Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (dziewiąta izba)

z dnia 4 lipca 2024 r.*

Odwołanie – Służba publiczna – Personel tymczasowy – Sprawozdanie z oceny – Obowiązek uzasadnienia – Obowiązek dbałości – Skarga o stwierdzenie nieważności oraz o zadośćuczynienie

W sprawie C-5/23 P

mającej za przedmiot odwołanie w trybie art. 56 statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, wniesione w dniu 5 stycznia 2023 r.,

Urząd Unii Europejskiej ds. Własności Intelektualnej (EUIPO), który reprezentowali początkowo G. Predonzani i K. Tóth, a następnie K. Tóth, w charakterze pełnomocników,

strona wnosząca odwołanie,

w której drugą stroną postępowania była:

KD, którą reprezentowali D.-A. Pappa, dikigoros, A. Pappas i S. Pappas, avocats,

strona skarżąca w pierwszej instancji,

TRYBUNAŁ (dziewiąta izba),

w składzie: O. Spineanu-Matei, prezes izby, J.-C. Bonichot (sprawozdawca) i S. Rodin, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Szpunar,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

* Język postępowania: angielski.

Wyrok

1 W odwołaniu Urząd Unii Europejskiej ds. Własności Intelektualnej (EUIPO) wnosi o uchylenie wyroku Sądu Unii Europejskiej z dnia 26 października 2022 r., KD/EUIPO (T-298/20, EU:T:2022:671, zwanego dalej „zaskarżonym wyrokiem"), w którym Sąd stwierdził nieważność sprawozdania z oceny KD za rok 2019 (zwanego dalej „spornym sprawozdaniem").

Ramy prawne

Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej

2 Artykuł 43 Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym") przewiduje:

„Kwalifikacje, wydajność oraz postawa każdego urzędnika w ramach służby są przedmiotem sprawozdania rocznego przewidzianego przez organ powołujący każdej instytucji zgodnie z art. 110. W sprawozdaniu tym uwzględnia się, czy wyniki pracy danego urzędnika są zadowalające. Organ powołujący każdej instytucji przyjmuje przepisy uprawniające do złożenia odwołania w ramach procedury oceny, które należy wykonać przed wniesieniem skargi [zażalenia], o której [którym] mowa w art. 90 ust. 2.

Począwszy od grupy zaszeregowania AST 5, sprawozdanie może również zawierać opinię stwierdzającą, w oparciu o wyniki pracy urzędnika, czy jest on zdolny do pełnienia funkcji administratora.

Sprawozdanie przekazuje się urzędnikowi. Urzędnik jest uprawniony do zgłoszenia w odniesieniu do sprawozdania wszelkich uwag, jakie uzna za stosowne".

3 Artykuł 90 regulaminu pracowniczego stanowi w ust. 2:

„Każda osoba, wobec której zastosowanie znajduje niniejszy regulamin pracowniczy, może złożyć organowi powołującemu zażalenie przeciwko aktowi, z którym wiążą się niekorzystne dla niej skutki; dotyczy to zarówno przypadku wydania decyzji przez organ powołujący, jak i niezastosowania środka przewidzianego przez niniejszy regulamin pracowniczy. Zażalenie powinno zostać złożone w terminie trzech miesięcy. Bieg terminu rozpoczyna się:

– w dniu opublikowania tego aktu, jeżeli jest to środek o charakterze ogólnym,

– w dniu powiadomienia zainteresowanej osoby o decyzji, lecz nie później niż w dniu, w którym osoba ta dowiedziała się o decyzji, jeżeli jest to akt o charakterze indywidualnym; jednakże w przypadku aktu o charakterze indywidualnym, który może być niekorzystny dla osoby trzeciej, bieg terminu dla tej osoby trzeciej rozpoczyna się w dniu, w którym dowiedziała się ona o tym akcie, lecz nie później niż w dniu jego ogłoszenia,

– w dniu, w którym upływa termin wydania decyzji, jeśli zażalenie dotyczy dorozumianej decyzji odmownej, o której mowa w ust. 1.

Organ powiadamia zainteresowaną osobę o swojej decyzji wraz z uzasadnieniem w terminie czterech miesięcy od dnia złożenia zażalenia. Jeżeli w tym terminie nie zostanie w odpowiedzi na zażalenie wydana decyzja, uznaje się to za dorozumianą decyzję odmowną, przeciwko której można złożyć skargę zgodnie z art. 91”.

4 Artykuł 110 regulaminu pracowniczego ma następujące brzmienie:

„1. Organ powołujący każdej instytucji przyjmuje ogólne przepisy wykonawcze do niniejszego regulaminu pracowniczego po zasięgnięciu opinii Komitetu Pracowniczego i Komitetu ds. Regulaminu Pracowniczego.

2. Przepisy wykonawcze przyjęte przez Komisję [Europejską] w celu wprowadzenia w życie przepisów niniejszego regulaminu pracowniczego, w tym ogólne przepisy wykonawcze, o których mowa w ust. 1, stosuje się na zasadzie analogii do agencji. W tym celu Komisja informuje agencje o wszelkich takich przepisach wykonawczych niezwłocznie po ich przyjęciu.

W agencjach takie przepisy wykonawcze wchodzą w życie dziewięć miesięcy po ich wejściu w życie w Komisji lub dziewięć miesięcy po dacie poinformowania agencji przez Komisję o przyjęciu odpowiednich przepisów wykonawczych w zależności od tego, która z tych dat jest późniejsza. Niezależnie od powyższych przepisów, agencja może także podjąć decyzję o wcześniejszym wejściu w życie takich przepisów wykonawczych.

