

Questione pregiudiziale

Se l'articolo 15, paragrafo 1, della convenzione diretta a evitare la doppia imposizione conclusa tra il Belgio e il Granducato di Lussemburgo in data 17 settembre 1970, interpretato nel senso che permette di limitare il potere impositivo dello Stato della fonte sulle retribuzioni corrisposte a un lavoratore subordinato residente in Belgio che svolge le sue attività per un datore di lavoro lussemburghese proporzionalmente all'attività esercitata sul territorio del Lussemburgo, interpretato nel senso che permette di riconoscere allo Stato di residenza un potere impositivo sulla restante parte delle retribuzioni riferite ad attività svolte al di fuori del territorio lussemburghese, interpretato nel senso che richiede una presenza fisica permanente e quotidiana del lavoratore dipendente presso la sede del datore di lavoro benché, secondo una valutazione giudiziale compiuta in maniera flessibile sulla base di elementi oggettivi e verificabili, non sia contestato che egli ivi si reca regolarmente e interpretato nel senso che richiede agli organi giurisdizionali di valutare l'esistenza e l'importanza delle prestazioni svolte, giorno per giorno, in un luogo o nell'altro, in vista di individuare una proporzione su 220 giorni lavorativi, violi l'articolo 45 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea in quanto costituisce un ostacolo di natura fiscale idoneo a disincentivare le attività transfrontaliere e il principio generale della certezza del diritto poiché non prevede un regime stabile e sicuro di esenzione della totalità delle retribuzioni percepite da un soggetto residente in Belgio alle dipendenze di un datore di lavoro la cui sede di direzione effettiva di trova nel Granducato di Lussemburgo e lo espone al rischio di una doppia imposizione con riferimento a tutti i suoi redditi o a parte di essi e a un regime non prevedibile e privo di ogni certezza del diritto.

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dalla Supreme Court of the United Kingdom (Regno Unito) il 20 ottobre 2017 — Peter Bosworth, Colin Hurley / Arcadia Petroleum Limited e altri

(Causa C-603/17)

(2017/C 437/29)

Lingua processuale: l'inglese

Giudice del rinvio

Supreme Court of the United Kingdom

Parti

Appellanti: Peter Bosworth, Colin Hurley

Resistenti: Arcadia Petroleum Limited e altri

Questioni pregiudiziali

1. Quale sia il criterio corretto per stabilire se un'azione proposta da un datore di lavoro nei confronti di un dipendente o ex-dipendente («un lavoratore») rientri nella «materia di contratti individuali di lavoro», ai sensi della Sezione 5 del Titolo II (articoli 18-21) della Convenzione di Lugano.
 - (1) Se, affinché un'azione proposta da un datore di lavoro contro un lavoratore rientri negli articoli 18-21, sia sufficiente che il comportamento contestato avrebbe potuto anche essere qualificato dal datore di lavoro come una violazione del contratto individuale di lavoro del dipendente — sebbene l'azione effettivamente proposta dal datore di lavoro non invochi, non lamenti o non faccia valere alcuna violazione di detto contratto, ma venga proposta (ad esempio) su uno o più dei vari fondamenti descritti ai punti 26 e 27 dell'esposizione dei fatti della presente controversia.
 - (2) In alternativa, se il criterio corretto sia quello secondo cui un'azione proposta da un datore di lavoro contro un lavoratore rientra negli articoli 18-21 solo se l'obbligazione effettivamente dedotta in giudizio è un'obbligazione prevista nel contratto di lavoro. Qualora questo sia il criterio corretto, se da ciò discenda che un'azione fondata unicamente sulla violazione di un'obbligazione sorta indipendentemente dal contratto di lavoro (e, ove rilevante, che non sia stata «volontariamente assunta» dal lavoratore) non rientra nella Sezione 5.
 - (3) Qualora nessuno dei criteri sopra esposti sia il criterio corretto, quale sia allora detto criterio.

