Questão prejudicial

O artigo 15.º, n.º 1, da Convenção Preventiva da Dupla Tributação celebrada entre a Bélgica e o Grão-Ducado do Luxemburgo em 17 de setembro de 1970, interpretado no sentido de que permite limitar proporcionalmente o poder tributário do Estado da fonte do rendimento sobre as remunerações de um assalariado residente na Bélgica que exerça as suas atividades em favor de um empregador luxemburguês à atividade exercida no território do Luxemburgo, interpretado no sentido de que permite atribuir ao Estado de residência um poder tributário sobre a parte das remunerações relativas às prestações efetuadas fora do território luxemburguês, interpretado no sentido de que exige uma presença física permanente e quotidiana do assalariado na sede do seu empregador embora não seja contestado que este se desloca regularmente a esta sede na aceção de uma apreciação jurisprudencial executada com flexibilidade com base em elementos objetivos e verificáveis, e interpretado no sentido de que exige que os órgãos jurisdicionais avaliem a existência e a relevância das prestações realizadas de um lado e do outro da fronteira, diariamente, com o propósito de definir uma proporção relativa aos 220 dias úteis, viola o artigo 45.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, na medida em que constitui um obstáculo de natureza fiscal que dissuade as atividades transfronteiriças e o princípio geral da segurança jurídica, por não consagrar um regime estável e seguro de isenção da totalidade das remunerações auferidas por um residente belga que tenha celebrado um contrato com um empregador cuja sede de direção efetiva se situa no Grão-Ducado do Luxemburgo e por o expor a um risco de dupla tributação relativamente à totalidade ou a parte dos seus rendimentos e a um regime imprevisível e desprovido de segurança jurídica?

Pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Supreme Court of the United Kingdom em 20 de outubro de 2017 — Peter Bosworth, Colin Hurley/Arcadia Petroleum Limited e o.

(Processo C-603/17)

(2017/C 437/29)

Língua do processo: inglês

Órgão jurisdicional de reenvio

Supreme Court of the United Kingdom (Supremo Tribunal do Reino Unido)

Partes no processo principal

Recorrentes: Peter Bosworth, Colin Hurley

Recorridas: Arcadia Petroleum Limited e o.

Questões prejudiciais

1. Qual é o critério correto para determinar se uma ação intentada por um empregador contra um trabalhador ou antigo trabalhador (a seguir «trabalhador») constitui uma «matéria de» contrato individual de trabalho na aceção do título II, secção 5 (artigos 18.º a 21.º), da Convenção de Lugano?

(1) Para que uma ação intentada por um empregador contra um trabalhador esteja abrangida pelo âmbito de aplicação dos artigos 18.º a 21.º [da Convenção de Lugano], é suficiente que a conduta controvertida do trabalhador também pudesse ter sido invocada pelo empregador como violação das obrigações do contrato individual de trabalho — ainda que a ação efetivamente intentada pelo empregador não tenha como fundamento, não invoque, nem alegue qualquer violação desse contrato, mas se baseie (por exemplo) num ou mais dos fundamentos indicados nos n.ºs 26 e 27 [supra]?

(2) Em alternativa, é correto o critério segundo o qual uma ação intentada por um empregador contra um trabalhador apenas está abrangida pelo âmbito de aplicação dos artigos 18.º a 21.º [da Convenção de Lugano] caso a obrigação na qual a ação efetivamente se baseia decorra do contrato de trabalho? Em caso afirmativo, conclui-se daí que uma ação exclusivamente baseada na violação de uma obrigação criada à margem do contrato de trabalho (e que, eventualmente, não é uma obrigação «livremente consentida» pelo trabalhador) não está abrangida pelo âmbito de aplicação dessa secção 5?

(3) No caso de nenhum destes critérios ser o correto, qual o critério correto?

