

**Wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 15 grudnia 2022 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Bundesarbeitsgericht – Niemcy) – CM/TimePartner Personalmanagement GmbH**

(Sprawa C-311/21) <sup>(1)</sup>

*[Odesłanie prejudycjalne – Zatrudnienie i polityka społeczna – Praca tymczasowa – Dyrektywa 2008/104/WE – Artykuł 5 – Zasada równego traktowania – Konieczność zapewnienia ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w wypadku odstępstwa od tej zasady – Układ zbiorowy pracy przewidujący wynagrodzenie niższe od wynagrodzenia pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika – Skuteczna ochrona sądowa – Kontrola sądowa]*

(2023/C 54/12)

Język postępowania: niemiecki

### Sąd odsyłający

Bundesarbeitsgericht

### Strony w postępowaniu głównym

Wnoszący odwołanie: CM

Druga strona postępowania: TimePartner Personalmanagement GmbH

### Sentencja

- 1) Artykuł 5 ust. 3 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej

należy interpretować w ten sposób, że:

poprzez odniesienie do pojęcia „ogólnej ochrony pracowników tymczasowych” przepis ten nie wymaga uwzględnienia poziomu ochrony przysługującego pracownikom tymczasowym, który przekraczałby poziom ochrony ustalony przez prawo krajowe i przez prawo Unii dotyczące podstawowych warunków pracy i zatrudnienia dla wszystkich pracowników. Jednakże jeżeli partnerzy społeczni zezwalają, w drodze układu zbiorowego, na odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia na niekorzyść pracowników tymczasowych, ów układ zbiorowy powinien, w celu zapewnienia ogólnej ochrony danych pracowników tymczasowych, przyznawać tym pracownikom pewne korzyści w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, które będą mogły rekompensować odmienne traktowanie, jakiemu ci pracownicy są poddawani.

- 2) Artykuł 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104

należy interpretować w ten sposób, że:

przestrzeganie obowiązku zapewnienia ogólnej ochrony pracowników tymczasowych podlega ocenie w sposób konkretny, poprzez porównanie w odniesieniu do danego stanowiska podstawowych warunków pracy i zatrudnienia mających zastosowanie do pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika z warunkami mającymi zastosowanie do pracowników tymczasowych, aby w ten sposób móc określić, czy przyznane korzyści kompensacyjne w zakresie wspomnianych warunków podstawowych pozwalają zrównoważyć skutki odmiennego traktowania.

- 3) Artykuł 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104

należy interpretować w ten sposób, że:

obowiązek zapewnienia ogólnej ochrony pracowników tymczasowych nie wymaga, aby dany pracownik tymczasowy był związany z agencją pracy tymczasowej umową o pracę na czas nieokreślony.

## 4) Artykuł 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104

należy interpretować w ten sposób, że:

ustawodawca krajowy nie jest zobowiązany do ustanowienia warunków i kryteriów mających na celu zapewnienie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w rozumieniu tego przepisu, jeżeli dane państwo członkowskie przyznaje partnerom społecznym możliwość dalszego stosowania lub zawierania układów zbiorowych dopuszczających odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia na niekorzyść tych pracowników.

## 5) Artykuł 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104

należy interpretować w ten sposób, że:

układy zbiorowe dopuszczające, zgodnie z tym przepisem, odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia na niekorzyść pracowników tymczasowych muszą móc podlegać skutecznej kontroli sądowej w celu zbadania przestrzegania przez partnerów społecznych ich obowiązku zapewnienia ogólnej ochrony tych pracowników.

(<sup>1</sup>) Dz.U. C 320 z 9.8.2021.

**Wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 15 grudnia 2022 r. – Maxime Picard/Komisja Europejska  
(Sprawa C-366/21 P) (<sup>1</sup>)**

**[Odwołanie – Służba publiczna – Personel kontraktowy – Emerytura lub renta – Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej – Nowelizacja z 2014 r. – Rozporządzenie (UE, Euratom) nr 1023/2013 – Załącznik XIII do tego regulaminu – Artykuł 21 akapit drugi i art. 22 ust. 1 akapit drugi – Środki przejściowe dotyczące stopy przyrostu świadczeń emerytalnych i wieku przejścia na emeryturę – Warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej – Załącznik – Artykuł 1 ust. 1 – Stosowanie tych środków przejściowych na zasadzie analogii do innych pracowników zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2013 r. – Podpisanie nowej umowy o pracę w charakterze członka personelu kontraktowego – Akt niekorzystny – Skuteczna ochrona sądowa]**

(2023/C 54/13)

Język postępowania: francuski

### Strony

Wnoszący odwołanie: Maxime Picard (przedstawiciel: S. Orlandi, avocat)

Druga strona postępowania: Komisja Europejska (przedstawiciele: G. Gattinara i B. Mongin, pełnomocnicy)

### Sentencja

- 1) Uchyła się wyrok Sądu Unii Europejskiej z dnia 24 marca 2021 r., Picard/Komisja (T-769/16, EU:T:2021:153), sprostowany postanowieniem z dnia 16 kwietnia 2021 r., Picard/Komisja (T-769/16, EU:T:2021:200).
- 2) Stwierdza się nieważność odpowiedzi z dnia 4 stycznia 2016 r. udzielonej przez osobę zarządzającą działem ds. emerytur i rent Urzędu Administracji i Wypłacania Należności Indywidualnych (PMO) Komisji Europejskiej i decyzji dyrektora Dyrekcji E w Dyrekcji Generalnej (DG) ds. Zasobów Ludzkich Komisji z dnia 25 lipca 2016 r. oddalającej zażalenie złożone przez Maxime'a Picarda w dniu 4 kwietnia 2016 r. na tę odpowiedź.