

Petición de decisión prejudicial planteada por el Naczelny Sąd Administracyjny (Polonia) el 12 de mayo de 2022 — E./Dyrektor Izby Administracji Skarbowej we Wrocławiu

(Asunto C-322/22)

(2022/C 359/24)

Lengua de procedimiento: polaco

Órgano jurisdiccional remitente

Naczelny Sąd Administracyjny

Partes en el procedimiento principal

Demandante: E.

Demandada: Dyrektor Izby Administracji Skarbowej we Wrocławiu

Cuestión prejudicial

¿Se oponen los principios de efectividad, cooperación leal y equivalencia, recogidos en el artículo 4, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (versión consolidada: DO C 326 de 26 de octubre de 2012), así como cualquier otro principio aplicable previsto en el Derecho de la Unión, a una disposición nacional como el artículo 78, apartado 5, puntos 1 y 2, de la ustawa z 29 sierpnia 1997r. Ordynacja podatkowa [Ley General Tributaria, de 29 de agosto de 1997 (texto refundido: Dz.U. de 2012, posición 749, en su versión modificada)], que contempla que el sujeto pasivo no tiene derecho a percibir intereses devengados sobre un pago excesivo de un impuesto, recaudado por el pagador de forma incompatible con el Derecho de la Unión, una vez transcurridos 30 días, contados desde la fecha en que se publique en el Diario Oficial la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que declare la incompatibilidad de la recaudación del impuesto con el Derecho de la Unión, cuando la solicitud para que se declare la existencia de ese pago excesivo hubiese sido presentada por el sujeto pasivo una vez vencido el referido plazo y las disposiciones nacionales relativas a la recaudación del impuesto, pese a la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea el 10 de abril de 2014, C-190/12 (EU:C:2014:249), sigan siendo incompatibles con el Derecho de la Unión?

Petición de decisión prejudicial presentada por el Juzgado Contencioso-Administrativo nº 17 de Barcelona (España) el 17 de mayo de 2022 — KT / Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya

(Asunto C-331/22)

(2022/C 359/25)

Lengua de procedimiento: español

Órgano jurisdiccional remitente

Juzgado Contencioso-Administrativo nº 17 de Barcelona

Partes en el procedimiento principal

Demandante: KT

Demandada: Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya

Cuestiones prejudiciales

1. La Ley 20/2021 prevé como única medida sancionadora la convocatoria de procesos selectivos junto con una indemnización a favor solo de las víctimas del abuso que no superen dichos procesos selectivo. ¿Infringe dicha ley la cláusula quinta del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70/CE ⁽¹⁾ al dejar de sancionar los abusos producidos respecto de los empleados públicos temporales que hayan superado dichos procesos selectivo, cuando la sanción es siempre indispensable y la superación de dicho proceso selectivo no es una medida sancionadora que cumpla con los requisitos de la Directiva, como dispone el TJUE en su Auto de 2 de junio de 2021, caso C-103/19 ⁽²⁾?

2. Si la respuesta a la anterior pregunta es positiva, y la Ley 20/2021 no prevé otras medidas efectivas de sanción de la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos o de prolongación abusiva de un contrato temporal, ¿La omisión legislativa de no contemplar una conversión en contrato indefinido de una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada o de prolongación abusiva de un contrato temporal, infringe la cláusula 5 del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70/CE, como dispone el TJUE en su Auto de 30 de septiembre de 2020, caso C-135/20 ^(?)?
3. El Tribunal Supremo ha dictaminado en sus SSTS núm. 1425/2018 y 1426/2018, de 26 de septiembre de 2018, la doctrina jurisprudencial, ratificada por medio de la SSTS núm. 1534/2021, de 20 de diciembre, que la medida que hay que adoptar ante una situación de abuso de temporalidad puede consistir simplemente en el hecho de mantener al empleado público víctima de un abuso en el régimen de precariedad en el empleo hasta que la Administración empleadora determina si existe una necesidad estructural y convoque los correspondientes procesos selectivos — donde pueden concurrir candidatos que no han sufrido dicho abuso de temporalidad — para cubrir la plaza con empleados públicos fijo o de carrera. ¿Infringe dicha doctrina jurisprudencial la cláusula quinta del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70/CE cuando la convocatoria de un proceso selectivo abierto y la superación de dicho proceso selectivo no es una medida sancionadora que cumpla con los requisitos de la Directiva, como dispone el TJUE en su Auto de 2 de junio de 2021, caso C-103/19?
4. Si la respuesta a la anterior pregunta es positiva, y la jurisprudencia del Tribunal Supremo no prevé otras medidas efectivas de sanción de la utilización abusiva de contratos de duración determinadas sucesivos o de prolongación abusiva de un contrato temporal, ¿La omisión jurisprudencial de no contemplar una conversión en contrato indefinido de una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada o de prolongación abusiva de un contrato temporal, infringe la cláusula 5 del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70/CE, como dispone el TJUE en su Auto de 30 de septiembre de 2020, caso C-135/20?
5. Si la legislación aprobada para trasponer la cláusula 5 del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70/CE infringe el derecho comunitario al no establecer ninguna medida sancionadora específica que garantice el cumplimiento de los objetivos de esa Norma comunitaria y poner fin a la precarización de los empleados públicos

Ante dicha situación, ¿debe proceder a acordarse por parte de las autoridades judiciales nacionales la conversión de la relación temporal de carácter abusivo en una relación fija diferente a la del funcionario de carrera, pero dotando de estabilidad en el empleo a la víctima del abuso para evitar que dicho abuso quede sin sanción y que se socaven los objetivos de la Cláusula 5 del Acuerdo, aunque esta transformación no esté prevista en la Normativa interna siempre que dicha relación temporal haya ido precedida de un proceso selectivo de pública concurrencia y con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad?

⁽¹⁾ Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — DO 1999, L 175, p. 43

⁽²⁾ EU:C:2021:460

⁽³⁾ EU:C:2020:760

Petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal Arbitral Tributário (Centro de Arbitragem Administrativa — CAAD) (Portugal) el 24 de mayo de 2022 — Cofidis / Autoridade Tributária e Aduaneira

(Asunto C-340/22)

(2022/C 359/26)

Lengua de procedimiento: portugués

Órgano jurisdiccional remitente

Tribunal Arbitral Tributário (Centro de Arbitragem Administrativa — CAAD)

Partes en el procedimiento principal

Demandante: Cofidis