Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
RIMVYDASA NORKUSA
przedstawiona w dniu 30 stycznia 2025 r.[1]

Sprawa C-364/23 P

ZR
przeciwko

Urzędowi Unii Europejskiej ds. Własności Intelektualnej

Odwołanie – Służba publiczna – Przeniesienie międzyinstytucjonalne – Wniosek o przeniesienie na podstawie art. 8 Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej, złożony w odpowiedzi na ogłoszenie o naborze – Oddalenie tego wniosku – Wpływ kolejności pierwszeństwa, o której mowa w art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego – Naruszenie prawa

1. Niniejsza sprawa daje sposobność przeanalizowania problemu, który stanowi sedno odwołania od wyroku Sądu Unii Europejskiej z dnia 29 marca 2023 r., ZR/EUIPO (T-400/21, zwanego dalej „zaskarżonym wyrokiem", EU:T:2023:169), odnoszącego się do mobilności międzyinstytucjonalnej, a w szczególności do powiązania przepisów dotyczących, po pierwsze, wniosku o przeniesienie urzędnika w następstwie oddelegowania go do innej instytucji Unii[2], a po drugie, procedury, jaką należy zastosować w celu obsadzenia wolnych stanowisk w ramach tej instytucji.

I. Ramy prawne

2. Ramy prawne niniejszego postępowania określone są przytoczonymi poniżej przepisami Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej, zmienionego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r. (Dz.U. 2013, L 287, s. 15) (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym"), w wersji mającej zastosowanie do postępowania głównego.

3. Zgodnie z art. 4 regulaminu pracowniczego:

„Powołanie lub awans dokonywane są jedynie w celu obsadzenia wolnego stanowiska zgodnie z przepisami niniejszego regulaminu pracowniczego.

Pracownicy instytucji są powiadamiani o każdym wolnym stanowisku w tej instytucji, jeśli organ powołujący podejmuje decyzję, iż stanowisko należy obsadzić.

[1] Język oryginału: francuski.

[2] Odniesienie do instytucji w niniejszej opinii należy rozumieć jako obejmujące również inne organy Unii.

Jeżeli wakującego stanowiska nie udaje się obsadzić w wyniku przeniesienia, nadania wyższego stopnia zgodnie z art. 45a lub awansu, należy o tym powiadomić pracowników innych instytucji lub zorganizować wewnętrzny konkurs”.

4. Artykuł 8 regulaminu pracowniczego przewiduje:

„Urzędnik oddelegowany do innej instytucji Unii Europejskiej może, po okresie sześciu miesięcy, wnioskować o przeniesienie do pracy w tej instytucji.

Jeśli instytucja macierzysta urzędnika oraz instytucja, do której został on oddelegowany, wyrażają zgodę na przeniesienie, przyjmuje się, iż urzędnik pełnił całą swoją służbę w Unii w tej ostatniej instytucji. W przypadku takiego przeniesienia nie mają zastosowania przepisy niniejszego regulaminu dotyczące świadczeń finansowych przysługujących w razie zakończenia służby w jednej z instytucji Unii.

[…]”.

5. Artykuł 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego stanowi:

„Przed obsadzeniem wolnego stanowiska w instytucji organ powołujący rozważa w pierwszej kolejności, czy:

a) stanowisko może zostać obsadzone w wyniku:

   (i) przeniesienia, lub

   (ii) powołania zgodnie z art. 45a, lub

   (iii) awansu

   w ramach instytucji;

b) otrzymano wnioski o przeniesienie od urzędników z tej samej grupy zaszeregowania w innych instytucjach, lub

c) w przypadku gdy obsadzenie wolnego stanowiska nie jest możliwe w wyniku rozwiązań wymienionych w lit. a) i b), rozważy, czy można uwzględnić listy odpowiednich kandydatów w rozumieniu art. 30, biorąc w stosownych przypadkach pod uwagę odnośne przepisy dotyczące odpowiednich kandydatów zawarte w załączniku III, lub

d) czy przeprowadzić w instytucji wewnętrzny konkurs otwarty wyłącznie dla urzędników i personelu tymczasowego zgodnie z art. 2 Warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej;

   lub czy przeprowadzić procedurę konkursową w oparciu o kwalifikacje albo o testy, albo zarówno w oparciu o kwalifikacje, jak i testy. […]

   […]”.

6. Artykuł 110 ust. 1 regulaminu pracowniczego stanowi:

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

II. Okoliczności powstania sporu

7. Przedstawione przez Sąd w pkt 2–13 zaskarżonego wyroku okoliczności powstania sporu można zasadniczo streścić w sposób opisany poniżej.

8. Wnosząca odwołanie, urzędniczka Komisji Europejskiej zaszeregowana do grupy AD 5, z dniem 16 września 2013 r. została przeniesiona na swój wniosek do Urzędu Unii Europejskiej ds. Własności Intelektualnej (EUIPO), zgodnie z art. 39 regulaminu pracowniczego. Wykonywała swoje obowiązki najpierw na stanowisku asystenta ds. własności intelektualnej jako członek personelu tymczasowego na podstawie art. 2 lit. a) Warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej, a następnie na stanowisku specjalisty ds. własności intelektualnej jako członek personelu tymczasowego w grupie zaszeregowania AD 6 od dnia 1 marca 2019 r.

9. W dniu 10 marca 2020 r. EUIPO ogłosiło wewnętrzną procedurę przyjmowania zgłoszeń do pracy, mającą na celu zatrudnienie na stanowiskach urzędniczych w EUIPO w szczególności personelu oddelegowanego do tej instytucji (zwaną dalej „ogłoszeniem o przyjmowaniu zgłoszeń do pracy”) w ramach corocznego przeniesienia urzędników (zwanego dalej „corocznym przeniesieniem”). W ogłoszeniu tym wskazano, że jest ono adresowane do wszystkich specjalizacji zawodowych, w tym związanych z własnością intelektualną. EUIPO wskazało, że organ powołujący dokona oceny zgłoszonych kandydatur z uwzględnieniem interesu służby oraz w świetle takich kryteriów jak: (i) kluczowe stanowiska lub kluczowe kompetencje w EUIPO, (ii) przebieg kariery zawodowej i osiągane wyniki w EUIPO, (iii) istniejące możliwości w planie zatrudnienia, (iv) wpływ na budżet oraz (v) pozostały okres obowiązywania umowy lub pozostały okres ważności list rezerwowych.

10. Wnosząca odwołanie odpowiedziała na ogłoszenie o przyjmowaniu zgłoszeń do pracy w wyznaczonym terminie, tj. w dniu 31 marca 2020 r., i zwróciła się o przeniesienie do EUIPO zgodnie z art. 8 regulaminu pracowniczego. Wyjaśniła, że spełnia ona odnośne kryteria i że jej ewentualne przeniesienie jest uzasadnione interesem służby EUIPO.

11. W dniu 28 kwietnia 2020 r. EUIPO opublikowało ogłoszenie o naborze IM/FT&TA/20/47/AD/OD skierowane do urzędników lub członków personelu tymczasowego w grupie zaszeregowania od AD 5 do AD 8 w celu obsadzenia stanowiska specjalisty ds. własności intelektualnej (zwanego dalej „wakującym stanowiskiem”).

12. Wnosząca odwołanie przedłożyła swoją kandydaturę w odpowiedzi na wspomniane ogłoszenie o naborze w dniu 12 maja 2020 r. Wiadomością elektroniczną przesłaną tego samego dnia do organu powołującego wnosząca odwołanie odniosła się do wspomnianego powyżej ogłoszenia o naborze i na podstawie art. 90 ust. 1 regulaminu pracowniczego złożyła wniosek o przeniesienie do EUIPO, zgodnie z art. 8 i 29 regulaminu pracowniczego (zwany dalej „spornym wnioskiem”).

13. Decyzją z dnia 8 września 2020 r. (zwaną dalej „sporną decyzją”) organ powołujący oddalił wniosek o przeniesienie.

14. W dniu 5 listopada 2020 r. EUIPO zatrudniło członka personelu tymczasowego, przyjętego po opublikowanym ogłoszeniu o naborze zewnętrznym w celu utworzenia listy rezerwowej kandydatów, którego początek zatrudnienia został wyznaczony na dzień 1 grudnia 2020 r.

15. W dniu 8 grudnia 2020 r. wnosząca odwołanie wniosła zażalenie na sporną decyzję na podstawie art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego, oddalone decyzją z dnia 22 marca 2021 r. (zwaną dalej „decyzją oddalającą zażalenie”).

