

- 3) Czy zgodny z prawem Unii jest pogląd, że warunkiem stwierdzenia poniesienia szkody niemajątkowej jest to, iż powstała ona w konsekwencji lub w następstwie naruszenia prawa o przynajmniej pewnej wadze, która wykracza poza poczucie wzburzenia spowodowane naruszeniem prawa?

(¹) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. 2016, L 119, s. 1).

Odwołanie od postanowienia Sądu (druga izba) wydanego w dniu w sprawie T-885/19, Aquind Ltd i in. / Komisja Europejska, wniesione w dniu 17 maja 2021 r. przez Aquind Ltd, Aquind Energy Sàrl, Aquind SAS

(Sprawa C-310/21 P)

(2021/C 320/25)

Język postępowania: angielski

Strony

Wnoszący odwołanie: Aquind Ltd, Aquind Energy Sàrl, Aquind SAS (przedstawiciele: S. Goldberg, E. White, C. Davis, solicitors)

Druga strona postępowania: Komisja Europejska, Republika Federalna Niemiec, Królestwo Hiszpanii, Republika Francuska

Żądania wnoszących odwołanie

- Uchylenie zaskarżonego postanowienia;
- rozstrzygnięcie, że skarga wniesiona w pierwszej instancji jest zasadna i stwierdzenie nieważności rozporządzenia delegowanego 2020/389 (¹) w zakresie, w jakim dotyczy ono wnoszących odwołanie; oraz
- zasądzenie od Komisji kosztów poniesionych w ramach odwołania i postępowania przed Sądem.

Zarzuty i główne argumenty

Wnoszące odwołanie podnoszą, że należało uznać rozporządzenie delegowane 2020/389 za akt ostateczny w dniu jego przyjęcia, nie zaś – wejścia w życie, czemu nie sprzeciwiły się ani Parlament ani Rada. Rozporządzenie to było więc zaskarżalne jeszcze przed datą jego publikacji. Wnoszący odwołanie uważają więc, że Sąd niewłaściwie zastosował orzecznictwo Trybunału dotyczące dostępu do aktów, które nie podlegają zaskarżeniu.

(¹) Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2020/389 z dnia 31 października 2019 r. zmieniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 347/2013 w odniesieniu do unijnej listy projektów będących przedmiotem wspólnego zainteresowania (Dz.U. 2020, L 74, s. 1).

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Bundesarbeitsgericht (Niemcy) w dniu 18 maja 2021 r. – CM/ TimePartner Personalmanagement GmbH

(Sprawa C-311/21)

(2021/C 320/26)

Język postępowania: niemiecki

Sąd odsyłający

Bundesarbeitsgericht

Strony w postępowaniu głównym

Strona powodowa: CM

Strona pozwana: TimePartner Personalmanagement GmbH

Pytania prejudycjalne

- 1) W jaki sposób należy interpretować pojęcie „ogólnej ochrony pracowników tymczasowych” w art. 5 ust. 3 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej⁽¹⁾, a w szczególności czy ma ono szerszy zakres niż bezwzględnie obowiązująca ochrona wszystkich pracowników przewidziana przez prawo krajowe i prawo Unii?
- 2) Jakie warunki i kryteria muszą być spełnione, aby można było przyjąć, że ustalenia w układzie zbiorowym w zakresie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych ustanawiające odstępstwo od zasady równego traktowania określonej w art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104/WE zostały wprowadzone z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników tymczasowych?
 - a) Czy kontrola poszanowania ogólnej ochrony odnosi się – abstrakcyjnie – do warunków pracy w układzie zbiorowym dla pracowników tymczasowych objętych zakresem obowiązywania takiego układu zbiorowego czy też konieczna jest porównawcza, wartościująca analiza warunków pracy określonych w układzie zbiorowym i warunków pracy obowiązujących w przedsiębiorstwie, do którego zostali skierowani pracownicy tymczasowi (przedsiębiorstwie użytkownika)?
 - b) Czy w przypadku odstępstwa od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych przewidziane w art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104/WE wymaga, aby agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy byli związani umową o pracę na czas nieokreślony?
- 3) Czy ustawodawca krajowy jest zobowiązany do wyznaczenia partnerom społecznym warunków i kryteriów poszanowania ogólnej ochrony pracowników w rozumieniu art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104/WE, jeżeli przyznaje on im możliwość zawierania układów zbiorowych wprowadzających ustalenia w zakresie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych odbiegające od wymogu równego traktowania, a krajowy system układów zbiorowych pracy przewiduje wymagania pozwalające oczekiwać odpowiedniej równowagi interesów między stronami układu zbiorowego pracy (tak zwana gwarancja prawidłowości układów zbiorowych pracy)?
- 4) W razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie trzecie:
 - a) Czy poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w rozumieniu art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104/WE zapewniają uregulowania ustawowe przewidujące tak jak Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (ustawa o kierowaniu do pracy pracowników tymczasowych) w brzmieniu obowiązującym od 1 kwietnia 2017 r. minimalny próg wynagrodzenia dla pracowników tymczasowych, maksymalny okres skierowania do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika, ograniczenie czasowe dla odstępstwa od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, niestosowanie postanowienia układu zbiorowego pracy wprowadzającego odstępstwo od zasady równego traktowania dla pracowników tymczasowych, których zatrudnienie w przedsiębiorstwie użytkownika lub u innego pracodawcy tworzącego z przedsiębiorstwem użytkownikiem koncern w rozumieniu § 18 Aktiengesetz (ustawy o spółkach akcyjnych) ustało w ciągu ostatnich sześciu miesięcy przed skierowaniem do przedsiębiorstwa użytkownika, oraz spoczywający na przedsiębiorstwie użytkownika obowiązek zapewnienia pracownikowi tymczasowemu zasadniczo na tych samych warunkach, które mają zastosowanie do pracowników stałych, dostępu do zbiorowych instytucji lub świadczeń (jak w szczególności opieki nad dziećmi, żywienia zbiorowego i środków transportu)?
 - b) W przypadku odpowiedzi twierdzącej