2. Se una società e una persona fisica stipulano un «contratto» (ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 1, della Convenzione), in che misura sia richiesta l'esistenza di un rapporto di subordinazione tra la società e la persona fisica affinché detto contratto configuri un «contratto individuale di lavoro» ai sensi della Sezione 5. Se detto rapporto possa sussistere nel caso in cui la persona fisica possa stabilire le condizioni del suo contratto con la società (e le stabilisca) e eserciti un controllo autonomo rispetto alla gestione corrente degli affari della società e allo svolgimento dei suoi compiti, ma gli azionisti della società abbiano il potere di risolvere il rapporto.
3. Qualora la Sezione 5 del Titolo II della Convenzione di Lugano si applichi unicamente ad azioni che, se non fosse per detta Sezione, rientrerebbero nell'ambito di applicazione dell'articolo 5, paragrafo 1, della Convenzione di Lugano, quale sia il criterio corretto per stabilire se un'azione rientra nell'articolo 5, paragrafo 1.
 - (1) Se il criterio corretto sia quello secondo cui un'azione rientra nell'ambito dell'articolo 5, paragrafo 1, se il comportamento contestato potrebbe essere qualificato come un inadempimento contrattuale, anche se l'azione proposta dal datore di lavoro non invoca, né lamenta né fa valere alcun inadempimento di detto contratto.
 - (2) In alternativa, se il criterio corretto sia quello secondo cui un'azione rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo 5, paragrafo 1, soltanto se l'obbligazione su cui essa effettivamente si fonda è un'obbligazione contrattuale. Se questo è il criterio corretto, se da ciò discenda che un'azione basata soltanto sulla violazione di un'obbligazione sorta indipendentemente dal contratto (e che, qualora rilevante, non sia un'obbligazione «volontariamente assunta» dal convenuto) non rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo 5, paragrafo 1.
 - (3) Se nessuno dei due criteri precedenti è quello corretto, quale sia detto criterio.
4. In circostanze in cui:
 - (1) le società A e B sono entrambe parte di un gruppo societario;
 - (2) il convenuto X ricopre, de facto, la funzione di amministratore delegato di tale gruppo societario (come nel caso del sig. Bosworth per il Gruppo societario Arcadia: v. Esposizione dei fatti, punto 14); X è impiegato presso una società del gruppo, la società A (ed è dunque un dipendente di detta società A) (come lo era talvolta il sig. Bosworth nelle circostanze descritte nell'esposizione dei fatti, punto 15); e, per il diritto nazionale, egli non è dipendente della società B;
 - (3) la società A propone azioni contro X, e dette azioni rientrano nell'ambito di applicazione degli articoli 18-21; e
 - (4) l'altra società del gruppo, la società B, propone a sua volta un'azione contro X per un comportamento analogo a quello che costituisce oggetto delle azioni della società A contro X;quale sia il criterio corretto per stabilire se l'azione della società B rientra nella Sezione 5. Segnatamente:
 - (1) se la risposta dipenda dalla questione se tra X e la società B ricorresse un «contratto individuale di lavoro», ai sensi della Sezione 5, e, in tal caso, quale sia il criterio corretto per determinare l'esistenza di detto contratto.
 - (2) Se la società B debba essere considerata il «datore di lavoro» di X ai fini della Sezione 5 del titolo II della Convenzione e/o se le azioni promosse dalla società B nei confronti di X (v. precedente punto 4.4) rientrino nell'ambito di applicazione degli articoli 18-21, allo stesso modo in cui vi rientrano le azioni della società A contro X. Segnatamente:
 - (a) se l'azione della società B rientri nell'ambito di applicazione dell'articolo 18 solo se l'obbligazione dedotta in giudizio sia un'obbligazione prevista nel contratto di lavoro tra la società B e X.
 - (b) In alternativa, se l'azione rientri nell'ambito di applicazione dell'articolo 18 qualora il comportamento lamentato nella medesima avrebbe configurato una violazione del contratto di lavoro tra la società A e X.
 - (3) Se nessuno dei due criteri precedenti è quello corretto, quale sia detto criterio.