

Zarzuty i główne argumenty

W dniu 28 grudnia 1977 r. Zjednoczone Królestwo zgłosiło szczególne środki obejmujące Value Added Tax (Terminal Markets) Order 1973, umożliwiające na pewnych warunkach zawieranie towarowych kontraktów terminowych typu futures na określonych rynkach w Zjednoczonym Królestwie przy zwolnieniu z VAT i z wyłączeniem obowiązku prowadzenia ewidencji VAT.

Tekst Value Added Tax (Terminal Markets) Order 1973 był wielokrotnie nowelizowany w celu objęcia jego zakresem stosowania szeregu rynków towarowych, które nie były wymienione w pierwotnym zgłoszeniu.

Komisja twierdzi, że nowelizacje Value Added Tax (Terminal Markets) Order 1973 rozszerzają zakres pierwotnego odstępstwa zgłoszonego w 1977 r. przez Zjednoczone Królestwo. W rezultacie powinny być zgłoszone Komisji zgodnie z art. 395 ust. 1 dyrektywy VAT, co jednak nie miało miejsca.

(¹) Dz.U. 2006, L 347, s. 1.

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunale di Napoli (Włochy) w dniu 3 kwietnia 2019 r. — YT i in./Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca; Ufficio Scolastico Regionale per la Campania

(Sprawa C-282/19)

(2019/C 206/41)

Język postępowania: włoski

Sąd odsyłający

Tribunale di Napoli

Strony w postępowaniu głównym

Strona powodowa: YT i inni

Strona pozwana: Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca; Ufficio Scolastico Regionale per la Campania

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy odmienne traktowanie jedynie nauczycieli religii katolickiej, takich jak powodowie, stanowi dyskryminację ze względów religijnych w rozumieniu art. 21 karty z Nicei i dyrektywy 2000/78/WE (¹) lub czy okoliczność, że dokument poświadczający zdolność do nauczania, który pracownik już uzyskał, może zostać cofnięty, stanowi uzasadniony powód, dla którego jedynie nauczyciele religii katolickiej, tacy jak powodowie, są traktowani odmiennie niż pozostali nauczyciele, nie mogą skorzystać ze środków zapobiegawczych przewidzianych w klauzuli 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1999 r., znajdującego się w załączniku do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC? (²)
- 2) W razie stwierdzenia istnienia dyskryminacji bezpośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78/WE ze względów religijnych (art. 1), a także w rozumieniu karty z Nicei: jakie instrumenty może wykorzystać ten sąd w celu usunięcia konsekwencji takiej dyskryminacji, mając na uwadze, że nauczyciele inni niż nauczyciele religii katolickiej byli adresatami nadzwyczajnego planu zatrudnienia, o którym mowa w ustawie nr 107/15, oraz zostali mianowani na stanowiska nauczycieli, w związku z czym uzyskali umowę o pracę na czas nieokreślony. A zatem czy sąd odsyłający powinien orzec o istnieniu stosunku pracy na czas nieokreślony z pozwaną administracją?

- 3) Czy klauzulę 5 porozumienia ramowego zawartego w załączniku do dyrektywy 1999/70/WE należy interpretować ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w niniejszej sprawie, w myśl którego przepisy prawa powszechnego regulujące stosunki pracy i wprowadzające sankcję za nadużywanie kolejnych umów o pracę na czas określony w postaci automatycznego przekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, w przypadku gdy czas trwania stosunku pracy przekracza określony limit, nie znajdują zastosowania do sektora szkolnictwa, a zwłaszcza do nauczycieli religii katolickiej, tak że powstaje możliwość wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony przez nieoznaczony okres; a w szczególności czy konieczność osiągnięcia porozumienia z ordynariuszem diecezji może stanowić obiektywny powód w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego, czy też, wręcz przeciwnie, powinna być ona uznana za dyskryminację zakazaną na podstawie art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej?
- 4) W razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie trzecie, czy art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, klauzula 4 porozumienia ramowego zawartego w załączniku do dyrektywy 1999/70/WE lub art. 1 dyrektywy 2000/78/WE umożliwiają odstąpienie od stosowania przepisów, które stoją na przeszkodzie automatycznemu przekształceniu umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, gdy czas trwania stosunku pracy przekracza określony limit?

(¹) Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).

(²) Dz.U. 1999, L 175, s. 43.

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez tribunal d'instance d'Aulnaysous-Bois (Francja) w dniu 5 kwietnia 2019 r. — JE, KF/XL Airways SA

(Sprawa C-286/19)

(2019/C 206/42)

Język postępowania: francuski

Sąd odsyłający

Tribunal d'instance d'Aulnay-sous-Bois

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: JE, KF

Strona pozwana: XL Airways SA

Pytania prejudycjalne

- 1) W przedmiocie możliwości zastosowania dwóch części art. 3 ust. 2 lit. a) w przypadku opóźnienia lotu:
- a) Czy biorąc pod uwagę okoliczność, że prawo do odszkodowania w przypadku odmowy przyjęcia na pokład lub odwołania lotu przewidzianego w art. 7 rozporządzenia (WE) nr 261/2004 z dnia 11 lutego 2004 r. (¹) zostało rozszerzone na opóźnienia lotu przez najnowsze orzecznictwo (wyrok TSUE, czwarta izba, z dnia 19 listopada 2009 r. w sprawach połączonych C-402/07 i C-432/07, Sturgeon), zawarty w przepisie warunek dotyczący stawiennictwa pasażera do odprawy, o którym mowa w art. 3 ust. 2 lit. a) rozporządzenia (WE) nr 261/2004 z dnia 11 lutego 2004 r., mający zastosowanie wyłącznie w przypadku odmowy przyjęcia na pokład, ma zastosowanie w ramach odszkodowania wnioskowanego przez pasażera poszkodowanego wskutek opóźnienia lotu, a nie wskutek odmowy przyjęcia na pokład?