

### 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?

- 2) Jeżeli spółka i osoba fizyczna zawarły „umowę” (w rozumieniu art. 5 ust. 1 konwencji), na ile konieczne jest istnienie stosunku podległości służbowej między osobą fizyczną a spółką, aby taka umowa stanowiła „indywidualną umowę o pracę” do celów sekcji 5? Czy taki stosunek może istnieć w przypadku gdy osoba fizyczna jest w stanie ustanawiać (i ustanawia) warunki swej umowy ze spółką, sprawuje kontrolę nad bieżącą działalnością spółki i wykonywaniem własnych obowiązków i przysługuje jej autonomia w tym zakresie, lecz udziałowcy spółki są uprawnieni do tego, aby doprowadzić do rozwiązania tego stosunku?
- 3) Jeżeli tytuł II sekcja 5 konwencji z Lugano stosuje się wyłącznie do roszczeń, które – gdyby nie sekcja 5 – objęte byłyby art. 5 ust. 1 tej konwencji, jakie jest prawidłowe kryterium służące ustaleniu, czy roszczenie objęte jest art. 5 ust. 1?
- (1) Czy prawidłowe jest kryterium, że roszczenie objęte jest art. 5 ust. 1 wówczas gdy zarzucane zachowanie mogłoby być powołane jako naruszenie umowy, nawet jeśli faktycznie dochodzone przez pracodawcę roszczenie nie opiera się na naruszeniu umowy o pracę, nie zarzuca się w tym roszczeniu jej naruszenia lub nie powołuje się w nim na jej naruszenie?
- (2) Ewentualnie, czy prawidłowe jest kryterium, że roszczenie objęte jest art. 5 ust. 1 wyłącznie wówczas, gdy obowiązek będący podstawą roszczenia jest obowiązkiem umownym? Jeżeli to kryterium jest prawidłowe, czy wynika z tego, że roszczenie, które jest oparte wyłącznie na naruszeniu obowiązku powstałego niezależnie od umowy o pracę (oraz, w danym wypadku, niebędącego obowiązkiem, na który pozwany „dobrowolnie wyraził zgodę”) nie jest objęte art. 5 ust. 1?
- (3) Jeżeli żadne z wyżej wymienionych kryteriów nie jest prawidłowe, jakie kryterium będzie prawidłowe?
- 4) W przypadku gdy:
- (1) spółki A i B obydwie stanowią część grupy spółek;
- (2) pozwany X faktycznie sprawuje funkcje dyrektora generalnego (CEO) tej grupy spółek (jak P. Bosworth w Grupie spółek Arcadia – [Or. 12] pismo z przedstawieniem stanu faktycznego i kwestii prawnych sporu, pkt 14); X jest zatrudniony przez jedną ze spółek grupy, mianowicie spółkę A (i jest zatem pracownikiem spółki A) (jak P. Bosworth był w okolicznościach i w okresach wskazanych w piśmie z przedstawieniem stanu faktycznego i kwestii prawnych sporu, pkt 15); i nie jest w rozumieniu prawa krajowego zatrudniony przez spółkę B;
- (3) spółka A dochodzi roszczeń przeciwko X i roszczenia te objęte są art. 18–21 konwencji; oraz
- (4) inna spółka należąca do grupy, spółka B, również dochodzi roszczeń przeciwko X w odniesieniu do podobnego zachowania jak to, które jest podstawą roszczenia spółki A przeciwko X;
- jakie jest prawidłowe kryterium służące ustaleniu, czy roszczenie spółki B jest objęte sekcją 5 konwencji? W szczególności:
- (1) czy odpowiedź zależy od tego, czy między X a spółką B była zawarta „indywidualna umowa o pracę” w rozumieniu sekcji 5, a jeśli tak, jakie jest prawidłowe kryterium służące ustaleniu, czy istniała taka umowa?
- (2) czy spółkę B należy traktować jako „pracodawcę” X do celów rozdziału II sekcja 5 konwencji, lub czy roszczenia spółki B przeciwko X (o których mowa w pkt 4 ppkt 4 powyżej) objęte są art. 18–21 tak samo jak roszczenia spółki A przeciwko X są objęte art. 18–21? W szczególności:
- a) czy roszczenie spółki B objęte jest zakresem art. 18 wyłącznie wówczas, gdy obowiązek będący jego podstawą jest obowiązkiem wynikającym z umowy o pracę między X a spółką B?
- b) ewentualnie, czy roszczenie objęte jest zakresem art. 18, jeżeli zarzucane zachowanie, o którym mowa w roszczeniu może stanowić naruszenie obowiązku z tytułu umowy o pracę między X a spółką A?
- (3) Jeżeli żadne z wyżej wymienionych kryteriów nie jest prawidłowe, jakie kryterium będzie prawidłowe?
-