Na zasadzie odstępstwa agencja może przed upływem okresu dziewięciu miesięcy, o którym mowa w akapicie drugim niniejszego ustępu, i po zasięgnięciu opinii Komitetu Pracowniczego, przedstawić Komisji do zatwierdzenia przepisy wykonawcze różniące się od przepisów wykonawczych przyjętych przez Komisję. Na tych samych warunkach agencja może złożyć do Komisji wniosek o wyrażenie zgody na niestosowanie niektórych z tych przepisów wykonawczych. W ostatnim przypadku Komisja może, zamiast zatwierdzić lub odrzucić wniosek, zażądać od agencji przedstawienia do zatwierdzenia przepisów wykonawczych różniących się od przepisów wykonawczych przyjętych przez Komisję.

Okres dziewięciu miesięcy, o którym mowa w akapicie drugim niniejszego ustępu, ulega zawieszeniu z dniem, w którym agencja przedłoży Komisji wniosek, do dnia, w którym Komisja przedstawi swoje stanowisko.

Agencja może również, po zasięgnięciu opinii Komitetu Pracowniczego, przedstawić Komisji do zatwierdzenia przepisy wykonawcze dotyczące kwestii innych niż kwestie dotyczące przepisów wykonawczych przyjętych przez Komisję.

Do celów przyjęcia przepisów wykonawczych agencje są reprezentowane przez zarząd lub równorzędny organ, o którym mowa w ustanawiającym je akcie Unii.

3. Do celów przyjęcia przepisów w drodze porozumienia między instytucjami agencji nie traktuje się jak instytucje. Jednakże Komisja zasięga opinii agencji przed przyjęciem tych przepisów.

4. Przepisy wprowadzające w życie niniejszy regulamin pracowniczy, w tym ogólne przepisy wykonawcze, o których mowa w ust. 1, oraz przepisy przyjęte w drodze porozumienia między organami powołującymi instytucji są podawane do wiadomości personelu.

5. Wydziały instytucji i agencji odpowiedzialne za sprawy administracyjne regularnie przeprowadzają wzajemne konsultacje dotyczące stosowania niniejszego regulaminu pracowniczego. Agencje są wspólnie reprezentowane w tych konsultacjach zgodnie z zasadami ustalonymi na mocy porozumienia między nimi.

6. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej zarządza rejestrem przepisów wykonawczych do niniejszego regulaminu pracowniczego przyjętych przez organ powołujący każdej instytucji oraz przepisów przyjętych przez agencje, o ile odbiegają one od przepisów przyjętych przez Komisję, zgodnie z procedurą przewidzianą w ust. 2, w tym wszelkich zmian tych przepisów. Instytucje i agencje mają bezpośredni dostęp do tego rejestru i pełne prawo do zmiany swoich własnych przepisów. Państwa członkowskie mają bezpośredni dostęp do rejestru. Ponadto co trzy lata Komisja przedstawia Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie dotyczące przepisów wykonawczych do niniejszego regulaminu pracowniczego przyjętych przez organ powołujący każdej instytucji".

OPW 43

5 W celu wykonania art. 43 regulaminu pracowniczego EUIPO stosuje decyzję Komisji C(2013) 8985 z dnia 16 grudnia 2013 r., dotyczącą ogólnych przepisów wykonawczych do art. 43 regulaminu pracowniczego oraz zasad stosowania art. 44 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego (zwaną dalej „OPW 43"). Artykuł 7 OPW 43 stanowi:

„1. Odmowa przyjęcia sprawozdania przez pracownika jest równoznaczna z wniesieniem odwołania do oceniającego w postępowaniu odwoławczym. […]

[…]

3. W terminie 20 dni roboczych od dnia uzasadnionej odmowy przyjęcia sprawozdania oraz po przeprowadzeniu rozmowy, o której mowa w ust. 2, oceniający w postępowaniu odwoławczym zatwierdza lub zmienia sprawozdanie z oceny, uzasadniając swą decyzję.

[…]

4. Po wydaniu decyzji przez oceniającego w postępowaniu odwoławczym sprawozdanie staje się ostateczne. […]".

Okoliczności powstania sporu

6 Okoliczności powstania sporu opisano w pkt 2–14 zaskarżonego wyroku w następujący sposób:

„2 W dniu 16 lipca 2015 r. [KD, skarżąca w pierwszej instancji,] rozpoczęła służbę w [EUIPO] w charakterze członka personelu tymczasowego zatrudnionego na okres pięciu lat zgodnie z art. 2 lit. f) warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej […]. Została ona zatrudniona w EUIPO w wydziale »Akademia«.

3 W dniu 15 lutego 2016 r. skarżąca została powołana na stanowisko szefowej zespołu.

4 Od 2015 r. skarżąca przeżywała trudności osobiste, miała także problemy zdrowotne. Problemy te wymagały [*poufne*]. Skarżąca skorzystała także z [*poufne*].

5 W połowie 2019 r. skarżącej doręczono półroczne sprawozdanie monitorujące. Wskazuje ono między innymi, że »osiągnęła ona swoje cele aż do drugiego kwartału, z wyjątkiem wdrożenia banku talentów […] (oczekującego z powodu problemów związanych z ochroną danych) oraz IPDentical (w trakcie przetargu)«, że czuje się »dobrze w roli szefowej zespołu« i że »była bardzo aktywna i zorientowana na wyniki w ciągu [pierwszego] półrocza [2019 r.]«.

