

— w drugim okresie należy wypłacić odsetki w wysokości dwukrotności podstawowej stopy oprocentowania banku centralnego — która zresztą ma w przypadku zwłoki zastosowanie w porządku prawnym danego państwa członkowskiego — wyłącznie w odniesieniu do wypłaty z opóźnieniem odsetek za zwłokę dotyczących pierwszego okresu?

jest zgodna z przepisami prawa wspólnotowego, w szczególności z przepisami dyrektywy VAT (mając w szczególności na uwadze jej art. 183) oraz z zasadami równoważności, skuteczności i proporcjonalności?

- 3) Czy art. 183 dyrektywy VAT należy interpretować w ten sposób, że zasada równoważności stoi na przeszkodzie praktyce państwa członkowskiego, zgodnie z którą od niezwróconego VAT organ podatkowy wypłaca jedynie odsetki w wysokości podstawowej (pojedynczej) stopy oprocentowania banku centralnego, jeżeli zostało naruszone prawo Unii, a jeżeli miało miejsce naruszenie prawa krajowego wypłaca się odsetki w wysokości dwukrotności podstawowej stopy banku centralnego?

⁽¹⁾ Dz.U. 2006, L 347, s. 1.

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Hiszpania) w dniu 17 stycznia 2018 r. – Cobra Servicios Auxiliares, S.A. / FOGASA, José David Sánchez Iglesias i Incatema, S.L.

(Sprawa C-29/18)

(2018/C 142/32)

Język postępowania: hiszpański

Sąd odsyłający

Tribunal Superior de Justicia de Galicia

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca/powodowa/wnosząca odwołanie: Cobra Servicios Auxiliares, S.A.

Strona pozwana, Druga strona postępowania: FOGASA, José David Sánchez Iglesias i Incatema, S.L.

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy wykładni klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w załączniku do dyrektywy 1999/70/WE ⁽¹⁾, należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które w takich samych okolicznościach faktycznych (zakończenie umowy świadczenia usług między pracodawcą a przedsiębiorstwem trzecim z woli tego ostatniego) przewiduje mniejszą odprawę z tytułu rozwiązania umowy na czas określony o określone dzieło lub usługę obowiązującej przez czas obowiązywania wspomnianej umowy świadczenia usług niż w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej z porównywalnymi pracownikami, z powodu zwolnienia grupowego uzasadnionego względami związanymi z prowadzoną działalnością produkcyjną, wynikającymi z rozwiązania ww. umowy świadczenia usług?
- 2) W razie odpowiedzi twierdzącej, czy wykładni wspomnianej klauzuli należy dokonywać w ten sposób, że nierówne traktowanie – odnośnie do odprawy z tytułu rozwiązania umowy uzasadnionego tą samą okolicznością faktyczną, ale mającego inną podstawę prawną – pracowników zatrudnionych na czas określony i porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony stanowi dyskryminację zakazaną w art. 21 Karty oraz jest sprzeczne z zasadą równego traktowania i zasadą niedyskryminacji zawartymi w art. 20 i 21 Karty, które są częścią ogólnych zasad prawa Unii?

⁽¹⁾ Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1999, L 17, s. 43 –wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 3, s. 368)