

## V

(Ogłoszenia)

## POSTĘPOWANIA SĄDOWE

## TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI

**Odwołanie od wyroku Sądu (czwarta izba) wydanego w dniu 5 marca 2019 r. w sprawie T-169/17, Ralph Pethke/Urząd Unii Europejskiej ds. Własności Intelektualnej, wniesione w dniu 15 maja 2019 r. przez Ralpha Pethkego**

(Sprawa C-382/19 P)

(2019/C 337/02)

Język postępowania: niemiecki

**Strony**

Wnoszący odwołanie: Ralph Pethke (przedstawiciel: H. Tettenborn, Rechtsanwalt)

Druga strona postępowania: Urząd Unii Europejskiej ds. Własności Intelektualnej

**Żądania wnoszącego odwołanie**

- uchylenie wyroku Sądu Unii Europejskiej z dnia 5 marca 2019 r. w sprawie T-169/17;
- stwierdzenie nieważności decyzji o przeniesieniu PERS-AFFECT-16–134 wydanej przez dyrektora wykonawczego Urzędu Unii Europejskiej ds. Własności Intelektualnej (EUIPO) oraz naprawienie szkody i krzywdy wyrządzonych wskutek niezgodnego z prawem przeniesienia;
- posiłkowo, uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi do ponownego rozpoznania.

**Zarzuty i główne argumenty**

Niniejsze odwołanie skierowane jest przeciwko wyrokowi Sądu, w którym Sąd ten oddalił skargę wnoszącego odwołanie na decyzję o przeniesieniu PERS-AFFECT-16–134 wydaną przez dyrektora wykonawczego Urzędu Unii Europejskiej ds. Własności Intelektualnej.

Wnoszący odwołanie opiera je na trzech następujących zarzutach:

1. Naruszenie art. 7 regulaminu pracowniczego <sup>(1)</sup> i art. 36 statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Wnoszący odwołanie zarzuca niezgodne z prawem zastosowanie przez Sąd art. 7 regulaminu pracowniczego. Obniżenie zaszerogowania ze stanowiska naczelnika wydziału na stanowisko administratora pozbawionego perspektyw rozwoju kariery bez jakiegokolwiek postępowania ocennego lub dyscyplinarnego gwarantującego prawa wnoszącego odwołania nie stanowi jego zdaniem zgodnego z prawem przeniesienia, lecz niezgodną z prawem degradację. Zmiana regulaminu pracowniczego z 2014 r. uczyniła z perspektyw awansu naczelników powyżej grupy zaszerogowania AD 12 ekspektatywę prawną. Organ powołujący nie może jednostronnie cofnąć tej ekspektatywy bez przeprowadzania stosowanego postępowania ocennego lub dyscyplinarnego. Od 2014 r. nie można przyjąć de lege, że stanowisko naczelnika i stanowisko administratora bez możliwości awansu są równoważne.

Sąd przytacza poza tym orzecznictwo dotyczące przeniesienia na mocy art. 7 regulaminu pracowniczego i równoważności stanowisk, jednak wyciąga z tego błędne wnioski.

Wreszcie, Sąd naruszył prawo i obraził przepisy postępowania, nie orzekając w pełni w przedmiocie drugiego zarzutu skargi, mianowicie niezgodnego z prawem przeniesienia wnoszącego odwołanie na niższy stopień w dniu 10 października 2016 r. bez jednoczesnego przydzielenia nowej funkcji, co nastąpiło dopiero w dniu 17 października 2016 r. To właśnie nie stanowi przeniesienia w rozumieniu art. 7 (pkt 49–106 wyroku).

2. Przeinaczenie okoliczności faktycznych

Sąd oparł zaskarżony wyrok nie tylko na okolicznościach, które nie wynikały z akt sprawy, lecz także na okolicznościach innych niż te, które wynikały z akt sprawy.

W niniejszym przypadku ponadto Sąd w sposób oczywisty nie przeprowadził oceny dowodów. W ramach oceny dowodów Sąd powinien był ocenić wiarygodność twierdzeń strony przeciwnej.

Co więcej, dokonana przez Sąd ocena działań wnoszącego odwołanie w odniesieniu do jego obowiązku wskazania oczywiście niezgodnych z prawem środków pozbawia art. 21a ust. 1 i art. 22a regulaminu pracowniczego jakiegokolwiek praktycznej skuteczności.

3. Niezgodna z prawem ocena zarzutu dotyczącego obowiązku staranności i mobbingu oraz art. 36 statusu Trybunału Sprawiedliwości

Sąd oddalił zarzut mobbingu odnoszący się do środków podjętych przez dyrektora wykonawczego pomiędzy 10 a 17 października 2016 r. z naruszeniem obowiązującego prawa. Naruszenie obowiązku staranności oraz zarzut mobbingu są nierozdzielnie związane z niezgodną z prawem decyzją o przeniesieniu na niższy stopień i przydzieleniu podjętą między 10 a 17 października 2016 r. Wbrew twierdzeniom Sądu mobbing na podstawie art. 12a ust. 3 regulaminu pracowniczego nie wymaga „wiązki zachowań”. Ponadto Sąd nie wypowiedział się co do naruszenia obowiązku staranności, które można dostrzec w publicznym dyskredytowaniu dokonań zawodowych wnoszącego odwołanie podczas przeniesienia.

---

(<sup>1</sup>) Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej został ustanowiony rozporządzeniem Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68 z dnia 29 lutego 1968 r. ustanawiającym regulamin pracowniczy urzędników i warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich oraz wprowadzającym środki mające czasowe zastosowanie do urzędników Komisji (Dz.U. 1968, L 56, s. 1), zmienionym rozporządzeniem Rady (WE, Euratom) nr 7023/2013 z dnia 22 października 2013 r. (Dz.U. 2013, L 287, s. 15).

---

**Odwołanie od wyroku Sądu (pierwsza izba) wydanego w dniu 2 kwietnia 2019 r. w sprawie T-492/17,  
Stephan Fleig/Europejska Służba Działań Zewnętrznych, wniesione w dniu 12 czerwca 2019 r. przez  
Stephana Fleiga**

**(Sprawa C-446/19 P)**

(2019/C 337/03)

*Język postępowania: niemiecki*

**Strony**

*Wnoszący odwołanie:* Stephan Fleig (przedstawiciel: H. Tettenborn, Rechtsanwalt)

*Druga strona postępowania:* Europejska Służba Działań Zewnętrznych (ESDZ)

**Żądania wnoszącego odwołanie**

Wnoszący odwołanie wnosi o:

— uchylenie w całości wyroku Sądu Unii Europejskiej (pierwsza izba) z dnia 2 kwietnia 2019 r. w sprawie T-492/17;