Czy jest tak również w przypadku, gdy stosowne uregulowania ustawowe, takie jak Arbeitnehmerüberlassungsgesetz w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2017 r., nie przewidują ograniczenia czasowego dla odstępstwa od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, a wymóg, zgodnie z którym skierowanie może być tylko „tymczasowe”, nie jest skonkretyzowany pod względem czasowym?
- 5) W razie udzielenia odpowiedzi przeczącej na pytanie trzecie:

Czy w przypadku uregulowań przewidujących odstępstwa od zasady równego traktowania w zakresie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych wprowadzonych na mocy układów zbiorowych pracy zgodnie z art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104/WE sądy krajowe mogą bez ograniczeń dokonywać kontroli tych układów pod kątem tego, czy

owe odstępstwa zostały wprowadzone z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników tymczasowych, czy też art. 28 karty praw podstawowych oraz powołanie się na „autonomię partnerów społecznych” w motywie 19 dyrektywy 2008/104/WE wymagają przyznania stronom układu zbiorowego pracy zakresu oceny w odniesieniu do poszanowania ogólnej ochrony pracowników tymczasowych stanowiącego przedmiot jedynie ograniczonej kontroli sądowej, a jeśli tak, to jak szeroki jest ten zakres?

⁽¹⁾ Dz.U. 2008, L 327, s. 9.

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Raad van State (Belgia)
w dniu 21 maja 2021 r. – Monument Vandekerckhove NV / Stad Gent; przy udziale: Denys NV,
Aelterman BVBA**

(Sprawa C-316/21)

(2021/C 320/27)

Język postępowania: niderlandzki

Sąd odsyłający

Raad van State

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Monument Vandekerckhove NV

Strona przeciwna: Stad Gent

przy udziale: Denys NV, Aelterman BVBA.

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy art. 63 ust. 1 akapit drugi dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie zamówień publicznych, uchylającej dyrektywę 2004/18/WE ⁽¹⁾ rozpatrywany samodzielnie, a także w związku z zakresem zastosowania określonych w prawie Unii zasad, a mianowicie zasady równości, niedyskryminacji i przejrzystości w dziedzinie zamówień publicznych, należy interpretować w ten sposób, że jeżeli instytucja zamawiająca stwierdzi, że podmiot, na którego zdolnościach polega wykonawca, nie spełnia kryteriów kwalifikacji, to zobowiązana jest ona do zwrócenia się do wykonawcy o zastąpienie tego podmiotu, czy też instytucja ta posiada możliwość zwrócenia się o takie zastąpienie, o ile wykonawca chce, aby jego oferta została wybrana?
- 2) Czy istnieją okoliczności, w których zgodnie z zasadami równości, niedyskryminacji i przejrzystości, również w zależności od przebiegu postępowania o udzielenie zamówienia, instytucja zamawiająca nie musi (już) lub nie może (już) wymagać zastąpienia?

⁽¹⁾ Dz.U. 2014, L 94, s. 65.

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Raad van State (Niderlandy)
w dniu 25 maja 2021 r. – Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid / B**

(Sprawa C-323/21)

(2021/C 320/28)

Język postępowania: niderlandzki

Sąd odsyłający

Raad van State