

3. Är uppfattningen att det för att ideell skada ska anses föreligga krävs ett orsakssamband eller kausalitet med en lagöverträdelse av åtminstone viss allvarlighetsgrad, som går utöver den föregående lagöverträdelsen har orsakat, förenlig med unionsrätten?

(<sup>1</sup>) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning) (EUT, L 119, 2016, s. 1).

---

**Överklagande ingett den 17 maj 2021 av Aquind Ltd, Aquind Energy Sàrl, Aquind SAS av det beslut som tribunalen (andra avdelningen) meddelade den 5 mars 2021 i mål T-885/19, Aquind m.fl. mot kommissionen**

**(Mål C-310/21 P)**

(2021/C 320/25)

Rättegångsspråk: *Engelska*

### Parter

*Klagande:* Aquind Ltd, Aquind Energy Sàrl, Aquind SAS (ombud: S. Goldberg, E. White, C. Davis, Solicitors)

*Övriga parter i målet:* Europeiska kommissionen, Förbundsrepubliken Tyskland, Konungariket Spanien, Republiken Frankrike

### Yrkanden

Klagandena yrkar att tribunalen ska:

- upphäva det överklagade beslutet,
- fastställa att talan i första instans var välgrundad och ogiltigförklara kommissionens delegerade förordning (EU) 2020/389 (<sup>1</sup>) i den mån den avser klagandena, och
- förplikta kommissionen att ersätta rättegångskostnaderna för såväl överklagandet som förfarandet vid tribunalen.

### Grunder och huvudargument

Klagandena yrkar att kommissionens delegerade förordning (EU) 2020/389 ska anses vara en slutlig rättsakt från och med den dagen den antogs och inte från och med den dagen då den trädde i kraft, vilket inte var föremål för parlamentets eller rådets invändningar. Talan kunde väckas mot denna förordning som sådan redan innan dess datum för ikraftträdande. Klagandena anser därför att tribunalen felaktigt tillämpade domstolens rättspraxis avseende rättsakter mot vilka talan inte kan väckas.

(<sup>1</sup>) Kommissionens delegerade förordning (EU) 2020/389 av den 31 oktober 2019 om ändring av Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 347/2013 vad gäller unionens förteckning över projekt av gemensamt intresse (EUT L 74, 2020, s. 1).

---

**Begäran om förhandsavgörande framställd av Bundesarbeitsgericht (Tyskland) den 18 maj 2021 – CM mot TimePartner Personalmanagement GmbH**

**(Mål C-311/21)**

(2021/C 320/26)

Rättegångsspråk: *tyska*

### Hänskjutande domstol

Bundesarbeitsgericht

## Parter i det nationella målet

Klagande: CM

Motpart: TimePartner Personalmanagement GmbH

## Tolkningsfrågor

1. Hur ska begreppet ”det övergripande skyddet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag” i artikel 5.3 i direktiv 2008/104/EG <sup>(1)</sup> definieras, och går det i synnerhet utöver det tvingande skydd som föreskrivs för samtliga arbetstagare i nationell rätt och i unionsrätten?
2. Vilka villkor och kriterier måste vara uppfyllda för att bestämmelser i ett kollektivavtal, som avviker från den princip om likabehandling som fastställs i artikel 5.1 i direktiv 2008/104/EG när det gäller arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, ska anses respektera det övergripande skyddet av sådana arbetstagare?
  - a) Ska prövningen av huruvida det övergripande skyddet respekteras – i abstrakt hänseende – hänföra sig till de i kollektivavtal fastställda arbetsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag eller krävs det en subjektiv jämförelse mellan villkoren i kollektivavtalet och de arbetsvillkor som är tillämpliga i det företag till vilket arbetstagarna hyrs ut (kundföretag)?
  - b) Krävs det mot bakgrund av den respekt för det övergripande skyddet som föreskrivs i artikel 5.3 i direktiv 2008/104/EG att det vid en avvikelse från likabehandlingsprincipen när det gäller lön föreligger en tillsvidareanställning mellan bemanningsföretaget och den arbetstagare som det hyr ut?
3. Krävs det att den nationella lagstiftaren fastställer villkor och kriterier för respekten för det övergripande skyddet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, i den mening som avses i artikel 5.3 i direktiv 2008/104/EG, när arbetsmarknadens parter erhåller möjlighet att ingå kollektivavtal som innehåller bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, som avviker från likabehandlingsprincipen, och att det nationella systemet för kollektivavtal innehåller villkor som kan förväntas medföra en rimlig avvägning mellan avtalsparternas intressen (så kallad ”Richtigkeitsgewähr”, det vill säga en garanti för att kollektivavtal är korrekta)?
4. Om fråga 3 besvaras jakande:
  - a) Kan det övergripande skyddet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag anses respekteras, i den mening som avses i artikel 5.3 i direktiv 2008/104/EG, genom lagstiftning såsom Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (lagen om uthyrning av arbetskraft) i den lydelse som är tillämplig sedan den 1 april 2017, i vilken föreskrivs en lägsta lön för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, en övre tidsmässig gräns för uthyrning till samma kundföretag, en tidsmässig begränsning för avvikelser från likabehandlingsprincipen när det gäller lön, att en bestämmelse i ett kollektivavtal som avviker från likabehandlingsprincipen blir ogiltig för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som de senaste sex månaderna före uthyrningen till kundföretaget har upphört arbeta för detta företag eller för en arbetsgivare som tillsammans med kundföretaget utgör en koncern i den mening som avses i 18 § Aktiengesetz (aktielagen), samt en skyldighet för kundföretaget att i princip bevilja arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag tillgång till gemensamma förmåner eller inrättningar (såsom särskilt barnomsorg, personalmatsalar och transporter) på samma villkor som gäller för ordinarie personal?
  - b) Om frågan besvaras jakande:

Är detta även fallet om det i motsvarande lagstiftning såsom Arbeitnehmerüberlassungsgesetz i den lydelse som var tillämplig fram till den 31 mars 2017 inte föreskrivs någon tidsmässig begränsning för avvikelser från likabehandlingsprincipen när det gäller lön, och kravet, att uthyrningen endast får vara ”tillfällig”, inte preciseras i tidsmässigt hänseende?
5. Om fråga 3 besvaras nekande:

Har nationella domstolar en obegränsad rätt att pröva överenskommelser som genom kollektivavtal om arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag enligt artikel 5.3 i direktiv 2008/104/EG avviker från likabehandlingsprincipen, för att fastställa huruvida avvikelserna respekterar det övergripande skyddet av

arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, eller ger artikel 28 i stadgan och/eller hänvisningen till "arbetsmarknadens parter självbestämmanderätt" i skäl 19 i direktiv 2008/104/EG arbetsmarknadens parter ett utrymme för eget skön när det gäller respekten för det övergripande skyddet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som endast i begränsad utsträckning kan prövas vid domstol och – om detta är fallet – hur långtgående är detta utrymme?

(<sup>1</sup>) Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 2008, s. 9).

---

**Begäran om förhandsavgörande framställd av Raad van State (Belgien) den 21 maj 2021 – Monument Vandekerckhove NV mot Stad Gent, intervenienter: Denys NV, Aelterman BVBA**

(Mål C-316/21)

(2021/C 320/27)

Rättegångsspråk: nederländska

**Hänskjutande domstol**

Raad van State

**Parter i det nationella målet**

*Klagande:* Monument Vandekerckhove NV

*Motpart:* Stad Gent

*Intervenienter:* Denys NV, Aelterman BVBA

**Tolkningsfrågor**

1. Ska artikel 63.1 andra stycket i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU (<sup>1</sup>) av den 26 februari 2014 om offentlig upphandling och om upphävande av direktiv 2004/18/EG, som sådan och jämförd med de unionsrättsliga principerna om likhet, icke-diskriminering och öppenhet vid offentlig upphandling, tolkas så, att för det fall den upphandlande myndigheten fastställer att en enhet vars kapacitet en ekonomisk aktör avser att utnyttja inte uppfyller urvalskriterierna, är den upphandlande myndigheten i så fall skyldig att begära att den ekonomiska aktören byter ut denna enhet, eller ges den upphandlande myndigheten endast en möjlighet att begära ett sådant byte om den ekonomiska aktören väljs ut?
2. Finns det omständigheter under vilka den upphandlande myndigheten enligt principerna om likhet, icke-diskriminering och öppenhet, samt beroende på hur tilldelningsförfarandet genomförs, inte (längre) ska eller inte (längre) får begära att enheten ska bytas ut?

(<sup>1</sup>) EUT L 94, 2014, s. 65.

---

**Begäran om förhandsavgörande framställd av Raad van State (Nederländerna) den 25 maj 2021 – Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid, motpart: B.**

(Mål C-323/21)

(2021/C 320/28)

Rättegångsspråk: nederländska

**Hänskjutande domstol**

Raad van State