcania w stosunek pracy na czas nieokreślony stosunku pracy, w jakim pozostają sędziowie pokoju, także w świetle poprzednich przepisów prawa krajowego [la legge n. 217 – Sistemazione giuridico-economica dei vice pretori onorari incaricati di funzioni giudiziarie ai sensi del secondo comma dell’articolo 32 dell’ordinamento giudiziario (ustawa nr 217, status prawny i wynagrodzenie asystentów sądowych *onorari* pełniących funkcje sądowe na mocy art. 32 akapit drugi [rozporządzenia królewskiego dotyczącego] organizacji wymiaru sprawiedliwości), z dnia 18 maja 1974 r. (GURI nr 150, z dnia 10 czerwca 1974 r.)], które już przewidywały, w odniesieniu do niektórych *onorari* (a w szczególności asystentów sądowych *onorari*), korzystanie z takich samych warunków pracy [jak te, z których korzystają sędziowie sądów powszechnych] oraz przekształcenie ich stosunków pracy w stosunki pracy na czas nieokreślony?
- 4) W każdym przypadku, czy w sytuacji takiej jak rozpatrywana w niniejszej sprawie, art. 47 ust. 2 karty oraz pojęcie niezależnego i bezstronnego sądu w prawie Unii Europejskiej stoją na przeszkodzie temu, aby sędzia pokoju, który teoretycznie posiada interes w rozstrzygnięciu sporu na korzyść strony skarżącej, który wykonuje – jako jedyną działalność zawodową – taką samą funkcję sądową jak wspomniany sędzia pokoju, zastępował sąd właściwy we Włoszech do rozpoznania sporów ogólnie z zakresu prawa pracy lub sporów dotyczących sędziów sądów powszechnych, ponieważ sąd ostatniej instancji [Corte di Cassazione (sąd kasacyjny), ponadto orzekający w składzie izb połączonych] odmawia zapewnienia ochrony praw powoływanych i chronionych przez prawo wspólnotowe, zmuszając w ten sposób sąd, który jest w sposób naturalny właściwy [Tribunale del lavoro (sąd pracy) lub Tribunale amministrativo regionale (regionalny sąd administracyjny)] do wyłączenia swej właściwości, jeśli do niego zostanie wniesiony pozew, podczas gdy samo powoływane prawo, czyli prawo do wypłaty wynagrodzenia za urlop, znajduje swe źródło w prawie Unii, które jest wiążące i ma pierwszeństwo przez prawem włoskim? Jeśli Trybunał orzeknie, że doszło do naruszenia art. 47 karty, sąd odsyłający zwraca się ponadto o wskazanie wewnętrznych środków zaradczych, jakie należy zastosować w celu uniknięcia tego, by naruszenie postanowienia prawa pierwotnego Unii spowodowało także w rozpatrywanej sprawie całkowitą odmowę w prawie wewnętrznym ochrony gwarantowanych przez prawo Unii praw podstawowych.

⁽¹⁾ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9).

⁽²⁾ Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1999, L 175, s. 43).

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez tribunal de première instance de Liège (Belgia) w dniu 19 października 2017 r. – Benoît Sauvage, Kristel Lejeune / État belge

(Sprawa C-602/17)

(2017/C 437/28)

Język postępowania: francuski

Sąd odsyłający

Tribunal de première instance de Liège

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Benoît Sauvage, Kristel Lejeune

