

**Vorabentscheidungsersuchen des Naczelny Sąd Administracyjny (Polen), eingereicht am 12. Mai 2022 — E./Dyrektor Izby Administracji Skarbowej we Wrocławiu**

**(Rechtssache C-322/22)**

(2022/C 359/24)

Verfahrenssprache: Polnisch

**Vorlegendes Gericht**

Naczelny Sąd Administracyjny

**Parteien des Ausgangsverfahrens**

*Klägerin und Kassationsbeschwerdeführerin:* E.

*Beklagter und Kassationsbeschwerdegegner:* Dyrektor Izby Administracji Skarbowej we Wrocławiu

**Vorlagefrage**

Stehen die in Art. 4 Abs. 3 des Vertrags über die Europäischen Union (konsolidierte Fassung, ABl. 2012, C 326, S. 13) verankerten Grundsätze der Effektivität, der loyalen Zusammenarbeit und der Äquivalenz oder ein anderer einschlägiger Grundsatz des Unionsrechts einer nationalen Bestimmung wie Art. 78 § 5 Nrn. 1 und 2 der Abgabenordnung (Ordynacja podatkowa) vom 29. August 1997 (konsolidierte Fassung, Dz. U. 2012, Pos. 749 mit Änderungen) entgegen, wonach einem Steuerschuldner für zu viel gezahlte Steuer, die der Steuerentrichtungspflichtige unionsrechtswidrig von ihm einbehalten hat, keine Zinsen für die Zeit nach Ablauf von 30 Tagen ab dem Tag der Veröffentlichung des Urteils des Gerichtshofs der Europäischen Union, mit dem die Unvereinbarkeit der Steuereinbehaltung mit dem Gemeinschaftsrecht festgestellt wurde, zustehen, wenn der Steuerschuldner den Antrag auf Feststellung der Überzahlung nach Ablauf dieser Frist gestellt hat, während die nationalen Rechtsvorschriften über die Einbehaltung der betreffenden Steuer trotz des Urteils des Gerichtshofs vom 10. April 2014, *Emerging Markets Series of DFA Investment Trust Company* (C-190/12, ECLI: EU:2014:249), weiterhin gegen das Unionsrecht verstoßen?

---

**Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado Contencioso-Administrativo nº 17 de Barcelona (Spanien), eingereicht am 17. Mai 2022 — KT/Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya**

**(Rechtssache C-331/22)**

(2022/C 359/25)

Verfahrenssprache: Spanisch

**Vorlegendes Gericht**

Juzgado Contencioso-Administrativo nº 17 de Barcelona

**Parteien des Ausgangsverfahrens**

*Klägerin:* KT

*Beklagte:* Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya

**Vorlagefragen**

1. Das Gesetz 20/2021 sieht als einzige Sanktionsmaßnahme die Ausschreibung von Auswahlverfahren in Verbindung mit einer Entschädigung nur für diejenigen vom Missbrauch betroffenen öffentlichen Bediensteten vor, die diese Auswahlverfahren nicht bestehen. Verstößt dieses Gesetz gegen Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung der Richtlinie 1999/70/EG<sup>(1)</sup>, da mit ihm der Missbrauch in Bezug auf die befristet beschäftigten Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die die Auswahlverfahren bestanden haben, nicht geahndet wird, obwohl stets eine Sanktion erforderlich ist und das erfolgreiche Bestehen des Auswahlverfahrens keine Sanktionsmaßnahme darstellt, die die Voraussetzungen aus der Richtlinie erfüllt, wie der Gerichtshof in seinem Beschluss vom 2. Juni 2021, Rechtssache C-103/19<sup>(2)</sup>, festgestellt hat?

