

Eelotsuse küsimus

Kas Belgia ja Luksemburgi Suurhertsogiriigi vahel 17. septembril 1970 sõlmitud topeltmaksustamise vältimise lepingu artikli 15 lõige 1, tõlgendatuna nii, et see võimaldab piirata tuluallikariigi maksustamispädevust Luksemburgi tööandja juures töötava Belgia residentist töötaja töötasu suhtes nii, et see piirdub ainult Luksemburgi territooriumil tehtava tööosaga; tõlgendatuna nii, et see võimaldab anda elukohariigile maksustamispädevust töötasu ülejäänud osa suhtes, mida saadakse väljaspool Luksemburgi territooriumi töötamise eest; tõlgendatuna nii, et see nõuab töötaja alalist ja iga päev füüsilist kohalolu tema tööandja registrijärgses asukohas, kuigi ei ole vaidlust selles, et – objektiivsete ja kontrollitavate asjaolude põhjal paindliku kohtuliku hindamise järgi – ta käib seal regulaarselt, ja tõlgendatuna nii, et see nõuab, et kohtud peavad iga päeva kohta hindama, kas ja millise osatähtsusega on töötaja töötanud ühel ja teisel pool, et määrata kindlaks proportsionaalne tööpäevade arv 220 tööpäevast, rikub Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklit 45, kuna see on maksualane takistus, mis pärsib piiriülest tegevust, ja üldist õiguskindluse üldpõhimõtet, kuna see ei näe ette stabiilset ja kindlustunnet võimaldavat maksuvabastuskorda kogu töötasu jaoks, mida saab Belgia resident töölepingu alusel tööandjalt, kelle tegeliku juhtimiskeskuse registrijärgne asukoht on Luksemburgi Suurhertsogiriigis, ja seab ta ohtu, et tema töötasu maksustatakse täies ulatuses või osaliselt topelt ja talle kohaldatakse ettearvamatut korda, milles puudub igasugune õiguskindlus?

Eelotsusetaotlus, mille on esitanud Supreme Court of the United Kingdom 20. oktoobril 2017 – Peter Bosworth, Colin Hurley versus Arcadia Petroleum Limited jt

(Kohtuasi C-603/17)

(2017/C 437/29)

Kohtumenetluse keel: inglise

Eelotsusetaotluse esitanud kohus

Supreme Court of the United Kingdom

Põhikohtuasja pooled

Kaebuse esitajad: Peter Bosworth, Colin Hurley

Vastustajad: Arcadia Petroleum Limited ja teised

Eelotsuse küsimused

1. Milline on õige kriteerium, mille abil teha kindlaks, kas nõue, mille tööandja on esitanud töötaja või endise töötaja (edaspidi „töötaja“) suhtes, kujutab endast töölepinguga „seotud“ küsimust Lugano konventsiooni II jaotise 5. jao (artiklid 18–21) tähenduses?

- (1) Kas selleks, et tööandja esitatud nõue töötaja suhtes kuuluks artiklite 18–21 kohaldamisalasse, piisab sellest, kui tööandja saanuks etteheidetavale käitumisele tugineda ka kui töötaja töölepingu rikkumisele – isegi kui nõue, mille tööandja tegelikult on esitanud, ei tugine selle lepingu rikkumisele ega heida ette lepingu rikkumist ega väida, et lepingu rikkumine on toimunud, vaid tugineb (näiteks) ühele või mitmele erinevale alusele, millele viidatakse asjaolude kokkuvõtte (Statement of Facts and Issues) punktides 26 ja 27?
- (2) Teise võimalusena, kas õige kriteeriumi kohaselt kuulub tööandja poolt töötaja vastu esitatud nõue [Lugano konventsiooni] artiklite 18–21 kohaldamisalasse üksnes juhul, kui kohustus, millele see nõue tegelikult tugineb, sisaldub töölepingus? Kui see on õige kriteerium, siis kas sellest tuleneb, et nõue, mis tugineb üksnes sellise kohustuse rikkumisele, mis tekkis töölepingust sõltumatult (ja kui see on asjakohane, ei ole kohustus, millega töötaja oleks „vabatahtlikult nõustunud“), ei kuulu 5. jao kohaldamisalasse?

(3) Kui kumbki eespool toodud kriteeriumidest ei ole õige, siis milline on õige kriteerium?