6 W lipcu 2019 r. odbyła się rozmowa między skarżącą a administracją.

7 W dniu 3 lutego 2020 r. odbyło się spotkanie w sprawie oceny skarżącej za rok 2019.

8 W dniu 11 marca 2020 r. skarżąca otrzymała sporne sprawozdanie.

9 Początek spornego sprawozdania zawiera rubryki zatytułowane »Informacje ogólne«, »Informacje o pracowniku«, »Rozmowa w ramach oceny« i »Uwagi w przedmiocie warunków pracy, w tym pracy zdalnej (jeśli dotyczy)«. Kolejna rubryka, zatytułowana »Ocena celów«, »zawiera ocenę osiągniętych wyników, w tym jakości wykonanej pracy i zaangażowania pracownika oraz [kluczowych wskaźników skuteczności działania] ustalonych dla okresu objętego niniejszą oceną«. Rubryka ta obejmuje cele zespołowe, z których każdy opatrzony jest opisem indywidualnego wkładu skarżącej, kluczowych wskaźników skuteczności, danego obszaru strategicznego i oceną »Osiągnięty cel«. Wśród kluczowych wskaźników skuteczności w odniesieniu do celu nazwanego »Realizacja określonych i zatwierdzonych działań i projektów [plan strategiczny na rok 2020] i [roczny program prac]« widnieje między innymi wdrożenie – w pierwszym kwartale – banku talentów. Dalej widnieją »Ogólne uwagi dotyczące celów«, w których stwierdzono, że skarżąca »osiągnęła większość wyznaczonych celów«, jednakże wdrożenie banku talentów opóźniło się ze względu na problemy związane z ochroną danych.

10 Kolejna rubryka zatytułowana jest »Postawa w ramach służby«. Zgodnie z tą rubryką skarżąca »[w] pełni spełnia oczekiwania«, »dobrze komunikuje się ze współpracownikami – w sposób bezpośredni, otwarty i uczciwy« oraz »jest w stanie zauważyć, kiedy konieczny jest kompromis«.

11 Następna rubryka, zatytułowana »Ocena kwalifikacji«, zawiera »ocenę umiejętności pracownika w odniesieniu do umiejętności wymaganych w ramach jego grupy funkcyjnej i stopnia zaszeregowania«. Rubryka ta obejmuje dziewięć kompetencji. W odniesieniu do każdej z nich sporne sprawozdanie wymienia nabyty poziom, odpowiadający ocenie, której EUIPO oczekuje od pracownika, i rzeczywiście uzyskaną ocenę. Skala ocen EUIPO liczy kilka poziomów, w tym »w trakcie rozwoju« (1), »odpowiedni« (2) i »zaawansowany« (3).

12 Skarżąca uzyskała wymaganą ocenę »3« w odniesieniu do sześciu kompetencji. W odniesieniu do kolejnej kompetencji uzyskała ona ocenę »3«, wyższą od wymaganej oceny »2«. Natomiast w odniesieniu do kompetencji »Ustalanie priorytetów i organizacja« oraz »Odporność« skarżąca uzyskała ocenę »2«, podczas gdy wymagana była ocena »3«. W »Uwagach ogólnych dotyczących kwalifikacji« wyjaśniono, że skarżąca »pisze szybko, jasno i poprawnie« oraz »wykazuje się znacznym poziomem wiedzy akademickiej i rozumie implikacje tej wiedzy na poziomie [EUIPO]«. W uwagach tych doprecyzowano jednak, że jeśli chodzi o »ustalanie priorytetów i organizację, kilkukrotnie przypomniano skarżącej, by przestrzegała terminów i przewidywała«.

13 Kolejne rubryki zatytułowano »Ocena programu rozwoju« i »Ocena ogólna«. Jeśli chodzi o tę ostatnią rubrykę, ocena przyznana skarżącej to »CLR« lub »odpowiada poziomowi wymaganemu na zajmowanym stanowisku«, czyli trzeciemu od końca poziomowi na ogólnej, sześciopoziomowej skali ocen EUIPO i poziomowi zadowalającemu w rozumieniu art. 43 regulaminu pracowniczego […]. Pod oceną umieszczono następujący »ogólny komentarz przełożonego do oceny«:

»Poza tym, co zostało wskazane podczas rozmowy w lipcu i podczas drugiego półrocza, [skarżąca] osiągnęła swoje cele. […] [Skarżąca] jest administratorką i musi być postrzegana jako wzór dla personelu Akademii poprzez wykazywanie odpowiednich umiejętności, przewidywanie zadań, stałe dążenie do utrzymania i zapewnienia wysokiego poziomu świadczonej pracy oraz dążenie do ciągłego doskonalenia jej jakości. W tym kontekście kilkukrotnie musiano przypominać skarżącej o przestrzeganiu terminów i wykazywaniu proaktywności, do której jest zdolna«.

14 W dniu 1 kwietnia 2020 r. organ upoważniony do zawierania umów o pracę […] powiadomił skarżącą o podjętej przez siebie decyzji o nieodnowieniu z nią umowy […]. W decyzji tej [rzeczony organ] wyjaśnił, iż wziął pod uwagę sporne sprawozdanie".

Postępowanie przed Sądem i zaskarżony wyrok

7 W piśmie złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 22 maja 2020 r. KD wniosła skargę mającą na celu, po pierwsze – stwierdzenie nieważności spornego sprawozdania, a po drugie – zasądzenie zadośćuczynienia za krzywdę, jakiej miała doznać z jego powodu.

8 Na poparcie swej skargi KD podniosła trzy zarzuty. Zarzuty te co do istoty dotyczyły: pierwszy – naruszenia obowiązku uzasadnienia i prawa do obrony oraz błędu w ustaleniach faktycznych, drugi – oczywistych błędów w ocenie, a trzeci – naruszenia obowiązku dbałości.