III. Postępowanie przed Sądem i zaskarżony wyrok

16. Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 2 lipca 2021 r. wnosząca odwołanie wniosła skargę o stwierdzenie nieważności spornej decyzji i, w razie potrzeby, o stwierdzenie nieważności decyzji oddalającej zażalenie.

17. W uzasadnieniu swojej skargi wnosząca odwołanie podniosła trzy zarzuty. Zarzut pierwszy dotyczył naruszenia art. 4, 8, 27, 29 i 110 regulaminu pracowniczego oraz zasad ciągłości kariery urzędników Unii, porównywania ich osiągnięć i przejrzystości. Zarzut drugi dotyczył naruszenia zasady równego traktowania, a zarzut trzeci – naruszenia obowiązku uzasadnienia oraz obowiązku dbałości, które to naruszenie miało skutkować oczywistym błędem w ocenie równowagi wchodzących w grę interesów.

18. W zaskarżonym wyroku Sąd oddalił te trzy zarzuty i w rezultacie oddalił skargę w całości. Jeśli chodzi w szczególności o zarzut pierwszy, Sąd uznał przede wszystkim w odniesieniu do spornego wniosku, że biorąc pod uwagę kryteria dotyczące brzmienia, treści i kontekstu, w jaki wniosek ten się wpisuje, należy zakwalifikować go jako „wniosek o przeniesienie”, zgodnie z art. 8 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego. Następnie Sąd stwierdził zasadniczo, że nie można uznać, by taki wniosek o przeniesienie między instytucjami, ze względu na swój charakter, dotyczył obsadzenia wakującego stanowiska, będącego przedmiotem ogłoszenia o naborze. Wreszcie Sąd orzekł, że w ramach oceny rzeczonego wniosku EUIPO nie miało obowiązku uwzględnienia art. 29 ust. 1 lit. b) ani art. 4 regulaminu pracowniczego, ponieważ oba te przepisy dotyczą zdaniem Sądu jedynie powiadomienia pracowników innych instytucji o wakujących stanowiskach. Sąd orzekł, że zarzut pierwszy wnoszącej odwołanie był bezzasadny, a w części bezskuteczny, w zakresie, w jakim odnosił się do kwestii spornych dotyczących procedury corocznego przeniesienia.

19. Jeśli chodzi o zarzuty drugi i trzeci, Sąd stwierdził zasadniczo, po pierwsze, że sytuacja wnoszącej odwołanie jest nieporównywalna z sytuacją opisaną w jej argumentacji lub od niej odmienna. W każdym razie analiza jej wniosku, wniesionego poza procedurą corocznego przeniesienia urzędników, nie oznaczała pozytywnego rozpatrzenia go przez administrację. Po drugie, uzasadnienie spornej decyzji było zdaniem Sądu wystarczające, nie zawierało oczywistego błędu w ocenie i zostało wydane z poszanowaniem obowiązku dbałości.

IV. Postępowanie przed Trybunałem i żądania stron

20. W swoim odwołaniu wnosząca je wnosi o:

– uchylenie zaskarżonego wyroku, uznanie jej żądań w sprawie T-400/21 za dopuszczalne i zasadne, a w konsekwencji

– stwierdzenie nieważności w istocie spornej decyzji lub, w przeciwnym razie, skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd, oraz

– obciążenie EUIPO kosztami postępowania.

21. EUIPO wnosi do Trybunału o:

– odrzucenie odwołania w całości jako oczywiście niedopuszczalnego lub, tytułem żądania ewentualnego, oddalenie go jako bezzasadnego, oraz

– obciążenie wnoszącej odwołanie kosztami postępowania przed Sądem i kosztami niniejszego postępowania.

22. Trybunał podjął decyzję o pominięciu rozprawy na podstawie art. 76 § 2 swojego regulaminu postępowania.

V. Analiza prawna

23. W uzasadnieniu odwołania wnosząca je podnosi trzy zarzuty. Zgodnie z wnioskiem Trybunału w niniejszej opinii skupię się na dwóch pierwszych zarzutach. Przed przystąpieniem do analizy ich zasadności należy jednak zwrócić uwagę na wątpliwości podniesione przez EUIPO w odniesieniu do dopuszczalności niniejszego odwołania.

A. W przedmiocie dopuszczalności

24. EUIPO kwestionuje dopuszczalność niniejszego odwołania ze względu na to, że nie wskazano w nim dokładnie części wyroku, których dotyczy to odwołanie, że nie zawiera ono argumentów prawnych na poparcie zarzutów odwołania, że nie jest wystarczająco spójne i zrozumiałe, a zatem że jego celem jest po prostu ponowne rozpatrzenie skargi wniesionej do Sądu. Zdaniem EUIPO odwołanie w całości oparte jest na błędnej według wnoszącej odwołanie ocenie spornego wniosku. Celem takiego argumentu zastosowanego przez wnoszącą odwołanie jest według EUIPO modyfikacja przedmiotu sporu poprzez podniesienie po raz pierwszy przed Trybunałem argumentów, które nie zostały przez nią przywołane przed Sądem.

25. Wnosząca odwołanie twierdzi, że jej odwołanie jest dopuszczalne.

26. Nie zgadzam się ze stanowiskiem przedstawionym przez EUIPO, zgodnie z którym niniejsze odwołanie zasadniczo jest w całości niedopuszczalne. Odwołanie to ma bowiem na celu zakwestionowanie stanowiska przyjętego przez Sąd w zaskarżonym wyroku poprzez przedstawienie zarzutów i argumentów prawnych, za pomocą których wnosząca odwołanie zamierza podważyć to stanowisko. W szczególności wnosząca odwołanie zarzuca Sądowi błędy prawne i wypaczenie okoliczności faktycznych, podnoszone wraz z konkretnym wskazaniem

fragmentów i punktów wspomnianego wyroku. Należy dodać, że jeżeli strona kwestionuje wykładnię lub zastosowanie przez Sąd prawa Unii, tak jak w niniejszej sprawie w odniesieniu do kilku przepisów regulaminu pracowniczego, to jest oczywiście możliwe ponowne podniesienie w ramach odwołania kwestii prawnych rozpatrywanych w pierwszej instancji [3], w przeciwnym wypadku postępowanie odwoławcze byłoby częściowo bezprzedmiotowe.

27. Twierdzenia EUIPO w przedmiocie niedopuszczalności „głównego" argumentu odwołania dotyczącego błędnej według wnoszącej odwołanie oceny jej wniosku również nie wydają się przekonujące. Jak bowiem wynika z przedłożonych Trybunałowi pism wnoszącej odwołanie, zarzuca ona Sądowi przeinaczenie dowodów zawartych w aktach sprawy, a w konsekwencji popełnienie błędu w kwalifikacji prawnej spornego wniosku i wyciągniętych z tego wnioskach prawnych. Otóż te kwestie prawne podlegają jako takie kontroli Trybunału w ramach odwołania [4].

28. Ponadto wprawdzie zgodnie z art. 170 § 1 regulaminu postępowania odwołanie nie może zmieniać przedmiotu postępowania przed Sądem, bowiem właściwość Trybunału w ramach odwołania jest ograniczona do oceny prawnego rozstrzygnięcia zarzutów, w przedmiocie których toczył się spór w pierwszej instancji [5], to jednak ze skargi wniesionej do Sądu wyraźnie wynika, że wnosząca odwołanie zakwestionowała zasadniczo brak wyboru jej kandydatury na wakujące stanowisko, co do którego zaskarżony wyrok wskazał kwalifikację prawną. I ta właśnie kwalifikacja prawna została obecnie zakwestionowana w ramach odwołania przez Trybunałem. W związku z tym, wbrew temu, co twierdzi EUIPO, nie można przyjąć, że ten „główny" argument wnoszącej odwołanie zmienia przedmiot postępowania przed Trybunałem.

29. Uważam zatem, że dopuszczalność odwołania, podobnie jak dopuszczalność jego „głównego" argumentu, nie budzi żadnych wątpliwości. W związku z powyższym należy kontynuować analizę prawną co do istoty.

B. Co do istoty

1. Uwagi dotyczące kontekstu sprawy

30. Przed oddaniem się analizie przywołanych powyżej podniesionych zagadnień prawnych zamierzam przedstawić kilka uwag wstępnych dotyczących kontekstu, niezbędnych dla właściwego zrozumienia kwestii, którą Trybunał rozpatruje w niniejszej sprawie.

