

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Watford Employment Tribunal (Zjednoczone Królestwo) w dniu 19 września 2019 r. – B/Yodel Delivery Network Ltd

(Sprawa C-692/19)

(2019/C 423/30)

Język postępowania: angielski

Sąd odsyłający

Watford Employment Tribunal

Strony w postępowaniu głównym

Strona powodowa: B

Strona pozwana: Yodel Delivery Network Ltd

Pytania prejudycjalne

- 1 Czy dyrektywa 2003/88/WE⁽¹⁾ dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy stoi na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które – w celu objęcia zakresem dyrektywy – nakładają na osobę fizyczną obowiązek zobowiązania się do wykonywania lub świadczenia wszelkiej wymaganej od niej pracy lub usług „osobiście”?
- 2 W szczególności:
 - 2.1. Czy okoliczność, że dana osoba ma prawo angażować podwykonawców lub „zastępców” w celu wykonania całości lub części powierzonych jej prac lub powierzonych jej usług wyklucza możliwość uznania jej za pracownika w rozumieniu dyrektywy 2003/88/WE:
 - 2.1.1. w ogóle (prawo do zastępstwa jest niezgodne ze statusem pracownika); lub
 - 2.1.2. wyłącznie w związku z okresem korzystania z prawa do zastępstwa (czyli należy uznawać ją za pracownika w związku z okresami, w których osoba ta faktycznie wykonywała pracę lub świadczyła usługi)?
 - 2.2. Czy dla ustalenia statusu pracownika w rozumieniu dyrektywy 2003/88/WE istotne jest to, że powód nie skorzystał z prawa do powierzenia wykonania lub zastępstwa w sytuacji, gdy z prawa tego skorzystały inne podmioty zatrudnione zasadniczo na takich samych warunkach?
 - 2.3. Czy dla ustalenia statusu pracownika w rozumieniu dyrektywy 2003/88/WE istotne jest to, że inne podmioty, w tym spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (limited companies) i spółki komandytowe (limited liability partnerships), były „zatrudnione” zasadniczo na takich samych warunkach jak powód?
- 3 Czy dla ustalenia statusu pracownika w rozumieniu dyrektywy 2003/88/WE istotne jest to, że podmiot uznawany za pracodawcę nie ma obowiązku zaoferowania pracy danemu powodowi, co oznacza, że praca oferowana jest „stosownie do potrzeb”, lub że dany powód nie ma obowiązku przyjęcia oferty pracy, mianowicie przy podejmowaniu decyzji w tym względzie może on zawsze skorzystać z „przysługującego kurierowi bezwarunkowego prawa do odmowy przyjęcia zaoferowanej pracy”?

- 4 Czy dla ustalenia statusu pracownika w rozumieniu dyrektywy 2003/88/WE istotne jest to, że dany powód nie ma obowiązku świadczenia pracy wyłącznie na rzecz podmiotu uznawanego za pracodawcę, lecz może jednocześnie świadczyć podobne usługi na rzecz dowolnej osoby trzeciej, w tym bezpośrednich konkurentów podmiotu uznawanego za pracodawcę?
- 5 Czy dla ustalenia statusu pracownika w rozumieniu dyrektywy 2003/88/WE istotne jest to, że powód nie skorzystał z prawa do świadczenia podobnych usług na rzecz osób trzecich w sytuacji, gdy z prawa tego skorzystały inne podmioty zatrudnione zasadniczo na takich samych warunkach?
- 6 W jaki sposób do celów [art. 2 pkt 1] dyrektywy 2003/88/WE należy obliczać czas pracy pracownika w okolicznościach, w których dany powód nie ma obowiązku wykonywać pracy w ustalonych godzinach, lecz ma możliwość wyznaczenia godzin pracy w ramach określonych parametrów, na przykład między godziną 7.30 a godziną 21.00? W szczególności w jaki sposób należy obliczać czas pracy w sytuacji, gdy:
 - 6.1. dana osoba nie ma obowiązku wykonywania pracy wyłącznie na rzecz podmiotu uznawanego za pracodawcę w tych godzinach lub niektóre czynności wykonywane w tych godzinach (na przykład prowadzenie samochodu) mogą być korzystne zarówno dla podmiotu uznawanego za pracodawcę, jak i dla osoby trzeciej;
 - 6.2. pracownik ma dużą swobodę w wyborze sposobu wykonywania pracy, dzięki czemu może dostosować swój czas do własnych potrzeb, a nie tylko do interesów podmiotu uznawanego za pracodawcę.

(¹) Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9).

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal Supremo (Hiszpania) w dniu 24 września 2019 r. – Novo Banco S.A./Junta de Andalucía

(Sprawa C-712/19)

(2019/C 423/31)

Język postępowania: hiszpański

Sąd odsyłający

Tribunal Supremo

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Novo Banco S.A.

Druga strona postępowania: Junta de Andalucía

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy art. 49, 56 i 63 TFUE, które gwarantują, odpowiednio, swobodę przedsiębiorczości, swobodę świadczenia usług i swobodny przepływ kapitału, należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie w szczególności systemowi odliczeń podatkowych takiemu jak system przewidziany w zakresie podatku od depozytów w art. 6 ust. 7 pkt 2 i 3 andaluzyjskiej Ley 11/2010, de 3 de diciembre, de medidas fiscales para la reducción del déficit público y para la sostenibilidad (ustawy 11/2010 z dnia 3 grudnia 2010 r. o środkach fiskalnych służących zmniejszeniu deficytu publicznego i zapewnieniu stabilności budżetowej)?