Strona przeciwna: État belge

Pytania prejudycjalne

Czy art. 15 ust. 1 konwencji o unikaniu podwójnego opodatkowania zawartej pomiędzy Belgią a Wielkim Księstwem Luksemburga w dniu 17 września 1970 r., interpretowany w ten sposób, że pozwala on na ograniczenie kompetencji podatkowej państwa źródła dochodu w odniesieniu do wynagrodzenia pracownika najemnego zamieszkałego w Belgii, świadczącego pracę na rzecz pracodawcy luksemburskiego proporcjonalnie do pracy świadczonej na terytorium Luksemburga, interpretowany w ten sposób, że pozwala on przypisać państwu miejsca zamieszkania kompetencję podatkową w odniesieniu do pozostałej części wynagrodzenia odnoszącej się do pracy świadczonej poza terytorium Luksemburga, interpretowany w ten sposób, że wymaga stałej i codziennej fizycznej obecności pracownika w siedzibie pracodawcy, podczas gdy nie ma wątpliwości co do tego, że przebywa on tam regularnie na podstawie oceny prawnej dokonanej w sposób elastyczny, na podstawie elementów obiektywnych i możliwych do zweryfikowania, oraz interpretowany w ten sposób, że wymaga od sądów i trybunałów przeprowadzenia oceny istnienia i istotności pracy świadczonej w różnych miejscach, w ujęciu dziennym, w celu ustalenia proporcji w stosunku do 220 dni roboczych, stanowi naruszenie art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej w zakresie, w jakim stanowi przeszkodę o charakterze podatkowym, zniechęcającą do działalności transgranicznej, oraz zasady pewności prawa przez to, że nie przewiduje stabilnego i pewnego systemu zwolnienia całości dochodów uzyskanych przez rezydenta belgijskiego na podstawie umowy z pracodawcą, którego miejsce faktycznego zarządu znajduje się w Wielkim Księstwie Luksemburga, i naraża go na ryzyko podwójnego opodatkowania w odniesieniu do całości lub części dochodów oraz poddaje go systemowi nieprzewidywalnemu i pozbawionemu jakiegokolwiek pewności prawa?

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Supreme Court of the United Kingdom (Zjednoczone Królestwo) w dniu 20 października 2017 r. – Peter Bosworth, Colin Hurley / Arcadia Petroleum Limited i in.

(Sprawa C-603/17)

(2017/C 437/29)

Język postępowania: angielski

Sąd odsyłający

Supreme Court of the United Kingdom

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Peter Bosworth, Colin Hurley

Strona pozwana: Arcadia Petroleum Limited i in.

Pytania prejudycjalne

1) Jakie jest prawidłowe kryterium służące ustaleniu, czy roszczenie wysunięte przez pracodawcę przeciwko pracownikowi lub byłemu pracownikowi (zwanemu dalej „pracownikiem”) jest kwestią, której „przedmiotem” jest indywidualna umowa o pracę lub roszczenia z indywidualnej umowy o pracę w rozumieniu rozdziału II sekcja 5 (art. 18–21) konwencji z Lugano?

(1) Czy do uznania roszczenia wysuniętego przez pracodawcę przeciwko pracownikowi za objętego art. 18-21 wystarczy, by zarzucane zachowanie mogło być również powołane przez pracodawcę jako naruszenie warunków indywidualnej umowy o pracę – nawet jeśli roszczenie rzeczywiście wysunięte przez pracodawcę nie opiera się na naruszeniu tej umowy, nie zarzuca się w tym roszczeniu jej naruszenia, lub nie powołuje się w nim na jej naruszenie, ale jest (na przykład) wysunięte na jednej lub większej liczbie podstaw wskazanych w pkt 26 i 27 pisma z przedstawieniem stanu faktycznego i kwestii prawnych sporu?

(2) Ewentualnie, czy prawidłowe jest kryterium, że roszczenie wysunięte przez pracodawcę przeciwko pracownikowi objęte jest art. 18–21 wyłącznie wówczas, gdy obowiązek będący faktycznie podstawą roszczenia jest obowiązkiem wynikającym z umowy o pracę? Jeżeli to kryterium jest prawidłowe, czy wynika z tego, że roszczenie, które jest [Or. 11] oparte wyłącznie na naruszeniu obowiązku powstałego niezależnie od umowy o pracę (oraz, w danym wypadku, niebędącego obowiązkiem, na który pracownik „dobrowolnie wyraził zgodę”) nie jest objęte sekcją 5?

(3) Jeżeli żadne z wyżej wymienionych kryteriów nie jest prawidłowe, jakie kryterium będzie prawidłowe?