31. W tym względzie należy przypomnieć, że wnosząca odwołanie złożyła dwa wnioski, opisane w pkt 10 i 12 niniejszej opinii. Tym samym pojawia się kwestia związku pomiędzy kilkoma procedurami, które połączyły się w niniejszej sprawie, a mianowicie (i) kandydaturą na wakujące stanowisko, zgodnie z zasadami obowiązującymi przy obsadzaniu wolnych stanowisk, określonymi w art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego, (ii) wnioskiem o przeniesienie między instytucjami po oddelegowaniu urzędnika do instytucji przyjmującej zgodnie z art. 8 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego oraz (iii) corocznym przeniesieniem urzędników, które –

[3] Wyrok z dnia 13 lipca 2000 r., Salzgitter/Komisja (C-210/98 P, EU:C:2000:397, pkt 43).

[4] Zobacz wyrok z dnia 28 stycznia 2021 r., Qualcomm i Qualcomm Europe/Komisja (C-466/19 P, EU:C:2021:76, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo); zob. podobnie wyrok z dnia 28 lipca 2011 r., Diputación Foral de Vizcaya i in./Komisja (od C-474/09 P do C-476/09 P, EU:C:2011:522, pkt 58).

[5] Zobacz wyrok z dnia 10 lipca 2019 r., VG/Komisja (C-19/18 P, EU:C:2019:578, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo).

jak wynika z dokumentów w aktach sprawy – stanowi procedurę sui generis, wewnętrzną i specyficzną dla EUIPO (zwaną dalej „procedurą sui generis"), nieprzewidzianą w regulaminie pracowniczym [6].

32. Niemniej jednak decyzja, na którą została wniesiona skarga do Sądu, została wydana wyłącznie w odniesieniu do drugiego wniosku, opisanego w pkt 12 niniejszej opinii, z którego zasadniczo wynika, iż organ powołujący nie wybrał kandydatury zgłoszonej przez wnoszącą odwołanie po ogłoszeniu o naborze na tej podstawie, że wnosząca odwołanie, zatrudniona w innej instytucji Unii, nie była adresatem tego ogłoszenia. Organ powołujący potraktował jednak ten drugi wniosek jako wniosek o przeniesienie w rozumieniu art. 8 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego w oparciu o kryteria wynikające z corocznego przeniesienia urzędników [7], którego zgodność z prawem została potwierdzona przez Sąd w zaskarżonym wyroku.

33. W tym względzie trudno jest jednak zrozumieć, po pierwsze, czy należy uznać, że ogłoszenie o naborze może dotyczyć wnoszącej odwołanie [8], oraz po drugie, czy istnienie związku pomiędzy wnioskiem o przeniesienie w rozumieniu art. 8 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego i corocznym przeniesieniem urzędników może uzasadnić zastosowanie kryteriów wynikających z tej procedury do oceny wspomnianego wniosku, zwłaszcza w sytuacji, gdy złożenie tego wniosku nastąpiło poza samą tą procedurą [9]. Szczególnie godne ubolewania są niejasność w odniesieniu do tych dwóch ostatnich kwestii oraz brak stanowiska Sądu w tym względzie w zaskarżonym wyroku.

34. Jednak pomimo wynikającej z tego niepewności, znacząco utrudniającej ocenę prawną niniejszej sprawy, należy tę ocenę prawną przeprowadzić.

2. W przedmiocie pierwszego zarzutu odwołania

35. W pierwszym zarzucie odwołania, składającym się z trzech części, wnosząca odwołanie kwestionuje zastosowanie w niniejszej sprawie art. 4, 8, 27, 29 i 110 regulaminu pracowniczego.

36. Właśnie w ramach tego zarzutu, a w szczególności jego części pierwszej, należy przeprowadzić analizę kwestii, która ma istotne znaczenie w niniejszej sprawie, a mianowicie, czy Sąd, po pierwsze, prawidłowo określił kwalifikację prawną spornego wniosku, i po drugie, czy prawidłowo wyciągnął z tego wnioski prawne.

[6] Jeżeli chodzi konkretnie o tę ostatnią procedurę, z informacji zawartych w aktach sprawy wnioskuję, że procedura ta, w przeciwieństwie do procedury, o której mowa w art. 8 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego, przeznaczonej wyłącznie dla urzędników Unii, obejmuje nie tylko urzędników z innych instytucji, którzy wyrażają zainteresowanie przeniesieniem, ale także pracowników kontraktowych i tymczasowych oraz osoby znajdujące się na liście rezerwowej Europejskiego Urzędu Doboru Kadr (EPSO). Ponadto procedura ta polega na porównaniu kandydatów, których profile i sytuacje administracyjne różnią się, zgodnie z kryteriami opisanymi w pkt 9 niniejszej opinii, w celu ustalenia, którzy z nich mogą zostać powołani na urzędników EUIPO na stanowiska zastrzeżone w tym celu w budżecie, które mogą być obsadzone wyłącznie w ramach tej procedury wewnętrznej, bez publikacji ogłoszenia o naborze.

[7] Zobacz pkt 9 niniejszej opinii.

[8] Gwoli ścisłości należy zauważyć, że jak wynika z przedmiotowego ogłoszenia o naborze, nie przytacza ono żadnego przepisu regulaminu pracowniczego jako podstawy prawnej, lecz odnosi się wyłącznie do „mobilności wewnętrznej". Tymczasem przed Sądem wnosząca odwołanie zakwestionowała te aspekty tego ogłoszenia, dodając, że w każdym razie, jako członek personelu tymczasowego EUIPO, mogła ona ubiegać się o wolne stanowisko, o którym mowa w ogłoszeniu.

[9] W ramach niniejszego odwołania (zob. pkt 61–69 niniejszej opinii) wnosząca odwołanie zmierza do podważenia stanowiska Sądu, zgodnie z którym jej argumenty kwestionujące podstawę prawną procedury corocznego przeniesienia i zastosowanie kryteriów rzeczonej procedury do jej wniosku były bezzasadne lub pozbawione znaczenia. Podnosi ona w ten sposób, że jej wniosek powinien zostać rozpatrzony do celów opublikowanego ogłoszenia o naborze i z uwzględnieniem jej osiągnięć.

a) W przedmiocie części pierwszej zarzutu pierwszego

37. W ramach części pierwszej zarzutu pierwszego wnosząca odwołanie podnosi naruszenie prawa przez Sąd w związku ze stwierdzeniem tej instytucji dotyczącym kwalifikacji spornego wniosku i konsekwencji, jakie z niego wyciągnięto w zaskarżonym wyroku [10]. Uważa ona, że art. 8 i 29 regulaminu pracowniczego nie regulują dwóch odrębnych postępowań. Wykładni art. 8 regulaminu pracowniczego nie można dokonywać w ten sposób, że dotyczy on sytuacji bez wakatu na stanowisku pracy, ponieważ takie podejście byłoby sprzeczne nie tylko z brzmieniem art. 4 regulaminu pracowniczego, lecz również z celem art. 4 i 29 tego regulaminu. Konieczne jest bowiem istnienie wakującego stanowiska, na które urzędnik może zostać przeniesiony, ponieważ nie zostaje on przeniesiony na stanowisko, które zajmuje w instytucji pochodzenia, tym bardziej że poszczególne stanowiska powinny być przewidziane w budżecie każdej instytucji przyjmującej. Wnosząca odwołanie zarzuca również Sądowi, że ten wypaczył dowody zawarte w aktach sprawy, a w szczególności rzeczywiste brzmienie spornego wniosku, gdy przyjął, że był to wniosek o przeniesienie w rozumieniu art. 8 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego.

38. W niniejszej sprawie Trybunał będzie musiał ustalić, czy Sąd słusznie wykluczył jednoczesne stosowanie w szczególności art. 8 i art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego, i stwierdził w istocie, że wniosek o przeniesienie międzyinstytucjonalne w rozumieniu art. 8 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego nie może zostać złożony bezpośrednio w odniesieniu do konkretnego wolnego stanowiska, którego dotyczy ogłoszenie o naborze [11].

39. Moim zdaniem rozumowanie Sądu, w szczególności w pkt 60–64 zaskarżonego wyroku [12], zgodnie z którym zasadniczo należy w sposób bezwzględny odróżnić wniosek o przeniesienie do innej instytucji w następstwie oddelegowania urzędnika w rozumieniu art. 8 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego od przepisów regulujących możliwości obsadzenia wolnych stanowisk, w szczególności w drodze wniosku o przeniesienie do innej instytucji w rozumieniu art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego, narusza prawo z powodów, które przedstawię poniżej. W szczególności w zakresie, w jakim rozróżnienie to wydaje się narażać na szwank – od chwili kwalifikacji prawnej spornego wniosku – całość rozumowania Sądu, wydaje mi się, że bardziej stosowne jest rozpoczęcie niniejszej analizy od zbadania zasadności wspomnianego rozróżnienia, zanim jeszcze przejdę do analizy tej kwalifikacji.