9 W zaskarżonym wyroku Sąd stwierdził nieważność spornego sprawozdania z powodu braku uzasadnienia, błędu w ustaleniach faktycznych oraz naruszenia obowiązku dbałości.

10 Po pierwsze, Sąd stwierdził, że oceniający nie uzasadnił oceny przyznanej KD w odniesieniu do kompetencji „Odporność".

11 Po drugie, Sąd uznał, że oceniający nie wykazał, że przypomnienia o przestrzeganiu terminów, które zgodnie ze sprawozdaniem kierowano do KD w okresie odniesienia, rzeczywiście miały miejsce.

12 Po trzecie, Sąd stwierdził, że oceniający zaniechał uwzględnienia problemów zdrowotnych KD, o których wiedział i które trwały w okresie odniesienia, przez co naruszył obowiązek dbałości.

13 Sąd uznał natomiast, że stwierdzenie nieważności spornego sprawozdania stanowiło samo w sobie odpowiednie i wystarczające naprawienie podniesionych szkód, i oddalił żądania odszkodowawcze.

Żądania stron w postępowaniu odwoławczym

14 EUIPO wnosi do Trybunału o:

– uchylenie zaskarżonego wyroku;

– odrzucenie skargi o stwierdzenie nieważności jako niedopuszczalnej lub oddalenie jej jako bezzasadnej, lub, tytułem żądania ewentualnego, przekazanie sprawy Sądowi do ponownego rozpoznania, oraz

– obciążenie KD kosztami postępowania odwoławczego i postępowania przed Sądem.

15 KD wnosi o oddalenie odwołania i obciążenie EUIPO kosztami postępowania.

W przedmiocie odwołania

16 Na poparcie odwołania EUIPO podnosi cztery zarzuty. Zarzut pierwszy dotyczy naruszenia prawa w zakresie wykładni art. 43 w związku z art. 110 regulaminu pracowniczego. Zarzut drugi dotyczy naruszenia prawa w odniesieniu do prawnego charakteru dokumentacji praktycznej dotyczącej ocen, do sankcjonowanego naruszenia obowiązku uzasadnienia i do wynikających stąd konsekwencji. Zarzut trzeci dotyczy przeinaczenia okoliczności faktycznych i błędnej oceny dowodów. Zarzut czwarty dotyczy naruszenia prawa w zakresie wykładni obowiązku dbałości i naruszenia obowiązku uzasadnienia przez Sąd.

W przedmiocie zarzutu pierwszego

Argumentacja stron

17 W ramach zarzutu pierwszego odwołania EUIPO twierdzi, iż w pkt 23–31 zaskarżonego wyroku Sąd naruszył prawo przy dokonywaniu wykładni art. 43 w związku z art. 110 regulaminu pracowniczego, gdy stwierdził, że dopuszczalność skargi na sprawozdanie z oceny nie jest uzależniona od wyczerpania wewnętrznych środków odwoławczych. EUIPO podnosi, że art. 7 OPW 43, który stosuje się do EUIPO na zasadzie analogii zgodnie z art. 110 ust. 2 regulaminu pracowniczego, nakłada również na urzędnika lub pracownika chcącego zakwestionować dotyczące go sprawozdanie z oceny obowiązek złożenia uprzednio wewnętrznego środka odwoławczego.

18 KD uważa, że zarzut pierwszy należy oddalić.

Ocena Trybunału

19 Trybunał orzekł już, że w świetle charakteru sprawozdania z oceny przewidzianego w art. 43 regulaminu pracowniczego, które oddaje swobodnie sformułowaną opinię oceniającego, a nie ocenę wystawioną przez organ powołujący, wniesienie formalnego zażalenia w rozumieniu art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego nie jest niezbędnym warunkiem wstępnym wniesienia

do sądu skargi skierowanej przeciwko takiemu aktowi. Wniesienie takiej skargi jest zatem możliwe od chwili, gdy sprawozdanie z oceny można uznać za ostateczne (zob. podobnie wyrok z dnia 3 lipca 1980 r., Grassi/Rada, 6/79 i 97/79, EU:C:1980:178, pkt 15).

20 Jednak EUIPO twierdzi, że wykładnia taka nie stoi na przeszkodzie temu, aby organ powołujący wprowadził wewnętrzny środek odwoławczy, który urzędnik lub pracownik zamierzający zakwestionować swoją ocenę musi złożyć, zanim będzie mógł wnieść sprawę do sądu.

21 EUIPO uważa, że taką kompetencję przyznano organowi powołującemu w art. 43 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego, który stanowi w ostatnim zdaniu, że „[o]rgan powołujący każdej instytucji przyjmuje przepisy uprawniające do złożenia odwołania w ramach procedury oceny, które należy wykonać przed wniesieniem skargi, o której mowa w art. 90 ust. 2".

22 Jednakże nie można zgodzić się z taką wykładnią. O ile bowiem art. 43 akapit pierwszy ostatnie zdanie regulaminu pracowniczego przewiduje, że organ powołujący każdej instytucji przyjmuje przepisy uprawniające do złożenia w ramach procedury oceny wewnętrznego środka odwoławczego, o tyle nie ustanawia on w żaden sposób obowiązku złożenia takiego środka odwoławczego przez urzędnika lub pracownika.

23 W związku z tym art. 7 OPW 43, poprzez który Komisja wdrożyła art. 43 regulaminu pracowniczego i określiła warunki, na których urzędnik lub pracownik mogą złożyć wewnętrzny środek odwoławczy od dotyczącego ich sprawozdania z oceny, nie można interpretować jako przepisu ustanawiającego warunek wstępny wniesienia skargi do sądu.