2. Kui äriühing ja füüsiline isik sõlmivad „lepingu“ (Lugano konventsiooni artikli 5 lõike 1 tähenduses), siis millisel määral on vajalik alluvussuhte olemasolu äriühingu ja füüsilise isiku vahel, selleks et selle lepingu puhul oleks tegemist „töölepinguga“ [viidatud konventsiooni] 5. jao tähenduses? Kas selline suhe on olemas juhul, kui füüsilisel isikul on võimalik kindlaks määrata (ja ta ka määrab) tema ja äriühingu vahelise lepingu tingimused ning ta juhib äriühingu igapäevast äritegevust ja oma ülesannete täitmist ning on selles iseseisev, samas kui äriühingu aktsionäri(de) on pädevus lepingu lõpetada?
3. Juhul, kui Lugano konventsiooni II jaotise 5. jagu (artiklid 18–21) on kohaldatav üksnes väidetele, mis ilma 5. jaota kuuluksid artikli 5 lõike 1 kohaldamisalasse, siis milline on õige kriteerium, mille abil teha kindlaks, kas lepinguosaliste vaheline nõue kuulub artikli 5 lõike 1 kohaldamisalasse?
- (1) Kas õige kriteeriumi kohaselt kuulub nõue artikli 5 lõike 1 kohaldamisalasse juhul, kui etteheidetava käitumise suhtes oleks võimalik tugineda lepingurikkumisele, isegi kui nõue, mille tööandja tegelikult on esitanud, ei tugine selle lepingu rikkumisele ega heida lepingu rikkumist ette ega väida, et lepingu rikkumine on toimunud?
- (2) Teise võimalusena, kas õige kriteeriumi kohaselt kuulub nõue artikli 5 lõike 1 kohaldamisalasse üksnes juhul, kui kohustus, millele see nõue tegelikult tugineb, tuleneb lepingust? Kui tegemist on õige kriteeriumiga, siis kas sellest tuleneb, et nõue, mis tugineb üksnes sellise kohustuse rikkumisele, mis tekkis sellest sõltumatult (ja kui see on asjakohane, ei ole kohustus, millega kostja oleks „vabatahtlikult nõustunud“), ei kuulu artikli 5 lõike 1 kohaldamisalasse?
- (3) Kui kumbki eespool toodud kriteeriumidest ei ole õige, siis milline on õige kriteerium?
4. Asjaoludel, kus:
- 1) nii äriühing A kui ka äriühing B kuuluvad samasse kontserni;
- 2) kostja X täidab *de facto* selle kontserni tegevjuhi rolli (nii, nagu P. Bosworth tegi seda Arcadia kontsernis: [Ik 12] asjaolude kokkuvõtte punkt 14); X töötab ühes kontserni äriühingus, äriühingus A (ja on seega äriühingu A töötaja) (nagu P. Bosworth aeg-ajalt oli, nagu on välja toodud asjaolude kokkuvõttes, punkt 15); ega ole liikmesriigi õiguse alusel äriühingu B töötaja;
- 3) äriühing A esitab nõudeid X vastu ja need nõuded kuuluvad artiklite 18–21 kohaldamisalasse ja
- 4) kontserni kuuluv teine äriühing, äriühing B, esitab samuti nõudeid X vastu sarnase käitumise suhtes, mis moodustab nende nõuete aluse, mille äriühing A on esitanud X vastu;
- milline on õige kriteerium, mille abil määratleda, kas äriühingu B väide kuulub 5. jao kohaldamisalasse? Konkreetsemalt:
- (1) Kas vastus sõltub sellest, kas X ja äriühingu B vahel oli „tööleping“ 5. jao tähenduses ja kui, siis milline on õige kriteerium, mille abil teha kindlaks, kas selline leping oli olemas?
- (2) Kas äriühingut B tuleb kohelda X „tööandjana“ Lugano konventsiooni II osa 5. jao tähenduses ja/või kuuluvad äriühingu B nõuded X vastu (eespool punkti 4 lõikes 4) artiklite 18–21 kohaldamisalasse samal viisil nagu äriühingu A nõuded X vastu kuuluvad artiklite 18–21 kohaldamisalasse? Konkreetsemalt:
- (a) Kas äriühingu B nõue kuulub artikli 18 kohaldamisalasse üksnes siis, kui kohustus, millele see tugineb, on kohustus, mis sisaldub äriühingu B ja X vahel sõlmitud töölepingus?
- (b) Teise võimalusena, kas see nõue kuulub artikli 18 kohaldamisalasse, kui nõudes sisalduva etteheidetava käitumise puhul oleks tegemist olnud äriühingu A ja X vahel sõlmitud töölepingus sisalduva kohustuse rikkumisega?
- (3) Kui kumbki eespool toodud kriteeriumidest ei ole õige, siis milline on õige kriteerium?
-