40. W tym względzie należy przede wszystkim zauważyć, że wykładnia *literalna* art. 8 i art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego stoi na przeszkodzie bezwzględnemu rozróżnieniu dokonanemu przez Sąd w zaskarżonym wyroku. Pierwszy z tych przepisów dotyczy bowiem w szczególności przypadku wniosku o przeniesienie urzędnika w następstwie oddelegowania go do innej instytucji Unii. Tak więc art. 8 regulaminu pracowniczego nie przewiduje żadnego ograniczenia możliwości przeniesienia urzędników w szczególności na podstawie art. 29 ust. 1 lit. b) regulaminu pracowniczego.

41. Jeśli chodzi o art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego, przepis ten dotyczy konkretnych możliwości, które organ powołujący może rozważyć w celu obsadzenia wakujących stanowisk, a mianowicie przeniesienia, powołania zgodnie z art. 45a regulaminu pracowniczego lub awansu w ramach instytucji, przeniesienia międzyinstytucjonalnego oraz procedury wyboru opartej na analizie list odpowiednich kandydatów i konkursu.

[10] Zobacz pkt 18 niniejszej opinii.

[11] Punkt 61 i pkt 63 tiret pierwsze zaskarżonego wyroku.

[12] Przesłanka dotycząca tego rozróżnienia została już przedstawiona pkt 39 zaskarżonego wyroku, poprzedzającym kwalifikację prawną spornego wniosku, a następnie została szerzej rozwinięta w pkt 60–64 tego wyroku, po tej kwalifikacji.

42. Tak więc z brzmienia art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego wynika, że przepis ten ustanawia porządek pierwszeństwa, którym organ powołujący powinien się kierować przy obsadzaniu wolnych stanowisk, przyznając pierwszeństwo urzędnikom już zatrudnionym w danej instytucji, następnie urzędnikom innych instytucji, a w dalszej kolejności kandydatom umieszczonym na listach odpowiednich kandydatów i wreszcie kandydatom wyłonionym w drodze zorganizowanego konkursu [13]. Nie może zatem budzić wątpliwości, że zgodnie z tym ostatnim przepisem organ powołujący musi dokładnie zbadać kandydatury, które zostały złożone zgodnie z porządkiem pierwszeństwa określonym w omawianym przepisie [14].

43. Po drugie, wykładnia *systemowa* art. 8 i art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego również stoi na przeszkodzie wprowadzonemu przez Sąd rozróżnieniu w zakresie stosowania tych przepisów. Należy bowiem przypomnieć, że art. 8, który znajduje się w tytule pierwszym regulaminu pracowniczego, należy, jak wskazuje jego tytuł, do przepisów ogólnych regulaminu pracowniczego. Natomiast art. 29 znajduje się w rozdziale I, zatytułowanym „Zatrudnienie", tytułu III, zatytułowanego „Kariera zawodowa urzędnika".

44. W związku z powyższym uważam, jak już wskazała rzecznik generalna J. Kokott [15], że ogólne przepisy regulaminu pracowniczego mogą mieć zastosowanie we wszystkich dziedzinach europejskiego prawa służby publicznej. Stwierdzenie to znajduje potwierdzenie w orzecznictwie [16]. W związku z tym ogólny charakter przepisu, o którym mowa w art. 8 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego, dotyczącego wniosku o przeniesienie urzędnika w następstwie oddelegowania go, przemawia za wykładnią tego przepisu łącznie z art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego, dotyczącym, po pierwsze, szczególnych możliwości obsadzenia stanowiska w instytucjach przyjmujących, a po drugie, porządku pierwszeństwa, którego należy przestrzegać w tym celu.

45. Odmienna wykładnia wynikająca w szczególności z pkt 62 i 63 zaskarżonego wyroku, zgodnie z którą wniosek o przeniesienie złożony na podstawie art. 8 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego nie może dotyczyć bezpośrednio konkretnego wakującego stanowiska opublikowanego przez organ powołujący, skutkowałaby ograniczeniem możliwości ubiegania się przez oddelegowanych urzędników o konkretne stanowiska pracy, podczas gdy takie ograniczenie nie istniałoby w odniesieniu do urzędników, którzy nie zostali oddelegowani.

[13] Wniosek ten nasuwał się od czasu wydania wyroku z dnia 18 marca 1999 r., Carbajo Ferrero/Parlament (C-304/97 P, EU:C:1999:152, pkt 29, 30 i przytoczone tam orzecznictwo). Wprawdzie wyrok ten został wydany w odniesieniu do pierwotnej wersji art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego, który ustanawiał porządek uprzywilejowania silnie skoncentrowany na urzędnikach i innych pracownikach już zatrudnionych w instytucji, w zakresie, w jakim lit. a) i b) tego przepisu przewidywały, odpowiednio, po pierwsze, możliwość awansu lub przeniesienia w ramach instytucji, a po drugie, możliwość organizowania konkursów wewnątrz instytucji, a dopiero na trzecim miejscu rozpatrywanie wniosków o przeniesienie składanych przez urzędników innych instytucji. Jednakże wniosek dotyczący porządku pierwszeństwa, ustalony w omawianym wyroku, narzuca się raczej w następstwie nowej wersji art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego, mającej zastosowanie w niniejszej sprawie, która obecnie mówi, po pierwsze, o urzędnikach danej instytucji, a po drugie, o urzędnikach innych instytucji, kładąc w ten sposób nacisk na pierwszeństwo przyznane urzędnikom przy badaniu ich ewentualnego zatrudnienia na wakujące stanowisko, a następnie jedynie o możliwości zbadania list odpowiednich kandydatów lub zorganizowania konkursu wewnętrznego.

[14] Jednakże użycie słowa „może" w art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego wyraźnie oznacza, że organ powołujący nie jest związany w sposób absolutny (wyrok z dnia 13 lipca 2000 r., Parlament/Richard, C-174/99 P, EU:C:2000:412, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

[15] Stanowisko rzecznik generalnej J. Kokott w sprawie Komisja/Strack – Szczególna procedura kontroli orzeczeń (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, pkt 30).

[16] W odniesieniu do jednoczesnego stosowania art. 4, 29 i w istocie art. 7 regulaminu pracowniczego w zakresie, w jakim dotyczy to „przeniesienia", zob. wyrok z dnia 24 lutego 1981 r., Carbognani i Coda Zabetta/Komisja (161/80 i 162/80, EU:C:1981:51, pkt 19), a w odniesieniu do jednoczesnego stosowania art. 4 i 29 regulaminu pracowniczego – wyrok z dnia 2 października 1986 r., R./Komisja (75/85, EU:C:1986:347, pkt 18).

Tymczasem zamiast przyznania oddelegowanym urzędnikom dodatkowego prawa do przeniesienia, artykuł ten, zgodnie z wykładnią Sądu, prowadzi do ograniczenia ich prawa. Z *teleologicznego* punktu widzenia wątpię, czy mogło to być intencją prawodawcy Unii.

46. Nie przekonuje mnie również argument Sądu, zgodnie z którym wyłączenie oddelegowanych urzędników z procedury przewidzianej w art. 29 ust. 1 lit. b) regulaminu pracowniczego jest uzasadnione potrzebą poszerzenia przez organ powołujący wyboru poza możliwości oferowane przez art. 29 ust. 1 lit. a) regulaminu pracowniczego [17], poprzez wspieranie mobilności urzędników Unii, jak również interesu służby [18]. Rozumiem, że przeniesienie oddelegowanego urzędnika w następstwie jego wniosku złożonego na podstawie art. 8 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego nie zapewniłoby danej instytucji Unii dodatkowych zasobów ludzkich w porównaniu z zatrudnieniem osób, które nie pracują już w tej samej instytucji, jak wskazano w pkt 43 zaskarżonego wyroku, z czego wynika ewentualny interes w ograniczeniu możliwości ubiegania się przez oddelegowanych urzędników o wolne stanowiska na podstawie art. 29 ust. 1 lit. b) regulaminu pracowniczego.