24 Komisja przekroczyłaby zresztą zakres kompetencji przyznanych jej na mocy art. 110 ust. 1 regulaminu pracowniczego w zakresie przyjmowania ogólnych przepisów wykonawczych regulaminu pracowniczego, gdyby ustanawiając art. 7 OPW 43, dodała kolejne warunki do warunków szczegółowych dostępu urzędników i pracowników do sądu, przewidzianych w art. 90 ust. 2 i w art. 91 regulaminu pracowniczego.

25 W związku z tym EUIPO nie ma podstaw, by twierdzić, że Sąd naruszył prawo, gdy orzekł, iż KD miała prawo do wniesienia do sądu skargi na sporne sprawozdanie bez obowiązku uprzedniego wniesienia odwołania wewnętrznego przewidzianego w art. 7 OPW 43.

26 Zarzut pierwszy odwołania należy zatem oddalić.

W przedmiocie zarzutu drugiego

Argumentacja stron

27 W ramach zarzutu drugiego odwołania EUIPO twierdzi, iż Sąd w zaskarżonym wyroku dopuścił się szeregu naruszeń prawa, gdy uznał, że oceniający KD uchybił obowiązkowi uzasadnienia poprzez nieudzielenie wyjaśnienia, dlaczego KD przyznano ocenę niższą niż ocena wymagana w odniesieniu do kompetencji „Odporność", i że uchybienie to uzasadnia stwierdzenie nieważności spornego sprawozdania.

28 W pierwszej kolejności EUIPO kwestionuje twierdzenie Sądu, zawarte w pkt 67 zaskarżonego wyroku, zgodnie z którym dokumentacja praktyczna dotycząca ocen przewiduje w pkt 3.5.5 załącznika A normę bezwzględnie wiążącą, o charakterze obowiązkowym dla oceniających.

Według EUIPO owa dokumentacja praktyczna nie stanowi ani aktu prawnego, ani zbioru norm postępowania, lecz zawiera jedynie wskazówki i komentarze co do stosowania art. 43 i 44 regulaminu pracowniczego oraz OPW 43. EUIPO wnioskuje z tego, że niewypełnienie zawartego w owym pkt 3.5.5 załącznika A do rzeczonej dokumentacji praktycznej zalecenia, aby udzielić wyjaśnień, jeżeli kwalifikacje oceniono niżej od wymaganego poziomu, nie powoduje, wbrew temu, co orzekł Sąd w pkt 79 i 80 zaskarżonego wyroku, wadliwości spornego sprawozdania ze względu na brak uzasadnienia.

29 W drugiej kolejności EUIPO twierdzi, że zalecenie dla oceniających zawarte w pkt 3.5.5 załącznika A do dokumentacji praktycznej dotyczącej ocen wykracza poza wymóg uzasadnienia sprawozdania z oceny wynikający z orzecznictwa. Sprawozdanie z oceny nie ma być wyczerpującym sprawozdaniem z wykonanej przez pracownika pracy, lecz powinno jedynie przedstawiać jej kluczowe elementy.

30 W trzeciej kolejności brak w spornym sprawozdaniu wyjaśnień związanych z oceną otrzymaną z tytułu kompetencji „Odporność” nie miał zdaniem EUIPO wpływu na ocenę KD, który uzasadniałby stwierdzenie nieważności tego sprawozdania.

31 KD uważa, że zarzut drugi należy oddalić.

Ocena Trybunału

32 W pierwszej kolejności EUIPO utrzymuje, że zalecenie zawarte w pkt 3.5.5 załącznika A do dokumentacji praktycznej dotyczącej ocen, zgodnie z którym oceniający udziela wyjaśnień, jeżeli przynajmniej jedna z kompetencji została oceniona poniżej wymaganego poziomu, nie ma, wbrew temu, co orzekł Sąd w pkt 67 zaskarżonego wyroku, charakteru obowiązkowego.

33 Trybunał orzekł jednak, że w sytuacji gdy instytucja przyjmuje orientacyjne normy postępowania dla administracji i ogłasza poprzez ich publikację, iż od tej pory będzie je stosować do przypadków w nich przewidzianych, instytucja ta sama sobie wyznacza granice przysługujących jej uprawnień dyskrecjonalnych i nie może co do zasady odejść od tych norm bez narażania się w stosownym przypadku na sankcję z tytułu naruszenia ogólnych zasad prawa, takich jak zasada równego traktowania lub zasada ochrony uzasadnionych oczekiwań (zob. podobnie wyroki: z dnia 1 grudnia 1983 r., Blomefield/Komisja, 190/82, EU:C:1983:358, pkt 20; z dnia 19 lipca 2016 r., Kotnik i in., C-526/14, EU:C:2016:570, pkt 40).

34 W niniejszej sprawie nie tylko opublikowano normę zawartą w pkt 3.5.5 załącznika A do dokumentacji dotyczącej ocen, lecz także jej brzmienie zostało wyraźnie powtórzone w spornym sprawozdaniu, w formie instrukcji udzielonej oceniającemu w następujący sposób: „Jeśli kwalifikacje zostaną ocenione na poziomie niższym niż ocena wymagana, a poziom ten ma wpływ na wydajność, proszę udzielić wyjaśnień w rubryce »Ogólne uwagi dotyczące kwalifikacji«”.

35 W tych okolicznościach Sąd nie naruszył prawa, gdy uznał, iż rzeczona norma ma charakter wiążący, niezależnie od okoliczności, że w dokumentacji praktycznej dotyczącej ocen wyjaśniono, że norma ta jest pozbawiona mocy prawnej.

