

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Naczelny Sąd Administracyjny (Polska) w dniu 12 maja 2022 r. – E. / Dyrektor Izby Administracji Skarbowej we Wrocławiu

(Sprawa C-322/22)

(2022/C 359/24)

Język postępowania: polski

Sąd odsyłający

Naczelny Sąd Administracyjny

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: E.

Strona pozwana: Dyrektor Izby Administracji Skarbowej we Wrocławiu

Pytanie prejudycjalne

Czy wyrażone w art. 4 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej zasady skuteczności i lojalnej współpracy oraz równoważności lub jakakolwiek inna właściwa zasada przewidziana w prawie Unii, sprzeciwia się takiemu przepisowi krajowemu jak art. 78 § 5 pkt 1 i 2 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. Ordynacja podatkowa (tekst jedn. Dz.U. z 2012 r. poz. 749 ze zm.), który przewiduje, że odsetki od nadpłaconego podatku, pobranego przez płatnika niezgodnie z prawem unijnym, nie są należne podatnikowi za okres po upływie 30 dni, licząc od dnia opublikowania w Dzienniku Urzędowym wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej stwierdzającego niezgodność pobrania podatku z prawem wspólnotowym, jeżeli wniosek o stwierdzenie tej nadpłaty został złożony przez podatnika po tym terminie, a przepisy prawa krajowego dotyczące pobrania podatku, pomimo wydanego wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 10 kwietnia 2014 r., C-190/12 (ECLI:EU:C:2014:249) pozostają nadal niezgodne z prawem UE?

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Juzgado Contencioso-Administrativo n° 17 de Barcelona (Hiszpania) w dniu 17 maja 2022 r. – KT/Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya

(Sprawa C-331/22)

(2022/C 359/25)

Język postępowania: hiszpański

Sąd odsyłający

Juzgado Contencioso-Administrativo n° 17 de Barcelona

Strony w postępowaniu głównym

Strona powodowa: KT

Strona pozwana: Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya

Pytania prejudycjalne

1) Ustawa 20/2021 przewiduje jako jedyną sankcję przeprowadzenie postępowań konkursowych wraz z odprawą przysługującą tylko osobom, wobec których dopuszczono się nadużycia, a które nie przejdą pomyślnie tych postępowań konkursowych. Czy ustawa ta narusza klauzulę 5 porozumienia ramowego zawartego w dyrektywie 99/70/WE⁽¹⁾, ponieważ nie przewiduje sankcji za nadużycia w stosunku do członków personelu tymczasowego w sektorze publicznym, którzy przeszli takie postępowania konkursowe, w przypadku gdy sankcja jest zawsze niezbędna, a pomyślne przejście takiego postępowania konkursowego nie jest sankcją spełniającą przesłanki określone w dyrektywie, jak orzekł Trybunał w postanowieniu z dnia 2 czerwca 2021 r. w sprawie C-103/19⁽²⁾?

- 2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na poprzednie pytanie i w przypadku gdy ustawa 20/2021 nie przewiduje innych skutecznych środków stanowiących sankcję za nadużycie wynikające z wykorzystywania kolejnych umów na czas określony lub nadużycie wynikające z przedłużania umowy na czas określony, czy brak przepisów przewidujących przekształcenie kolejnych umów o pracę na czas określony lub stanowiącego nadużycie przedłużania umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony narusza klauzulę 5 porozumienia ramowego zawartego w dyrektywie 99/70/WE, jak orzekł Trybunał w postanowieniu z dnia 3 września 2020 r. w sprawie C-153/20 ^(?)?
- 3) Tribunal Supremo (sąd najwyższy, Hiszpania) przyjął w swoich wyrokach nr 1425/2018 i 1426/2018 z dnia 26 września 2018 r. orzecznictwo potwierdzone w wyroku nr 1534/2021 z dnia 20 grudnia 2021 r., zgodnie z którym środek, który należy podjąć w sytuacji nadużycia wynikającego z wykorzystywania zatrudnienia na czas określony, może polegać po prostu na utrzymaniu zatrudnienia pracownika sektora publicznego, wobec którego dopuszczono się nadużycia wynikającego z wykorzystywania zatrudnienia na czas określony, do czasu, gdy organ administracji będący pracodawcą ustali, czy istnieje zapotrzebowanie strukturalne, i przeprowadzi odpowiednie postępowania konkursowe – w których będą mogli wziąć udział kandydaci, wobec których nie dopuszczono się wspomnianego nadużycia wynikającego z wykorzystywania zatrudnienia na czas określony – w celu obsadzenia stanowiska urzędnikami będącymi członkami stałego personelu. Czy orzecznictwo to jest sprzeczne z klauzulą 5 porozumienia ramowego zawartego w dyrektywie 99/70/WE, w przypadku gdy przeprowadzenie otwartego postępowania konkursowego i pomyślne przejście tego postępowania konkursowego nie jest sankcją spełniającą wymogi określone w dyrektywie, jak orzekł Trybunał w postanowieniu z dnia 2 czerwca 2021 r. w sprawie C-103/2019?
- 4) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na poprzednie pytanie i w przypadku gdy orzecznictwo Tribunal Supremo (sądu najwyższego) nie przewiduje innych skutecznych środków stanowiących sankcję za nadużycie wynikające z wykorzystywania kolejnych umów na czas określony lub nadużycie wynikające z przedłużania umowy na czas określony, czy brak orzecznictwa przewidującego przekształcenie kolejnych umów o pracę na czas określony lub stanowiącego nadużycie przedłużania umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony narusza klauzulę 5 porozumienia ramowego zawartego w dyrektywie 99/70/WE, jak orzekł Trybunał w postanowieniu z dnia 3 września 2020 r. w sprawie C-153/20?
- 5) Jeżeli przepisy przyjęte w celu transpozycji klauzuli 5 porozumienia ramowego zawartego w dyrektywie 99/70/WE naruszają prawo wspólnotowe, ponieważ nie ustanawiają żadnej szczególnej sankcji, która zapewniałaby osiągnięcie celów tego aktu prawa wspólnotowego, i nie kładą kres niepewności sytuacji pracowników sektora publicznego.

Czy w takiej sytuacji krajowe organy sądowe powinny zdecydować o przekształceniu stanowiącego nadużycie stosunku pracy na czas określony w stosunek pracy na stałe inny niż stosunek pracy urzędnika, ale zapewniający osobie, wobec której dopuszczono się nadużycia, stabilność zatrudnienia, aby zapobiec pozostaniu tego nadużycia bez sankcji i podważeniu celów klauzuli 5 porozumienia, nawet jeśli przekształcenie to nie jest przewidziane w prawie krajowym, pod warunkiem że wspomniany stosunek pracy na czas określony został poprzedzony otwartym postępowaniem konkursowym na zasadach konkurencji z poszanowaniem zasad równości, kwalifikacji i umiejętności?

⁽¹⁾ 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).

⁽²⁾ EU:C:2021:460.

⁽³⁾ EU:C:2020:760.

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal Arbitral Tributário
(Centro de Arbitragem Administrativa – CAAD) (Portugalia) w dniu 24 maja 2022 r. –
Cofidis/Autoridade Tributária e Aduaneira**

(Sprawa C-340/22)

(2022/C 359/26)

Język postępowania: portugalski

Sąd odsyłający

Tribunal Arbitral Tributário (Centro de Arbitragem Administrativa – CAAD)

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Cofidis