2. No caso de uma sociedade e uma pessoa singular celebrarem um «contrato» (na aceção do artigo 5.º, n.º 1, da Convenção de Lugano), em que medida é necessário existir uma relação de subordinação entre a sociedade e a pessoa singular para que o referido contrato constitua um «contrato individual de trabalho» para efeitos da secção 5 [da referida convenção]? Pode existir uma relação desta natureza quando a pessoa singular tem a capacidade de determinar (e determina efetivamente) as condições do seu contrato com a sociedade, dispõe de controlo e de autonomia sobre as operações de gestão correntes da atividade da sociedade, bem como sobre a execução das suas próprias obrigações, mas os acionistas da sociedade podem pôr termo a essa relação?
3. Caso as disposições do título II, secção 5, da Convenção de Lugano apenas se apliquem a ações que, de outro modo, estariam abrangidas pelo âmbito de aplicação do artigo 5.º, n.º 1, desta convenção, qual o critério correto para determinar se uma ação está abrangida pelo âmbito de aplicação do referido artigo 5.º, n.º 1?
- (1) É correto o critério segundo o qual uma ação está abrangida pelo âmbito de aplicação do artigo 5.º, n.º 1, caso a conduta controvertida possa ser considerada uma violação de uma obrigação contratual, ainda que a ação efetivamente intentada pelo empregador não tenha como fundamento, não invoque, nem alegue uma violação desse contrato?
- (2) Em alternativa, é correto o critério segundo o qual uma ação apenas está abrangida pelo âmbito de aplicação do artigo 5.º, n.º 1, [da Convenção de Lugano] caso a obrigação em que efetivamente se baseia seja uma obrigação contratual? Em caso afirmativo, conclui-se daí que uma ação exclusivamente baseada na violação de uma obrigação criada à margem do contrato (e que, eventualmente, não é uma obrigação «livremente consentida» pelo trabalhador) não está abrangida pelo âmbito de aplicação dessa secção 5?
- (3) No caso de nenhum destes critérios ser o correto, qual o critério correto?
4. Em circunstâncias em que:
- (1) As sociedades A e B são ambas parte de um grupo de sociedades;
- (2) O demandado X exerce, *de facto*, o cargo de administrador-geral desse grupo de sociedades (como P. Bosworth no Grupo Arcadia: exposição dos factos e questões controvertidas, n.º 14); X está empregado por uma sociedade do grupo, a sociedade A (e, portanto, é um trabalhador da sociedade A) (como era P. Bosworth durante certos períodos de tempo nas circunstâncias descritas no n.º 15 da secção factos e questões controvertidas); e, segundo o direito interno, não é um empregado da sociedade B;
- (3) A sociedade A intenta uma ação contra X, a qual está abrangida pelo âmbito de aplicação dos artigos 18.º a 21.º [da Convenção de Lugano]; e
- (4) A outra sociedade do grupo, sociedade B, também intenta uma ação contra X em virtude de uma conduta semelhante à que fundamenta a ação intentada pela sociedade A contra X;
- qual é o critério correto para determinar se a ação intentada pela sociedade B está abrangida pelo âmbito de aplicação da secção 5? Em particular:
- (1) A resposta à questão depende da existência de um «contrato individual de trabalho», na aceção da secção 5 [da Convenção de Lugano], entre X e a sociedade B, e, em caso afirmativo, qual o critério correto para determinar se existia um contrato dessa natureza?
- (2) A sociedade B deve ser considerada o «empregador» de X para efeitos da secção 5 do título II da Convenção [de Lugano], e/ou está a ação intentada contra X (referida no n.º 4, ponto 4, *supra*) abrangida pelo âmbito de aplicação dos artigos 18.º a 21.º [da Convenção de Lugano], tal como a ação intentada pela sociedade A contra X está abrangida pelo âmbito de aplicação destas disposições? Em particular:
- (a) A ação intentada pela sociedade B apenas está abrangida pelo âmbito de aplicação do artigo 18.º [da Convenção de Lugano] no caso de a obrigação em que se baseia ser uma obrigação decorrente do contrato de trabalho entre a sociedade B e X?
- (b) Em alternativa, está essa ação abrangida pelo âmbito de aplicação do artigo 18.º [da Convenção de Lugano] no caso de a conduta controvertida objeto da ação constituir violação de uma obrigação decorrente do contrato de trabalho entre a sociedade A e X?
- (3) No caso de nenhum destes critérios ser o correto, qual o critério correto?
-