36 W drugiej kolejności EUIPO zarzuca Sądowi nałożenie na oceniającego silniejszego obowiązku uzasadnienia niż wymagany przez orzecznictwo. Jednak jak wskazano powyżej, Sąd stwierdził jedynie, że EUIPO, poprzez ustanowienie pkt 3.5.5 załącznika A do dokumentacji praktycznej dotyczącej ocen, samo nałożyło na oceniających dodatkowy obowiązek uzasadniania sprawozdań

z oceny swoich urzędników i pracowników, i przypomniał, iż – zgodnie z orzecznictwem przywołanym w pkt 33 niniejszego wyroku – poszanowanie zasady równego traktowania i uzasadnionych oczekiwań wymaga od tego momentu wypełniania tego obowiązku.

37 W trzeciej kolejności EUIPO podnosi, że w każdym razie zarzucany mu brak uzasadnienia nie miał wpływu na zasadność oceny ogólnej KD, tak więc Sąd niesłusznie orzekł, iż taki brak uzasadnienia może wystarczyć, aby uzasadnić stwierdzenie nieważności sprawozdania z oceny.

38 Jednak obowiązek uzasadnienia przewidziany w art. 296 TFUE i potwierdzony w art. 41 ust. 2 lit. c) Karty praw podstawowych Unii Europejskiej jest ogólną zasadą prawa, która ma na celu z jednej strony dostarczenie zainteresowanemu wyjaśnień wystarczających dla oceny zasadności niekorzystnego dla niego aktu oraz celowości wniesienia sądowego środka zaskarżenia zmierzającego do zakwestionowania jego zgodności z prawem, a z drugiej strony umożliwienie sądowi Unii przeprowadzenia kontroli (zob. podobnie wyrok z dnia 24 listopada 2022 r., Thunus i in./EBI, C-91/21 P, EU:C:2022:928, pkt 81).

39 Dlatego zgodnie z utrwalonym orzecznictwem obowiązek uzasadnienia przewidziany w ten sposób w art. 296 TFUE stanowi istotny wymóg formalny w rozumieniu art. 263 TFUE (zob. podobnie wyrok z dnia 13 stycznia 2022 r., YG/Komisja, C-361/20 P, EU:C:2022:17, pkt 41), którego niespełnienie skutkuje stwierdzeniem nieważności decyzji, która tego wymogu nie spełniła.

40 Tym samym Sąd nie naruszył prawa, gdy orzekł, że brak uzasadnienia obciążający sporne sprawozdanie uzasadnia stwierdzenie jego nieważności.

41 Wynika z tego, że zarzut drugi odwołania należy oddalić.

W przedmiocie zarzutu trzeciego

Argumentacja stron

42 W ramach zarzutu trzeciego odwołania EUIPO twierdzi, że w pkt 93 i 96–103 zaskarżonego wyroku Sąd przeinaczył okoliczności faktyczne i niewłaściwie ocenił dowody w sprawie.

43 W pierwszej kolejności Sąd odwrócił zdaniem EUIPO ciężar dowodu poprzez wymaganie, by EUIPO wykazało, iż przypominało KD o przestrzeganiu terminów w okresie odniesienia. Ponadto administracja nie może być zobowiązana do wysyłania na piśmie przypomnień lub upomnień dotyczących terminu wyznaczonego członkowi personelu za każdym razem, gdy jest to konieczne.

44 W drugiej kolejności Sąd dopuścił się zdaniem EUIPO oczywistej sprzeczności w swoich wywodach dotyczących kwestii istnienia owych przypomnień o przestrzeganiu terminów. Z jednej bowiem strony w pkt 100 zaskarżonego wyroku stwierdzono, iż EUIPO nie przedstawiło najmniejszego dowodu wykazującego, że rzeczone przypomnienia rzeczywiście miały miejsce. Z drugiej strony w pkt 93 owego wyroku, odrzucono jako niedopuszczalne dowody przedstawione przez EUIPO w załącznikach D 1–D 5 do dupliki w celu udowodnienia, że te właśnie przypomnienia miały miejsce.

45 KD twierdzi, że zarzut trzeci jest bezzasadny.

Ocena Trybunału

46 W pierwszej kolejności zarzut szczegółowy dotyczący tego, że Sąd niesłusznie odwrócił ciężar dowodu, gdy nałożył na EUIPO obowiązek udowodnienia, że przypomnienia o przestrzeganiu terminów, kierowane według EUIPO przez przełożonego do KD w okresie odniesienia, rzeczywiście miały miejsce, jest bezzasadny.

47 Jak bowiem konsekwentnie orzekał Trybunał, przepisy prawa Unii nie nakładają obowiązku przedstawiania dowodu na fakt negatywny (zob. podobnie wyrok z dnia 24 marca 1988 r., Komisja/Włochy, 104/86, EU:C:1988:171, pkt 11).

48 W związku z tym nie można wymagać od KD, aby przedstawiła dowód, iż w okresie odniesienia nie skierowano do niej żadnego przypomnienia o przestrzeganiu terminów.

49 Dlatego też Sąd nie naruszył prawa, gdy stwierdził, że to do EUIPO należy przedstawienie przynajmniej dowodu prima facie, że przypomnienia, o których wspomniano w spornym sprawozdaniu, rzeczywiście miały miejsce. Ów ciężar dowodu nakłada na EUIPO nie tylko obowiązek kierowania do swoich urzędników i pracowników przypomnień lub upomnień wyłącznie na piśmie, lecz także przechowywania dowodów znaczących lub powtarzających się uchybień, na wypadek gdyby chciało się później na nie powołać.