47. Jednakże przyjęcie takiego twierdzenia oznaczałoby w istocie, że interes służby polegający na zwiększeniu liczby personelu poprzez korzystanie z pracy urzędników zatrudnionych w innych instytucjach miałby pierwszeństwo przed celem w postaci rekrutacji osób spełniających najwyższe wymogi w zakresie kwalifikacji, wydajności i uczciwości [19], ponieważ pozbawiałby oddelegowanego urzędnika samej możliwości przekonania organu powołującego o spełnianiu tych wymogów w porównaniu z urzędnikami, którzy nie zostali oddelegowani. W rezultacie w rzeczywistości ograniczyłoby to wybór organu powołującego, zamiast go poszerzyć.

48. Wreszcie z praktycznego punktu widzenia wykładnia, zgodnie z którą wniosek o przeniesienie międzyinstytucjonalne w rozumieniu art. 8 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego nie może dotyczyć bezpośrednio konkretnego wolnego stanowiska, będącego przedmiotem ogłoszenia o naborze, mogłaby powodować, że możliwość przeniesienia przewidziana w tym przepisie byłaby całkowicie bezskuteczna.

49. W tym względzie decyzja Sądu o wyłączeniu w szczególności z jednoczesnego stosowania art. 8 i 29 regulaminu pracowniczego, wydaje mi się mało logiczna. Jeżeli bowiem wniosek o przeniesienie nie dotyczy wolnego stanowiska, w odniesieniu do którego wydano ogłoszenie o naborze, to gdzie zatem dany urzędnik miałby zostać przeniesiony [20]? Ponadto takie wyłączenie mogłoby być sprzeczne z ograniczeniami budżetowymi, ponieważ każde stanowisko, któremu władze budżetowe przyznały stały charakter w ramach każdej instytucji Unii, musi być starannie przewidziane w planie zatrudnienia załączonym do odpowiedniej sekcji budżetu [21]. Tymczasem, jak słusznie zauważa wnosząca odwołanie, urzędnik nie przenosi się do instytucji przyjmującej wraz ze swoim stanowiskiem w instytucji pochodzenia. Innymi słowy, urzędnik może zostać przeniesiony do instytucji przyjmującej tylko wtedy, gdy przewidziane jest stałe wakujące stanowisko do obsadzenia i gdy przestrzegane są przepisy regulaminu pracowniczego mające na celu obsadzenie tego stanowiska.

[17] Punkt 60 tiret drugie zaskarżonego wyroku.

[18] Punkt 61 zaskarżonego wyroku.

[19] Artykuł 27 regulaminu pracowniczego.

[20] Gdyby należało rozumieć, że urzędnik zostałby przeniesiony na stanowisko zastrzeżone w tym celu w ramach corocznego przeniesienia, zob. pkt 50 niniejszej opinii.

[21] Artykuł 6 ust. 1 regulaminu pracowniczego.

50. W tej sytuacji stwierdzenie Sądu, przypomniane w pkt 38 niniejszej opinii, można rozumieć w ten sposób, że wniosek o przeniesienie może dotyczyć wyłącznie stanowisk przewidzianych konkretnie przez instytucję przyjmującą w ramach ustanowionej w tym celu procedury wewnętrznej, która nie została przewidziana w regulaminie pracowniczym, a mianowicie procedury corocznego przeniesienia. Należy jednak stwierdzić, że taka wykładnia, która w żaden sposób nie wynika wyraźnie z zaskarżonego wyroku, nie uwzględnia ogólnego charakteru przepisu dotyczącego przeniesienia międzyinstytucjonalnego urzędnika w następstwie oddelegowania go, przewidzianego art. 8 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego.

51. Co więcej, nie widzę żadnego obiektywnego powodu, dla którego wniosek o przeniesienie złożony przez urzędnika w następstwie oddelegowania go powinien być ograniczony do stanowisk wyraźnie przewidzianych w instytucji w ramach wewnętrznej procedury instytucji przyjmującej. Otóż coroczne przeniesienie – procedura sui generis przewidująca dodatkową możliwość przesunięć międzyinstytucjonalnych w stosunku do tej przewidzianej w regulaminie pracowniczym w celu uzyskania dostępu do stanowisk urzędniczych w EUIPO – nie może mieć pierwszeństwa przed systemem określonym w regulaminie pracowniczym dotyczącym przeniesień w następstwie oddelegowania urzędnika, którego zastosowanie do EUIPO jest wymagane na mocy aktów, które go ustanawiają [22]. Aby nadać pełną skuteczność temu systemowi, należy rozpatrywać go w związku z art. 4 i 29 regulaminu pracowniczego [23]. W każdym razie takie ograniczenie mogłoby prowadzić do ustanowienia odmiennego traktowania urzędników oddelegowanych, którzy zwrócili się o przeniesienie do EUIPO na podstawie art. 8 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego, objęte szczególną procedurą wewnętrzną, oraz urzędników oddelegowanych do innej instytucji Unii, nieprzewidującej takiej procedury, i którzy ubiegają się o przeniesienie do niej, bez obiektywnego uzasadnienia.

52. Wniosek ten jest tym bardziej zasadny, że – jak wynika z dokumentów przedłożonych Sądowi – procedura corocznego przeniesienia wydaje się mieć inny zakres niż procedura dotycząca wniosku o przeniesienie w rozumieniu art. 8 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego [24]. Tymczasem, jak wynika z zaskarżonego wyroku, Sąd potwierdził analizę przeprowadzoną w spornej decyzji w oparciu o kryteria oceny wynikające ze wspomnianej procedury, zastosowane do spornego wniosku, nie badając, mimo że wnosiła o to wnosząca odwołanie, czy istnieje jakikolwiek związek między tą procedurą a procedurą, o której mowa w tym art. 8 akapit pierwszy w związku z art. 29 regulaminu pracowniczego.

53. Tytułem jedynie uzupełnienia warto zauważyć, że wykluczenie jednoczesnego stosowania w szczególności art. 8 i 29 regulaminu pracowniczego jest sprzeczne z rozumowaniem przedstawionym w samej spornej decyzji. Zgodnie z tym rozumowaniem rozpatrywanie kandydatury wnoszącej odwołanie w ramach ogłoszenia o naborze wykluczono ze względu na to, że ogłoszenie to nie było skierowane do niej jako urzędnika innej instytucji, co zostało również wyjaśnione w decyzji oddalającej zażalenie. Tymczasem ze spornej decyzji nie wynika nic, co mogłoby sugerować, że wniosek w żadnym razie nie mógł dotyczyć wolnego stanowiska [25]. W tym względzie należy zauważyć, że twierdzenie EUIPO na temat adresatów spełniających wymogi

[22] Artykuł 1a ust. 2 regulaminu pracowniczego.

[23] Z systemu przewidzianego w regulaminie pracowniczym wynika bowiem, że w przypadku nieobsadzonego stanowiska zastosowanie mają art. 4 i 29 regulaminu pracowniczego (zob. podobnie wyrok z dnia 24 lutego 1981 r., Carbognani i Coda Zabetta/Komisja, 161/80 i 162/80, EU:C:1981:51, pkt 19), ponieważ art. 4 ustanawia obowiązek publikacji każdego wakującego stanowiska, a art. 29 przewiduje kolejność pierwszeństwa odwołania się do konkretnych możliwości obsadzenia tego wakującego stanowiska.

[24] Zobacz przypis 6 do niniejszej opinii.

[25] Zobacz pkt 32 niniejszej opinii.

ogłoszenia o naborze, podważane przez wnoszącą odwołanie przed Sądem, nie zostało zbadane w zaskarżonym wyroku. W związku z tym powyższych rozważań nie mogą podważyć przeciwne argumenty EUIPO, które wynikają z błędnego odczytania pkt 62 i 64 tego wyroku.

54. W świetle wszystkich tych okoliczności uważam, że Sąd w zaskarżonym wyroku naruszył prawo w zakresie, w jakim orzekł, iż sporny wniosek, zakwalifikowany jako wniosek o przeniesienie w rozumieniu art. 8 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego ze względu na sam swój charakter, nie mógł dotyczyć konkretnego wakującego stanowiska, i w konsekwencji błędnie oddalił jako bezskuteczne argumenty wnoszącej odwołanie dotyczące w istocie braku jednoczesnego zastosowania z wyżej wymienionym przepisem właśnie przepisu art. 29 regulaminu pracowniczego.

