

2. Bei Bejahung der Frage 1: Können ordentliche oder Berufsrichter für die Zwecke der Anwendung von Paragraph 4 der mit der Richtlinie 1999/70 durchgeführten Rahmenvereinbarung als dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer „Friedensrichter“ vergleichbarere Dauerbeschäftigte angesehen werden?
3. Bei Bejahung der Frage 2: Stellen die Unterschiede des Verfahrens zur Festanstellung ordentlicher Richter gegenüber den gesetzlich vorgesehenen Ausleseverfahren, die bei der befristeten Anstellung von Friedensrichtern zur Anwendung kommen, einen sachlichen Grund im Sinne von Paragraph 4 Abs. 1 und/oder 4 der mit der Richtlinie 1999/70/EG durchgeführten Rahmenvereinbarung dar, um die fehlende Anwendung — durch das „diritto vivente“ („lebendiges Recht“ — die Ansicht, die sich in der Rechtsprechung und Lehre in Bezug auf das Verständnis einer bestimmten Vorschrift herausgebildet hat) der Corte di Cassazione [Kassationsgerichtshof], Großer Senat, im Urteil Nr. 13721/2017 und des Consiglio di Stato [Staatsrat] in der Stellungnahme Nr. 464/2017 vom 8. April 2017 — der für vergleichbare dauerbeschäftigte ordentliche Richter geltenden Arbeitsbedingungen auf Friedensrichter, wie die antragstellende befristet beschäftigte Arbeitnehmerin, und die fehlende Anwendung von Vermeidungs- und Sanktionsmaßnahmen im Sinne von Paragraph 5 der mit der Richtlinie 1999/70/EG durchgeführten Rahmenvereinbarung gegen die missbräuchliche Anwendung von befristeten Verträgen und der innerstaatlichen Umsetzungsvorschrift zu rechtfertigen? Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass es in der italienischen Rechtsordnung an Vorschriften — auch mit Verfassungsrang — fehlt, die die Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen sowie das absolute Verbot einer Umwandlung in ein Dauerverhältnis bei den Dienstverhältnissen der Friedensrichter legitimieren könnte, dies auch im Licht der vorherigen innerstaatlichen Vorschrift (Gesetz Nr. 217/1974), die bereits die Angleichung der Arbeitsbedingungen und die Umwandlung der Arbeitsverhältnisse von ehrenamtlichen Richtern (konkret der vice pretori onorari [ehrenamtliche stellvertretende Bezirksrichter]) in unbefristete vorgesehen hatte.
4. Steht es jedenfalls in einem Fall wie dem vorliegenden Art. 47 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und dem unionsrechtlichen Begriff des unabhängigen und unparteiischen Richters entgegen, dass ein Friedensrichter, der ein abstraktes Interesse an der Entscheidung des Rechtsstreits zugunsten der Antragstellerin hat, deren ausschließliche Arbeitstätigkeit in der Wahrnehmung derselben Rechtsprechungsaufgaben besteht, aufgrund der Weigerung des letztinstanzlichen Gerichts, der Corte di Cassazione [Kassationsgerichtshof], Großer Senat, den Schutz der gemeinschaftsrechtlich geforderten und gewährleisteten Rechte sicherzustellen, an die Stelle des in Italien für die Entscheidung von Arbeitsrechtsstreitigkeiten im Allgemeinen bzw. von Rechtsstreitigkeiten ordentlicher Richter zuständigen Gerichts treten kann, wodurch das eigentlich zuständige Gericht (das Tribunale del lavoro [Arbeitsgericht] oder das Tribunale amministrativo regionale [Regionalverwaltungsgericht]) verpflichtet ist, auf Antrag seine eigene Zuständigkeit bzw. Gerichtsbarkeit zu verneinen, obwohl dieses Recht — die im Antrag begehrte Urlaubsvergütung — seine Grundlage im Unionsrecht findet, das die Rechtsordnung des italienischen Staates bindet und ihr in der Anwendung vorgeht? Für den Fall, dass der Gerichtshof einen Verstoß gegen Art. 47 der Charta feststellt, wird ferner um Angabe der innerstaatlichen Maßnahmen ersucht, die zu ergreifen sind, um zu verhindern, dass der Verstoß gegen das Primärrecht der Union im vorliegenden Fall auch zu einer absoluten Verweigerung des Schutzes der unionsrechtlich geschützten Grundrechte im innerstaatlichen Recht führt.

⁽¹⁾ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9).

⁽²⁾ 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).

**Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal de première instance de Liège (Belgien), eingereicht am
19. Oktober 2017 — Benoît Sauvage, Kristel Lejeune / Belgischer Staat**

(Rechtssache C-602/17)

(2017/C 437/28)

Verfahrenssprache: Französisch

Vorlegendes Gericht

Tribunal de première instance de Liège (Erstinstanzliches Gericht Lüttich, Belgien)

Parteien des Ausgangsverfahrens

Kläger: Benoît Sauvage, Kristel Lejeune

Beklagter: Belgischer Staat

Vorlagefrage

Verstößt Art. 15 Abs. 1 des am 17. September 1970 von Belgien und vom Großherzogtum Luxemburg unterzeichneten Abkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung bei einer Auslegung, wonach er es gestattet, die Befugnis des Quellenstaats zur Besteuerung der Vergütungen eines in Belgien ansässigen Arbeitnehmers, der für einen luxemburgischen Arbeitgeber tätig ist, auf die im luxemburgischen Hoheitsgebiet ausgeübte Tätigkeit zu beschränken, so dass der Wohnsitzstaat den verbleibenden Betrag der Vergütungen für die außerhalb des luxemburgischen Hoheitsgebiets erbrachten Tätigkeiten besteuern darf, bei einer Auslegung, wonach eine ständige und tägliche körperliche Anwesenheit des Arbeitnehmers am Sitz seines Arbeitgebers verlangt wird, obwohl aufgrund einer flexibel, auf der Grundlage objektiver und nachprüfbarer Umstände, durchgeführten gerichtlichen Würdigung unstreitig ist, dass er sich regelmäßig dorthin begibt, und bei einer Auslegung, wonach die Gerichte das Vorhandensein und den Stellenwert der jeweils pro Tag erbrachten Leistungen im Verhältnis zu 220 Arbeitstagen beurteilen müssen, gegen Art. 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, weil er eine Beeinträchtigung steuerlicher Art darstellt, die von grenzüberschreitenden Tätigkeiten abschreckt, und gegen den allgemeinen Grundsatz der Rechtssicherheit, weil er keine beständige und sichere Regelung für die Befreiung aller Vergütungen vorsieht, die eine in Belgien ansässige Person aufgrund ihres Vertrags mit einem Arbeitgeber erhält, dessen tatsächliche Geschäftsleitung sich im Großherzogtum Luxemburg befindet, und diese Person der Gefahr einer Doppelbesteuerung ihrer gesamten Einkünfte oder eines Teils davon aussetzt sowie einer Regelung, der die Vorhersehbarkeit und jede Rechtssicherheit fehlen?

**Vorabentscheidungsersuchen des Supreme Court of the United Kingdom (Vereinigtes Königreich),
eingereicht am 20. Oktober 2017 — Peter Bosworth, Colin Hurley/Arcadia Petroleum Limited u. a.**

(Rechtssache C-603/17)

(2017/C 437/29)

Verfahrenssprache: Englisch

Vorlegendes Gericht

Supreme Court of the United Kingdom

Parteien des Ausgangsverfahrens

Beklagte/Rechtsmittelführer: Peter Bosworth, Colin Hurley

Kläger/Rechtsmittelgegner: Arcadia Petroleum Limited u. a.

Vorlagefragen

1. Nach welchem Kriterium bestimmt sich, ob ein von einem Arbeitgeber gegen einen Arbeitnehmer oder einen früheren Arbeitnehmer (im Folgenden: Arbeitnehmer) geltend gemachter Anspruch unter den Begriff „Ansprüche aus“ einem individuellen Arbeitsvertrag im Sinne des Titels II Abschnitt 5 (Art. 18 — 21) des Lugano-Übereinkommens fällt?

(1) Fällt ein Anspruch eines Arbeitgebers gegen einen Arbeitnehmer bereits dann unter die Art. 18 — 21, wenn die zur Last gelegte Handlung von dem Arbeitgeber auch als Verletzung des individuellen Arbeitsvertrags durch den Arbeitnehmer geltend gemacht werden *könnte* — auch wenn der vom Arbeitgeber tatsächlich geltend gemachte Anspruch nicht auf eine Verletzung dieses Vertrags gestützt oder als eine solche Vertragsverletzung gerügt oder eingeklagt wird, sondern (z. B.) aufgrund einer oder mehrerer der oben in der Darstellung des Sachverhalts und des Streitgegenstandes unter den Nrn. 26 und 27 genannten Anspruchsgrundlagen geltend gemacht wird?

(2) Hilfsweise: Fällt ein von einem Arbeitgeber gegen einen Arbeitnehmer geltend gemachter Anspruch nur dann unter die Art. 18 — 21, wenn es sich bei der Pflicht, auf die der Anspruch tatsächlich gestützt wird, um eine Pflicht aus dem Arbeitsvertrag handelt? Wenn dies das richtige Kriterium ist, folgt dann daraus, dass ein Anspruch, der nur auf die Verletzung einer Pflicht gestützt wird, die unabhängig von dem Arbeitsvertrag zur Entstehung gelangte (und, sofern relevant, auch keine vom Arbeitnehmer „freiwillig übernommene“ Pflicht darstellt) nicht unter Abschnitt 5 fällt?

(3) Wenn keines der oben genannten Kriterien richtig ist, welches ist dann das richtige Kriterium?