50 W drugiej kolejności EUIPO wskazuje na sprzeczność, której jego zdaniem dopuścił się Trybunał w zaskarżonym wyroku, gdy podał w wątpliwość rzeczywiste istnienie przypomnień, po odrzuceniu jako niedopuszczalnych, w pkt 93 zaskarżonego wyroku, dowodów dotyczących owych przypomnień, przedstawionych temu Sądowi przez EUIPO w załącznikach D 1–D 5 do dupliki.

51 Jak jednak Sąd przypomniał w pkt 88 zaskarżonego wyroku, art. 85 regulaminu postępowania przed Sądem stanowi w § 1, że dowody i wnioski dowodowe przedstawia się w ramach pierwszej wymiany pism procesowych, i wyjaśnia w § 2, że można przedstawić je w replice i duplice, o ile opóźnienie w ich złożeniu jest uzasadnione.

52 Tymczasem ponieważ dowody, które według EUIPO mogą wykazać, że przypomnienia kierowane do KD rzeczywiście miały miejsce, zostały przedstawione na etapie dupliki bez takiego uzasadnienia, Sąd odrzucił je jako niedopuszczalne zgodnie z przepisami regulaminu postępowania przed Sądem, co nie zostało zakwestionowane w odwołaniu.

53 W związku z tym Sąd nie dopuścił się w swoim wyroku ani naruszenia prawa, ani sprzeczności w uzasadnieniu, gdy stwierdził, że w świetle przedłożonych mu akt sprawy rzeczywiste istnienie przypomnień o przestrzeganiu terminów, kierowanych według EUIPO do KD przez jej przełożonego w trakcie okresu odniesienia, nie zostało wykazane.

54 Wreszcie, przy założeniu, że zarzut szczegółowy dotyczący przeinaczenia okoliczności faktycznych przez Sąd, również przywołany przez EUIPO w ramach zarzutu trzeciego, jest odrębny od dwóch pierwszych zarzutów szczegółowych w ramach tego zarzutu, ów zarzut szczegółowy, z braku towarzyszących mu wyjaśnień pozwalających na ocenę jego zakresu, należy odrzucić jako niedopuszczalny.

55 Zarzut trzeci odwołania należy zatem odrzucić.

W przedmiocie zarzutu czwartego

Argumentacja stron

56 W ramach zarzutu czwartego odwołania, skierowanego przeciwko pkt 121–129 zaskarżonego wyroku, EUIPO zarzuca Sądowi naruszenie prawa przy dokonywaniu wykładni obowiązku dbałości oraz naruszenie spoczywającego na nim obowiązku uzasadnienia.

57 W pierwszej kolejności Sąd naruszył zdaniem EUIPO prawo, gdy stwierdził, ż w celu przyjęcia spornego sprawozdania EUIPO powinno należycie uwzględnić problemy zdrowotne KD.

58 Po pierwsze bowiem, ponieważ oceniający nie miał powodów, by uznać, że usprawiedliwione problemami zdrowotnymi nieobecności pracownicy mogły mieć znaczący wpływ na wyniki jej pracy, nie można mu zarzucić, iż nie wspomniał o tych problemach ani nie uwzględnił ich w swoim sprawozdaniu.

59 Po drugie, sprawozdania z oceny zawierają według EUIPO ocenę kwalifikacji, wydajności oraz postawy pracownika w ramach służby w okresie, w którym rzeczywiście wykonywał on pracę. Okres, w którym jego nieobecność jest usprawiedliwiona (przykładowo ze względu na chorobę, wypadek, urlop rodzicielski, urlop ze względów rodzinnych, urlop macierzyński), jest wyłączony z okresu odniesienia. Jeśli nieobecność trwa dłużej lub jest znacząca do tego stopnia, że ma wpływ na wyniki pracy, roczne cele pracownika można odpowiednio dostosować lub usprawiedliwić ich niezrealizowanie.

60 Po trzecie, dane medyczne otrzymuje i przetwarza bezpośrednio służba medyczna EUIPO i nie przekazuje się ich oceniającym ani, ogólniej, administracji. Dlatego też danych osobowych dotyczących zdrowia członków personelu nie przywołuje się w sprawozdaniach z oceny.

61 W drugiej kolejności EUIPO zarzuca Sądowi, że nie wyjaśnił on, dlaczego oceniający uchybił jego zdaniem obowiązkowi dbałości, ani co zgodnie z tym obowiązkiem miałby oceniający zrobić.

62 Po pierwsze bowiem, EUIPO nie widzi powodów, dla których oceniający powinien był zawrzeć w spornym sprawozdaniu problemy zdrowotne KD, jeżeli ogólnie pozytywnie ocenił jej pracę.

63 Po drugie, EUIPO uważa, że zaskarżony wyrok nie pozwala zrozumieć, w jaki sposób problemy zdrowotne KD miałyby zostać opisane w spornym sprawozdaniu, jeżeli oceniający nie był w stanie ocenić stanu zdrowia tej pracownicy.

64 Wreszcie, EUIPO zastanawia się, czy uwzględnienie wymagania Sądu, aby wziąć pod uwagę problemy zdrowotne KD, oznacza, że należy poprawić lub podnieść przyznaną ocenę. W jego opinii tak samo nieuzasadnione byłoby uprzywilejowanie pracownika ze względu na jego nieobecność z powodu choroby, jak i czynienie mu zarzutów z takiej nieobecności.