55. W tym względzie należy stwierdzić, jak już zauważyłem na początku niniejszej analizy, że błąd ten ma wpływ na pozostałą część uzasadnienia Sądu poświęconą badaniu zasadności skargi. Dotyczy to również kwalifikacji prawnej spornego wniosku, w odniesieniu do której Sąd uznał za konieczne dokonanie kategoryzacji tego wniosku w sposób binarny albo jako wniosku o przeniesienie, albo jako formularza zgłoszeniowego w odpowiedzi na ogłoszenie o naborze. Tymczasem, jak wynika z powyższych uwag, obie procedury mogą być stosowane równolegle i w konsekwencji wniosek o przeniesienie na podstawie art. 8 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego mógł rzeczywiście dotyczyć wakującego stanowiska wskazanego w ogłoszeniu o naborze. Sąd naruszył prawo, gdy dokonał podziału spornego wniosku przy jego kwalifikacji prawnej.

56. Ponadto chciałbym zauważyć, że ponieważ ze spornego wniosku wynika, iż poprzez złożenie odpowiedzi na ogłoszenie o naborze wnosząca odwołanie zamierzała przenieść się do EUIPO i zostać tam urzędnikiem, dokładny sposób sformułowania tego spornego wniosku jest moim zdaniem nieistotny. Do organu powołującego należy bowiem dokonanie kwalifikacji prawnej wniosku w sposób odzwierciedlający sens, jaki zamierzał mu nadać jego autor[26]. Tymczasem w niniejszej sprawie było dokładnie odwrotnie: w ogłoszeniu o naborze w EUIPO nie wskazano żadnej podstawy prawnej, podczas gdy okoliczność, że wnosząca odwołanie w swoim spornym wniosku powołała dwie podstawy prawne, a mianowicie art. 8 i 29 regulaminu pracowniczego, moim zdaniem w sposób całkowicie prawidłowy, została zinterpretowana na jej niekorzyść.

57. Wynika z tego, że należy moim zdaniem uwzględnić część pierwszą zarzutu pierwszego odwołania. W związku z tym pozostałe części zarzutów pierwszego i drugiego zbadam jedynie tytułem uzupełnienia.

b) W przedmiocie części drugiej zarzutu pierwszego

58. W odniesieniu do części drugiej zarzutu pierwszego wnosząca odwołanie podnosi, że Sąd naruszył jej prawo do obrony lub przynajmniej błędnie zinterpretował zarzut pierwszy i pominął niektóre z jej argumentów, koncentrując się na argumentach EUIPO dotyczących sprawozdań z oceny bez wyważenia ich z argumentami sformułowanymi przez wnoszącą odwołanie, tym bardziej że sprawozdania te nie znajdowały się w aktach sprawy przed Sądem.

[26] W tym względzie należy zauważyć, że wnioskodawca, który zwraca się do organu powołującego, może nawet mylić się co do podstawy prawnej swojego żądania. Okoliczność ta nie powinna jednak działać na jego niekorzyść, ponieważ organ powołujący, który jest zobowiązany do uwzględnienia wszystkich czynników mogących mieć wpływ na jego decyzję, jest zobowiązany do dokonania prawidłowej kwalifikacji prawnej przedstawionych mu dokumentów.

59. Argumenty te nie wydają się przekonujące. Prawdą jest bowiem, że Sąd oparł się na argumentach EUIPO odnoszących się do sprawozdań z oceny dotyczących wnoszącej odwołanie. Wnosząca odwołanie, która nie twierdzi, że nie znała ich treści, mogła jednak skutecznie realizować swoje prawo do obrony w zakresie ocen dokonanych na podstawie tych sprawozdań. Tym samym zarzucane naruszenie jej prawa do obrony nie może wynikać z braku tych sprawozdań w aktach sprawy przed Sądem, zwłaszcza że sama wnosząca odwołanie nie uznała za stosowne przedstawić tych dokumentów Sądowi.

60. Ponadto z pkt 52 i 53 zaskarżonego wyroku wynika, wbrew twierdzeniom wnoszącej odwołanie, że w swojej ocenie Sąd wziął pod uwagę nie tylko sprawozdania z oceny, ale również inne czynniki, takie jak umiejętności wnoszącej odwołanie i stanowiska, które zajmowała ona w trakcie swojej kariery w EUIPO. Poza tym okoliczność, że Sąd oddalił argumenty wnoszącej odwołanie, nie może oznaczać, że naruszył on jej prawo do obrony lub przynajmniej błędnie zinterpretował swój zarzut pierwszy i nie zbadał niektórych jej argumentów. Część drugą zarzutu pierwszego należy zatem oddalić.

c) W przedmiocie części trzeciej zarzutu pierwszego

61. W ramach części trzeciej zarzutu pierwszego wnosząca odwołanie podnosi, że Sąd naruszył prawo ze względu na to, że po pierwsze, oddalił on jej zastrzeżenia dotyczące procedury corocznego przeniesienia jako pozbawione znaczenia, mimo że kryteria wynikające z tej procedury zostały zastosowane przy rozpatrywaniu jej wniosku, a po drugie, przeinaczył dowody zawarte w aktach sprawy, gdy uznał, że sporny wniosek nie został rozpatrzony w ramach corocznego przeniesienia. Dodatkowo wnosząca odwołanie zarzuca Sądowi naruszenie ciążącego na nim obowiązku uzasadnienia poprzez jedynie częściowe ustosunkowanie się do jej argumentów.

62. Tytułem przypomnienia, w pkt 69 zaskarżonego wyroku Sąd orzekł zasadniczo, że wszelkie argumenty przedstawione przez wnoszącą odwołanie w odniesieniu do corocznego przeniesienia były nieistotne w kontekście kontroli zgodności z prawem spornej decyzji, która dotyczyła innego wniosku o przeniesienie. W pkt 70 i 71 zaskarżonego wyroku Sąd uznał argumentację wnoszącej odwołanie dotyczącą naruszenia art. 110 regulaminu pracowniczego za niedopuszczalną, zasadniczo z powodu braku jasnych i precyzyjnych wskazówek co do wpływu tego naruszenia na jej sytuację osobistą lub na treść spornej decyzji.

63. Na wstępie pragnę stwierdzić, że nie podzielam stanowiska EUIPO przedstawionego w odpowiedzi na argumentację wnoszącej odwołanie streszczoną w pkt 61 niniejszej opinii, zgodnie z którym to stanowiskiem wnosząca odwołanie nie opiera się na żadnej okoliczności prawnej, lecz ogranicza się do powtórzenia argumentów, które podniosła już przed Sądem, a tym samym dąży do zakwestionowania dokonanej przez Sąd oceny okoliczności faktycznych. Choć w istocie samo powtórzenie argumentów już podniesionych przed Sądem mogłoby prowadzić do ich odrzucenia [27], to należy przypomnieć, że w przypadku gdy strona kwestionuje dokonane przez Sąd wykładnię lub zastosowanie prawa Unii, tak jak w niniejszej sprawie w odniesieniu do zgodności z prawem procedury zastosowanej przy rozpatrywaniu zaskarżonego wniosku w świetle różnych przepisów regulaminu pracowniczego, możliwe jest oczywiście ponowne podniesienie w postępowaniu odwoławczym kwestii prawnych, które zostały zbadane przed tym

[27] Zobacz podobnie wyroki: z dnia 19 listopada 1998 r., Parlament/Gutiérrez de Quijano y Lloréns (C-252/96 P, EU:C:1998:551, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo); z dnia 15 lipca 2021 r., DK/ESDZ (C-851/19 P, EU:C:2021:607, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

ostatnim sądem [28], gdyż w przeciwnym wypadku postępowanie odwoławcze byłoby częściowo bezprzedmiotowe. W związku z tym należy odrzucić argumentację EUIPO, zgodnie z którą część trzecia zarzutu pierwszego jest niedopuszczalna.

64. W tej sytuacji w dalszej części wywodu odniosę się do meritum argumentacji wnoszącej odwołanie. Na wstępie należy przypomnieć, że oceny spornego wniosku dokonano w świetle kryteriów wynikających z procedury corocznego przeniesienia. A zatem to właśnie na podstawie tej oceny Sąd uznał, że sporny wniosek został należycie rozpatrzony przez EUIPO [29].

65. Uważam, że Sąd nie mógł, bez naruszenia prawa w zaskarżonym wyroku, odrzucić jako nieistotnych argumentów wnoszącej odwołanie odnoszących się w istocie do procedury corocznego przeniesienia na tej tylko podstawie, że przedmiot rozpatrywanej przez niego skargi dotyczył innego wniosku o przeniesienie złożonego poza terminem przewidzianym na wyrażenie zainteresowania przeniesieniem. To stwierdzenie Sądu znacząco odbiega bowiem od rzeczywistego charakteru oceny spornego wniosku, ponieważ pomimo złożenia tego wniosku w odpowiedzi na ogłoszenie o naborze jego ocena została przeprowadzona w świetle kryteriów wynikających z innej procedury corocznego przeniesienia i na tej podstawie została uznana przez Sąd [30].