2. Wenn die vorstehende Frage bejaht wird und das Gesetz 20/2021 keine anderen effektiven Maßnahmen vorsieht, um die missbräuchliche Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Verträge oder ihre missbräuchliche Verlängerung zu ahnden: Verstößt diese gesetzliche Regelung, indem sie nicht vorsieht, dass aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder missbräuchlich verlängerte befristete Verträge in unbefristete Verträge umgewandelt werden, gegen Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung der Richtlinie 1999/70/EG, wie der Gerichtshof in seinem Beschluss vom 30. September 2020, Rechtssache C-135/20 <sup>(3)</sup>, entschieden hat?
3. Das Tribunal Supremo (Oberster Gerichtshof, Spanien) hat in seinen Urteilen Nr. 1425/2018 und 1426/2018 vom 26. September 2018, bestätigt durch das Urteil Nr. 1534/2021 vom 20. Dezember 2021, entschieden, dass es bei einer missbräuchlichen Verwendung befristeter Verträge als Maßnahme ausreichend ist, wenn der vom Missbrauch betroffene öffentliche Bedienstete solange in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis verbleibt, bis die betreffende Behörde feststellt, ob eine Planstelle geschaffen werden muss, und die entsprechenden Auswahlverfahren, an denen auch nicht vom Missbrauch durch befristete Arbeitsverträge betroffene Bewerber teilnehmen können, ausschreibt, um die Stelle mit dauerhaft beschäftigten öffentlichen Bediensteten oder Berufsbeamten zu besetzen. Verstößt diese Rechtsprechung gegen Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung der Richtlinie 1999/70/EG, wenn die Ausschreibung eines Auswahlverfahrens ohne Zugangsbeschränkung und das erfolgreiche Bestehen des Auswahlverfahrens keine Sanktionsmaßnahme darstellt, die die Voraussetzungen aus der Richtlinie erfüllt, wie der Gerichtshof in seinem Beschluss vom 2. Juni 2021, Rechtssache C-103/19, festgestellt hat?
4. Wenn die vorstehende Frage bejaht wird und die Rechtsprechung des Tribunal Supremo keine anderen effektiven Maßnahmen vorsieht, um die missbräuchliche Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Verträge oder ihre missbräuchliche Verlängerung zu ahnden: Verstößt diese Rechtsprechung, indem sie nicht vorsieht, dass aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder missbräuchlich verlängerte befristete Verträge in unbefristete Verträge umgewandelt werden, gegen Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung der Richtlinie 1999/70/EG, wie der Gerichtshof in seinem Beschluss vom 30. September 2020, Rechtssache C-135/20, entschieden hat?
5. Sofern die zur Umsetzung von Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung der Richtlinie 1999/70/EG erlassene Rechtsvorschrift gegen das Gemeinschaftsrecht verstößt, weil sie keine spezifische Sanktionsmaßnahme vorsieht, um die Einhaltung der Ziele der Gemeinschaftsrechtsvorschrift zu gewährleisten und der befristeten Beschäftigung im öffentlichen Dienst ein Ende zu setzen:

Müssen die nationalen Justizbehörden das missbräuchlich befristete Arbeitsverhältnis, obwohl eine Umwandlung in den nationalen Rechtsvorschriften nicht vorgesehen ist, in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis umwandeln, das sich von dem eines Berufsbeamten unterscheidet, dem vom Missbrauch betroffenen Arbeitnehmer jedoch ein stabiles Beschäftigungsverhältnis bietet, um zu verhindern, dass der Missbrauch ungeahndet bleibt und die Ziele von Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung untergraben werden, vorausgesetzt, dem befristeten Arbeitsverhältnis ist ein öffentlich ausgeschriebenes Auswahlverfahren unter Beachtung der Grundsätze der Gleichheit, Leistung und Befähigung vorausgegangen?

<sup>(1)</sup> Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABl. 1999, L 175, S. 43.

<sup>(2)</sup> EU:C:2021:460.

<sup>(3)</sup> EU:C:2020:760.

**Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Arbitral Tributário (Centro de Arbitragem Administrativa — CAAD) (Portugal), eingereicht am 24. Mai 2022 — Cofidis/Autoridade Tributária e Aduaneira**

**(Rechtssache C-340/22)**

(2022/C 359/26)

Verfahrenssprache: Portugiesisch

**Vorlegendes Gericht**

Tribunal Arbitral Tributário (Centro de Arbitragem Administrativa — CAAD)

**Parteien des Ausgangsverfahrens**

Klägerin: Cofidis