65 KD podnosi, że zarzut czwarty jest bezzasadny.

Ocena Trybunału

66 Należy przypomnieć, że obowiązek dbałości odzwierciedla równowagę wzajemnych praw i obowiązków ustanowionych w regulaminie pracowniczym i – analogicznie – w warunkach zatrudnienia innych pracowników w zakresie stosunków między organem administracji publicznej a pracownikami służby publicznej. Podobnie jak prawo do dobrej administracji, równowaga ta wymaga w szczególności, by przy podejmowaniu decyzji w sprawie sytuacji pracownika administracja brała pod uwagę wszystkie okoliczności mogące wpłynąć na tę decyzję, przy czym powinna mieć ona na względzie nie tylko interes służby, lecz także między innymi interes danego pracownika (zob. podobnie wyrok z dnia 15 kwietnia 2021 r., FV/Rada, C-875/19 P, EU:C:2021:283, pkt 98).

67 Jak słusznie orzekł Sąd w pkt 125 zaskarżonego wyroku, obowiązek dbałości zobowiązuje administrację między innymi do należytego uwzględnienia w stosownym wypadku problemów zdrowotnych danego urzędnika lub pracownika, gdy przyjmuje ona sprawozdanie z jego oceny.

68 W niniejszej sprawie Sąd wskazał w pkt 126 zaskarżonego wyroku, że sporne sprawozdanie nie zawiera najmniejszej wzmianki o problemach zdrowotnych, z którymi zmagała się KD w okresie odniesienia, pomimo że były one znaczące, w związku z czym stwierdził naruszenie obowiązku dbałości.

69 EUIPO kwestionuje takie wnioskowanie i podnosi w pierwszej kolejności, że problemy zdrowotne, z którymi zmaga się urzędnik lub pracownik, można uwzględnić w sprawozdaniu z oceny wyłącznie wtedy, gdy stan zdrowia tego urzędnika lub tego pracownika usprawiedliwiał jego nieobecności, które trwały na tyle długo lub zdarzały się na tyle często, że stanowiły przeszkodę w dokonaniu pełnej oceny jego pracy w danym roku.

70 Niemniej z tak wąską koncepcją uwzględnienia stanu zdrowia urzędnika lub pracownika przez oceniającego nie można się zgodzić, ponieważ problemy zdrowotne, z jakimi ten się zmaga, mogą również wpłynąć na wyniki jego pracy w okresach, w których ów urzędnik lub pracownik rzeczywiście ją świadczy.

71 W drugiej kolejności EUIPO utrzymuje, że poufność informacji medycznych stoi na przeszkodzie temu, aby były one przywoływane w sprawozdaniu z oceny.

72 Jednak poufność tych informacji nie jest przeszkodą, by przełożeni pracownika cierpiącego na długotrwałą chorobę powodującą częste nieobecności dysponowali wiedzą o jego problemach zdrowotnych, nawet jeśli nie jest im znany dokładny charakter tych problemów.

73 W niniejszej sprawie nie zakwestionowano, że po pierwsze, KD zmagała się w latach 2015–2018 z poważnymi problemami zdrowotnymi, które w okresie odniesienia wciąż się nie zakończyły, jak dowodzą jej nieobecności z przyczyn zdrowotnych w owym okresie, i że po drugie, oceniający KD dysponował wiedzą o tych problemach.

74 Tym samym poufność danych medycznych nie usprawiedliwiała milczenia spornego sprawozdania w przedmiocie problemów zdrowotnych KD.

75 W trzeciej kolejności EUIPO zarzuca Sądowi, że naruszył obowiązek uzasadnienia w zakresie, w jakim nie wyjaśnił, ani dlaczego oceniający uchybił obowiązkowi dbałości, ani w jaki sposób problemy zdrowotne KD powinny były znaleźć odzwierciedlenie w spornym sprawozdaniu.

76 Jednak jak przypomniano w pkt 68 niniejszego wyroku, Sąd wskazał w pkt 126 zaskarżonego wyroku, na czym polega naruszenie obowiązku dbałości, którego dopuszczono się przy spornym sprawozdaniu, a mianowicie – na braku najmniejszego odniesienia w spornym sprawozdaniu do problemów zdrowotnych KD.

77 Nie można ponadto zarzucać Sądowi, że nie wyjaśnił, w jaki sposób oceniający powinien był uwzględnić owe problemy zdrowotne, ponieważ uchybienie obowiązkowi dbałości stwierdzone w zaskarżonym wyroku wynikało nie z nieodpowiedniego ich uwzględnienia, lecz z braku w spornym sprawozdaniu jakiejkolwiek wzmianki o rzeczonych problemach zdrowotnych.

78 Tym samym zarzut szczegółowy, dotyczący podnoszonego stwierdzenia przez Sąd – bez uzasadnienia – że EUIPO naruszyło obowiązek dbałości, jest bezzasadny.

79 Wynika z tego, że zarzut czwarty odwołania należy oddalić.

80 Ponieważ żaden z zarzutów odwołania nie został uwzględniony, odwołanie należy oddalić.

W przedmiocie kosztów

81 Zgodnie z art. 138 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem, mającym zastosowanie do postępowania odwoławczego na podstawie art. 184 § 1 tego regulaminu, kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę. Ponieważ KD wniosła o obciążenie EUIPO kosztami postępowania, a EUIPO przegrało sprawę, należy obciążyć je kosztami postępowania.

Z powyższych względów Trybunał (dziewiąta izba) orzeka, co następuje:

1) **Odwołanie zostaje oddalone.**

2) **Urząd Unii Europejskiej ds. Własności Intelektualnej (EUIPO) zostaje obciążony kosztami postępowania.**

Podpisy