66. Pomijając jednak okoliczność, że Sąd w żaden sposób nie przeanalizował związku między procedurą corocznego przeniesienia, która jest procedurą sui generis, a procedurą, o której mowa w art. 8 akapit pierwszy w związku z art. 29 regulaminu pracowniczego, w celu dokonania oceny zasadności zastosowania kryteriów wynikających z pierwszej z tych procedur w drugiej z nich [31], w sposób bardziej ogólny pozbawił on wnoszącą odwołanie możliwości zakwestionowania stosowności tego zastosowania w ramach analizy jej wniosku. W tym względzie muszę zwrócić szczególną uwagę na twierdzenie wnoszącej odwołanie, że nie miała ona żadnego wpływu na procedurę lub na kryteria zastosowane do oceny jej wniosku.

67. W tych okolicznościach procedura corocznego przeniesienia jest moim zdaniem nierozerwalnie związana z tymi kryteriami [32]. Tym samym należy uznać, że zastosowanie kryteriów wynikających z tej procedury przy rozpatrywaniu spornego wniosku umożliwia wnoszącej odwołanie zakwestionowanie zgodności z prawem tej procedury, z której wynikają rzeczone kryteria.

68. W związku z tym stwierdzenie Sądu, zgodnie z którym argumenty wnoszącej odwołanie dotyczące zgodności z prawem procedury corocznego przeniesienia należy odrzucić w świetle art. 4 i 29 regulaminu pracowniczego jako nieistotne, uważam za naruszenie prawa.

69. Z powyższego wynika, że część trzecia zarzutu pierwszego jest zasadna.

[28] Wyrok z dnia 13 lipca 2000 r., Salzgitter/Komisja (C-210/98 P, EU:C:2000:397, pkt 43).

[29] Zobacz pkt 32 niniejszej opinii oraz pkt 51–55 w związku z pkt 5 zaskarżonego wyroku.

[30] Zobacz przypis 29 do niniejszej opinii.

[31] Zobacz pkt 33 i 52 niniejszej opinii.

[32] Zobacz analogicznie wyrok z dnia 17 grudnia 2020 r., BP/FRA (C-601/19 P, EU:C:2020:1048, pkt 38).

3. W przedmiocie drugiego zarzutu odwołania

70. W ramach drugiego zarzutu odwołania, składającego się z trzech części, wnosząca odwołanie twierdzi, że poprzez oddalenie jej zarzutu dotyczącego naruszenia zasady równego traktowania Sąd dopuścił się naruszenia prawa, naruszył obowiązek uzasadnienia i jej prawo do obrony oraz przeinaczył dowody zawarte w aktach sprawy.

a) W przedmiocie części pierwszej zarzutu drugiego

71. W ramach części pierwszej zarzutu drugiego wnosząca odwołanie przedstawia dwa główne argumenty. Po pierwsze, wnosząca odwołanie kwestionuje stwierdzenie Sądu, zgodnie z którym jej argumenty dotyczące nieprzestrzegania kolejności pierwszeństwa określonej w art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego, co doprowadziło do nierównego traktowania kandydatów zewnętrznych i urzędników ubiegających się o przeniesienie, były nieistotne. Po drugie, wnosząca odwołanie zarzuca Sądowi, że uznał on, iż jej status jako urzędnika w innej instytucji, wnioskującego o przeniesienie na stałe do EUIPO, nie był porównywalny ze statusem kandydata zatrudnionego tymczasowo. Wnosząca odwołanie podnosi, że stwierdzenie to jest niezgodne z rozpatrywanym ogłoszeniem o naborze oraz że, w przypadku gdyby należało przyjąć odmienne traktowanie, pierwszeństwo zagwarantowane w art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego powinno było doprowadzić do uwzględnienia jej wniosku.

72. Na wstępie należy przypomnieć, że w pkt 76–79 zaskarżonego wyroku Sąd oddalił argumentację wnoszącej odwołanie jako pozbawioną znaczenia dla sprawy, a w każdym razie bezzasadną.

73. Warto również przypomnieć, że zasada równego traktowania wymaga, aby porównywalne sytuacje nie były traktowane odmiennie i aby odmienne sytuacje nie były traktowane w taki sam sposób, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione. Elementy odróżniające różne sytuacje, jak również ich ewentualnie podobny charakter, winny być określone i ocenione w świetle przedmiotu i celu danego przepisu, przy czym należy w tym celu uwzględnić zasady i cele danej dziedziny [33].

74. W tych okolicznościach, po pierwsze, w odniesieniu do stwierdzenia Sądu zawartego w pkt 76 zaskarżonego wyroku, które dotyczy w istocie bezskuteczności argumentu wnoszącej odwołanie jako opartego na nieprzestrzeganiu porządku pierwszeństwa w rozumieniu art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego, wystarczy przypomnieć, że należy uznać, iż stwierdzenie to narusza prawo z powodów przedstawionych w pkt 39–57 niniejszej opinii.

75. Po drugie, błędne wydaje mi się również rozumowanie Sądu zawarte w pkt 77–79 zaskarżonego wyroku, dotyczące odrzucenia argumentu wnoszącej odwołanie, zgodnie z którym przy rozpatrywaniu spornego wniosku naruszono zasadę równego traktowania, jako bezzasadnego.

76. Sąd nie mógł bowiem bez naruszenia prawa skupić się na sytuacji osoby po zatrudnieniu jej w charakterze członka personelu tymczasowego w celu porównania jej sytuacji z sytuacją wnoszącej odwołanie, ponieważ takie porównanie nie uwzględnia rzeczywistego charakteru

[33] Zobacz wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., DK/ESDZ (C-851/19 P, EU:C:2021:607, pkt 47, 48 i przytoczone tam orzecznictwo).

sytuacji, których dotyczą argumenty wnoszącej odwołanie [34]. Moim zdaniem, aby ewentualnie porównać lub rozróżnić wspomniane sytuacje, należałoby odnieść się do etapu rozpatrywania kandydatur, porównując w ten sposób kandydatów na wolne stanowisko, a mianowicie kandydata zewnętrznego, wpisanego na listę rezerwową, z wnoszącą odwołanie, urzędniczką Komisji, oddelegowaną do EUIPO, i uczynić to, jak twierdzi ta ostatnia, w świetle zasad dotyczących kolejności pierwszeństwa przewidzianych w art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego.

77. Należy zatem uwzględnić część pierwszą zarzutu drugiego.

b) W przedmiocie części drugiej zarzutu drugiego

78. Wnosząca odwołanie uważa, że Sąd niesłusznie oddalił część drugą zarzutu drugiego, dotyczącego naruszenia zasady równego traktowania zgłoszeń kandydatów nieposiadających profilu specjalisty w dziedzinie własności intelektualnej i kandydatów posiadających taki profil.

79. Argumenty te nie wydają mi się przekonujące. O ile bowiem uważam za użyteczne wskazanie, że przy ocenie porównywalności sytuacji Sąd oparł się na „dziedzinie przeniesienia", podczas gdy argumentacja wnoszącej odwołanie dotyczyła bardziej ogólnie naboru [35], o tyle ocena ta została w istocie prawidłowo sformułowana na podstawie kwalifikacji i kompetencji kandydatów, czyli w niniejszym przypadku ich specjalizacji w prawie własności intelektualnej lub w innej dziedzinie, z uwzględnieniem zasad i celów rozpatrywanej dziedziny [36].

80. Tym samym, podobnie jak w pkt 82 i 83 zaskarżonego wyroku, należy uznać, że różnica między urzędnikiem posiadającym profil niewyspecjalizowany w dziedzinie własności intelektualnej a urzędnikiem specjalizującym się w tej dziedzinie polegała na posiadaniu przez nich odrębnych umiejętności. Odmienne traktowanie lub, jak twierdzi wnosząca odwołanie, bardziej korzystne traktowanie pierwszej z tych sytuacji, które również są odmienne, nie wydaje mi się zatem sprzeczne z zasadą równego traktowania. Ponadto sama wnosząca odwołanie kładzie nacisk na różnicę między kandydatami, niezależnie od tego, czy posiadają oni profil własności intelektualnej, oraz na niemożność porównania ich osiągnięć.

