

2. Kui vastu esimesele küsimusele on jaatav, kas tavalist kohtunikku (*togato*) võib pidada alaliseks töötajaks, kes on võrreldav tähtajalise töötajaga, nagu rahukohtunik, direktiivile 1999/70 lisatud raamkokkulepe tähtajalise töö kohta klausli 4 tähenduses?
3. Kui vastu teisele küsimusele on jaatav, kas erinevus tavaliste kohtunike tähtajatult teenistusse võtmise menetluse ja seaduses rahukohtu kohtunike tähtajaliselt töölevõtmiseks ette nähtud menetluse vahel on objektiivne põhjus direktiivile 1999/70 lisatud raamkokkulepe tähtajalise töö kohta klausli 1 ja/või punkti 4 tähenduses, mis võib põhjendada seda, et mitte kohaldada Consiglio di Stato (kassatsioonikohus) üldkoja otsusega nr 13721/2017 ja tema 8. aprilli 2017. aasta arvamusega nr 464/2017 loodud kohtupraktikat rahukohtu kohtunikele, nagu see on hagejast töötaja puhul, kellele on tähtajaline tööleping, samu töötingimusi, mida kohaldatakse võrreldavas olukorras olevatele tavalistele kohtunikele, kellel on tähtajatu teenistussuhe, ning seda, et mitte kohaldada raamkokkulepe tähtajalise töö kohta klausli 5 ja seda ülevõtvas siseriiklikus õiguses ette nähtud ennetavaid meetmeid ja karistusi järjestikkuste tähtajatute töölepingute kasutamise korral? Sealjuures tuleb arvesse võtta asjaolu, et Itaalia õiguses, sh konstitutsioonis, puuduvad normid, mis võiksid olla aluseks diskrimineerimisele töötingimustes või absoluutsele keelule muuta rahukohtu kohtunike töösuhte tähtjatuks, ning varasemaid siseriiklikke õigusnorme (seadus nr 217/1974), mis nägid juba ette aukohtunike (*magistrati honorari* ning eelkõige *vice pretori onorari*) töötingimuste võrdsustamise ja nende olukorra stabiliseerimise.
4. Igal juhul, kas sellises olukorras nagu põhikohtuasjas käsitletav on Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 47 lõikega 2 ja Euroopa Liidu õiguse mõistega „sõltumatu ja erapooletu kohtunik“ on vastuolus see, kui rahukohtu kohtunik – kellel on abstraktne huvi, et vaidlus lahendataks hageja kasuks, kes oma ainsa kutseala raames täidab samu tööülesandeid kui nimetatud rahukohtu kohtunik – astuks Itaalias üldiselt töövaidlusi või tavalisi kohtunikke puudutavaid vaidlusi lahendama pädeva kohtuniku asemele, kuna viimase astme kohus (Corte di Cassazione (kassatsioonikohus), ühendatud kojas, keeldub tagamast viidatud õigusi, mida liidu õigus kaitseb, pannes sellega tavapäraselt pädevale kohtule (Tribunale del lavoro o T.A.R. (töökohus)) kohustuse loobuda oma pädevusest, kui tema poole pöördatakse, vaatamata sellele, et viidatud õiguse – puhkusetasu maksmine, mida hakis nõutakse – aluseks on Euroopa Liidu õigus, mis on Itaalia õiguse suhtes esimuslik. Juhuks kui Euroopa Kohus tuvastab harta artikli 47 rikkumise, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustada, milliseid meetmeid peale siseriiklike võib kasutada vältimaks, et liidu esmase õiguse normi rikkumine ei tooks ka siseriiklikus õiguses kaasa absoluutset keeldumist kaitsta põhiõigusi, mis on põhikohtuasjas tagatud liidu õigusega.

⁽¹⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/004, lk 381).

⁽²⁾ Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Töandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/003, lk 368).

Eelotsusetaotlus, mille on esitanud Tribunal de première instance de Liège (Belgia) 19. oktoobril 2017 – Benoît Sauvage, Kristel Lejeune versus Belgia riik

(Kohtuasi C-602/17)

(2017/C 437/28)

Kohtumenetluse keel: prantsuse

Eelotsusetaotluse esitanud kohus

Tribunal de première instance de Liège

Põhikohtuasja pooled

Kaebuse esitajad: Benoît Sauvage, Kristel Lejeune

Vastustaja: Belgia riik

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 piirduv 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 ettearvamatu 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?