81. W związku z powyższym uważam, że stwierdzenie Sądu o oddaleniu części drugiej zarzutu drugiego nie jest błędne.

c) W przedmiocie części trzeciej zarzutu drugiego

82. W części trzeciej zarzutu drugiego wnosząca odwołanie podnosi, że Sąd dopuścił się naruszenia prawa, przedstawił niespójne uzasadnienie oraz przeinaczył informacje zawarte w aktach sprawy, gdy odrzucił argument, że inni urzędnicy skorzystali z przeniesienia poza ramami corocznego przeniesienia, z naruszeniem zasady równego traktowania. Wnosząca

[34] W tym względzie należy zauważyć, że po pierwsze, ogłoszenie o naborze zewnętrznym, o którym mowa w pkt 79 zaskarżonego wyroku, w odniesieniu do jego pkt 12 miało w rzeczywistości na celu sporządzenie listy rezerwy kadrowej kandydatów w celu obsadzenia stanowiska specjalisty w dziedzinie własności intelektualnej poprzez zatrudnienie członka personelu tymczasowego. Po drugie, ogłoszenie o naborze, na które odpowiedziała wnosząca odwołanie, dotyczyło zatrudnienia urzędnika lub członka personelu tymczasowego.

[35] Co zresztą można uznać za logiczne, ponieważ wnosząca odwołanie złożyła wniosek o przeniesienie w odpowiedzi na ogłoszenie o naborze, a tym bardziej że, jak wynika z kontekstu niniejszej sprawy, „przeniesienia" w ramach EUIPO, dokonywane w ramach procedury corocznego przeniesienia, mogły dotyczyć faktycznego zatrudnienia niektórych z kandydatów niebędących urzędnikami Unii.

[36] Zobacz orzecznictwo przytoczone w przypisie 33 do niniejszej opinii.

odwołanie zarzuca również Sądowi naruszenie jej prawa do obrony poprzez oddalenie jej wniosku o zastosowanie środka organizacji postępowania mającego na celu przedstawienie wykazów decyzji dotyczących sytuacji administracyjnej urzędników od 2013 r.

83. Rozumowanie Sądu odrzucające argumenty wnoszącej odwołanie zostało przedstawione w pkt 86–90 zaskarżonego wyroku. Zgodnie z tym tokiem rozumowania, po szczegółowym zbadaniu wniosku o przeniesienie, złożonego poza procedurą corocznego przeniesienia, została wydana wyraźna decyzja o jego odrzuceniu. W związku z tym, że regulamin pracowniczy nie przyznaje żadnego prawa do przeniesienia do innej instytucji na podstawie art. 8, a prawo wnoszącej odwołanie do rozpatrzenia jej wniosku o przeniesienie nie oznacza, że administracja przychyli się do tego wniosku, Sąd stwierdził, że należy oddalić część trzecią zarzutu drugiego wnoszącej odwołanie. W konsekwencji orzekł on, że nie jest również właściwe uwzględnienie wniosku wnoszącej odwołanie o zastosowanie środka organizacji postępowania dotyczącego przedstawiania dokumentów przez EUIPO.

84. W tym względzie, w odniesieniu do sformułowania uzasadnienia oddalenia argumentacji wnoszącej odwołanie, przedstawionego w jego zasadniczej części w pkt 86 zaskarżonego wyroku, który należy odczytywać w związku z pkt 51–55 tego wyroku, Sąd orzekł, że „po szczegółowym zbadaniu wniosku o przeniesienie, złożonego [przez wnoszącą odwołanie] poza procedurą corocznego przeniesienia, została wydana [sporna] decyzja oddalająca wniosek w sposób wyraźny”. Owe punkty wyroku należy rozpatrywać w związku z punktami, które wnosząca odwołanie zakwestionowała w odwołaniu jako niespójne.

85. W szczególności w pkt 47 zaskarżonego wyroku Sąd stwierdził, że „[wnosząca odwołanie] złożyła już wniosek o przeniesienie w ramach zaproszenia do składania kandydatur, w związku z czym należy uznać, że sporny wniosek stanowi kontynuację jej działań […] zmierzających do przeniesienia jej w charakterze urzędnika”. W pkt 51 tego wyroku Sąd orzekł, że „EUIPO zbadało sporny wniosek w świetle kryteriów dotyczących przeniesienia […] [i że] sporny wniosek zawiera liczne odniesienia do wspomnianych kryteriów”. W pkt 52 i 53 tego wyroku Sąd wyjaśnił, dlaczego mógł stwierdzić, że organ powołujący rzeczywiście wziął pod uwagę te kryteria, tj. umiejętności wnoszącej odwołanie, stanowiska zajmowane przez nią w trakcie zatrudnienia w EUIPO oraz jej sprawozdania z oceny, które – jak wynika z pkt 9 niniejszej opinii – rzeczywiście mieszczą się w kryteriach stosowanych w ramach procedury corocznego przeniesienia. Należy przypomnieć, że w pkt 69 zaskarżonego wyroku „każdy argument dotyczący procedury corocznego przeniesienia”, przedstawiony przez wnoszącą odwołanie, został odrzucony jako pozbawiony znaczenia.

86. Z całości powyższych rozważań wynika, że: po pierwsze, sporny wniosek, przeanalizowany w świetle kryteriów mających zastosowanie w ramach procedury corocznego przeniesienia, został uznany za złożony poza tą procedurą; po drugie, że jego analiza w świetle tych kryteriów pozwoliła jednak na stwierdzenie braku naruszenia art. 8 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego; i po trzecie, że argumentacja wnoszącej odwołanie zawarta w części trzeciej zarzutu drugiego, w zakresie, w jakim została oparta na wyżej przywołanych twierdzeniach, musiała zostać odrzucona. Ze względów przedstawionych w ramach analizy części pierwszej i trzeciej zarzutu pierwszego[37] twierdzenia te naruszają prawo, tym bardziej w świetle kontekstowej pomyłki, przedstawionej w szczególności w pkt 33 niniejszej opinii.

[37] Zobacz względy wskazane w pkt 39–57 i 64 –69 niniejszej opinii.

87. Powyższego wniosku nie podważa zawarte w pkt 87 zaskarżonego wyroku stwierdzenie Sądu, zgodnie z którym regulamin pracowniczy nie przyznaje żadnego prawa do tego, by przeniesienie międzyinstytucjonalne zostało rzeczywiście przyznane wnioskodawcy, nawet tym urzędnikom, którzy spełniają wszystkie warunki umożliwiające ich przeniesienie. Dokonując tego stwierdzenia, Sąd nie zbadał argumentu wnoszącej odwołanie dotyczącego jej nierównego traktowania w porównaniu z innymi urzędnikami, którzy skorzystali z przeniesienia poza procedurą corocznego przeniesienia.

88. Tym samym z powodu pomyłki stwierdzonej w pkt 86 niniejszej opinii Sąd nie zbadał istoty argumentu wnoszącej odwołanie dotyczącego możliwości skorzystania przez innych urzędników z przeniesienia poza procedurą corocznego przeniesienia. W konsekwencji Trybunał nie jest w stanie ocenić ewentualnego naruszenia prawa do obrony wnoszącej odwołanie w świetle oddalenia jej wniosku o zastosowanie środka organizacji postępowania, opisanego w pkt 82 niniejszej opinii.

89. W związku z tym należy również uwzględnić część trzecią zarzutu drugiego odwołania.

VI. Decyzja końcowa w przedmiocie zasadności odwołania

90. W świetle całości powyższych rozważań proponuję, aby Trybunał stwierdził, że część pierwsza zarzutu pierwszego jest zasadna. Dodatkowo uważam również, że część trzecia zarzutu pierwszego oraz części pierwsza i trzecia zarzutu drugiego są zasadne. Jednakże z uwagi na to, że Sąd oddalił kilka argumentów wnoszącej odwołanie jako bezskuteczne, z powodu błędu stwierdzonego w części pierwszej zarzutu pierwszego, stan postępowania nie pozwala na wydanie orzeczenia co do istoty. W tych okolicznościach, jeżeli Trybunał postanowi uchylić zaskarżony wyrok, proponuję skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd, w którym to przypadku rozstrzygnięcie o kosztach związanych z postępowaniem odwoławczym nastąpi w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie.

VII. Wnioski

91. W świetle powyższych rozważań proponuję, aby Trybunał:

– uchylił wyrok Sądu Unii Europejskiej z dnia 29 marca 2023 r., ZR/EUIPO (T-400/21, EU:T:2023:169), w zakresie, w jakim części pierwsza i trzecia zarzutu pierwszego oraz części pierwsza i trzecia zarzutu drugiego są zasadne;

– skierował sprawę do ponownego rozpoznania przez Sąd oraz

– orzekł, że rozstrzygnięcie o kosztach nastąpi w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie.