

## Zarzuty i główne argumenty

W uzasadnieniu skargi strona skarżąca podnosi siedem zarzutów.

1. Zarzut pierwszy dotyczący naruszenia przepisów prawnych regulujących system językowy w instytucjach europejskich. Egzamin pisemny i ustny został przeprowadzony w języku obcym (angielskim i francuskim), a nie w języku ojczystym strony skarżącej, co przeszkodziło w dokonaniu właściwej oceny jej umiejętności, ponieważ na wynik egzaminu miał wpływ również poziom jej znajomości językowych. Z tego wynikało ponadto naruszenie art. 27 regulaminu pracowniczego.
2. Zarzut drugi dotyczący naruszenia zasady równego traktowania kandydatów, braku obiektywnej oceny kandydatów (orzecznictwo Glantenay) oraz naruszenia art. 5 akapity pierwszy i trzeci załącznika III do regulaminu pracowniczego. Niektórzy z nich powtórzyli bowiem egzamin pisemny, którego poziom trudności był wówczas znacznie niższy. Porównanie kandydatów podczas egzaminów etapu oceny zintegrowanej było utrudnione, ponieważ komisja konkursowa nie sprawdziła wcześniej prawdziwości oświadczeń zawartych w ocenie zdolności (Talent Screener).
3. Zarzut trzeci dotyczący naruszenia obowiązku uzasadnienia i związanej z nim zasady równości stron postępowania (art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej), ponieważ strona skarżąca nie była w stanie poznać pełnego uzasadnienia wykluczenia jej z konkursu przed wniesieniem skargi. Obejmuje to również naruszenie zasady równości broni w postępowaniu sądowym.
4. Zarzut czwarty dotyczący naruszenia art. 5 akapity piąty i szósty załącznika III do regulaminu pracowniczego, w zakresie w jakim komisja konkursowa nie umieściła na liście rezerwy kadrowej co najmniej dwukrotnie większej liczby kandydatów od liczby stanowisk, na które ogłoszono konkurs.
5. Zarzut piąty dotyczący naruszenia ogłoszenia o konkursie, art. 5 akapit pierwszy załącznika III do regulaminu pracowniczego, a w konsekwencji dotyczący oczywistego błędu w ocenie, ponieważ w konkursie AD7 oceniano również predyspozycje kandydatów do zarządzania, podczas gdy kryterium to było zastrzeżone wyłącznie dla konkursu AD9.
6. Zarzut szósty dotyczący naruszenia zasad, o których mowa w wyroku Di Prospero/Komisja oraz naruszenia art. 27 regulaminu pracowniczego i zasady równości, ponieważ ogłoszenie o konkursie nie zezwalało na udział w dwóch konkursach dla AD7 i AD9, podczas gdy automatycznie przeniesiono na listę rezerwy kadrowej AD7 kilku kandydatów, którzy zgłosili się do konkursu AD9.
7. Zarzut siódmy dotyczący naruszenia zasady równego traktowania kandydatów i braku obiektywizmu w ocenie z powodu braku stałego charakteru komisji egzaminacyjnej z powodu częstych zmian w składzie komisji egzaminacyjnej oraz braku „shadowing” ze strony przewodniczącego.

---

## Skarga wniesiona w dniu 25 kwietnia 2023 r. – VU/Komisja

(Sprawa T-217/23)

(2023/C 223/46)

Język postępowania: włoski

## Strony

Strona skarżąca: VU (przedstawiciel: M. Velardo, avvocata)

Strona pozwana: Komisja Europejska

## Żądania

Strona skarżąca wnosi do Sądu o:

- stwierdzenie nieważności decyzji z dnia 5 maja 2022 r., na której podstawie strona skarżąca nie została umieszczona na liście rezerwy kadrowej konkursów EPSO/AD/380/19-AD 7 i EPSO/AD/380/19-AD 9;
- stwierdzenie nieważności decyzji z dnia 15 lipca 2022 r., na której podstawie oddalono wniosek strony skarżącej o ponowne rozpatrzenie decyzji o nieumieszczeniu jej na liście rezerwy kadrowej konkursów EPSO/AD/380/19-AD 7 i EPSO AD/380/19-AD 9;

- stwierdzenie nieważności decyzji organu powołującego z dnia 10 lutego 2023 r., której wydanie przyjmuje się fikcyjnie w związku z niezajęciem stanowiska przez EPSO przez ponad cztery miesiące, i na której podstawie oddalono zażalenie złożone w dniu 10 października 2022 r. w rozumieniu art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym”);
- obciążenie Komisji kosztami postępowania.

### Zarzuty i główne argumenty

W uzasadnieniu skargi strona skarżąca podnosi siedem zarzutów.

- Zarzut pierwszy dotyczący naruszenia przepisów prawnych regulujących system językowy w instytucjach europejskich. Egzamin pisemny i ustny został przeprowadzony w języku obcym (angielskim i francuskim), a nie w języku ojczystym strony skarżącej, co przeszkodziło w dokonaniu właściwej oceny jej umiejętności, ponieważ na wynik egzaminu miał wpływ również poziom jej znajomości językowych. Z tego wynikało ponadto naruszenie art. 27 regulaminu pracowniczego.
- Zarzut drugi dotyczący naruszenia zasady równego traktowania kandydatów, braku obiektywnej oceny kandydatów (orzecznictwo Glantenay) oraz naruszenia art. 5 akapity pierwszy i trzeci załącznika III do regulaminu pracowniczego. Niektórzy z nich powtórzyli bowiem egzamin pisemny, którego poziom trudności był wówczas znacznie niższy.  
  
Porównanie kandydatów podczas egzaminów etapu oceny zintegrowanej było utrudnione, ponieważ komisja konkursowa nie sprawdziła wcześniej prawdziwości oświadczeń zawartych w ocenie zdolności (Talent Screener).
- Zarzut trzeci dotyczący naruszenia obowiązku uzasadnienia i związanej z nim zasady równości stron postępowania (art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej), ponieważ strona skarżąca nie była w stanie poznać pełnego uzasadnienia wykluczenia jej z konkursu przed wniesieniem skargi. Obejmuje to również naruszenie zasady równości broni w postępowaniu sądowym.
- Zarzut czwarty dotyczący naruszenia art. 5 akapity piąty i szósty załącznika III do regulaminu pracowniczego, w zakresie w jakim komisja konkursowa nie umieściła na liście rezerwy kadrowej co najmniej dwukrotnie większej liczby kandydatów od liczby stanowisk, na które ogłoszono konkurs.
- Zarzut piąty dotyczący naruszenia ogłoszenia o konkursie, art. 5 akapit pierwszy załącznika III do regulaminu pracowniczego, a w konsekwencji dotyczący oczywistego błędu w ocenie, ponieważ w konkursie AD 7 oceniano również predyspozycje kandydatów do zarządzania, podczas gdy kryterium to było zastrzeżone wyłącznie dla konkursu AD 9.
- Zarzut szósty dotyczący naruszenia zasad, o których mowa w wyroku Di Prospero/Komisja oraz naruszenia art. 27 regulaminu pracowniczego i zasady równości, ponieważ ogłoszenie o konkursie nie zezwalało na udział w dwóch konkursach dla AD 7 i AD 9, podczas gdy automatycznie przeniesiono na listę rezerwy kadrowej AD 7 kilku kandydatów, którzy zgłosili się do konkursu AD 9.
- Zarzut siódmy dotyczący naruszenia zasady równego traktowania kandydatów i braku obiektywizmu w ocenie z powodu braku stałego charakteru komisji egzaminacyjnej z powodu częstych zmian w składzie komisji egzaminacyjnej oraz braku „shadowing” ze strony przewodniczącego.

---

**Skarga wniesiona w dniu 26 kwietnia 2023 r. – Casal sport/EUIPO – Tennis d’Aquitaine (CITY STADE)**

**(Sprawa T-220/23)**

(2023/C 223/47)

Język skargi: francuski

### Strony

Strona skarżąca: Sports et loisirs (Casal sport) (Altorf, Francja) (przedstawiciel: C. Pecnard, adwokat)

Strona pozwana: Urząd Unii Europejskiej ds. Własności Intelektualnej (EUIPO)

Druga strona w postępowaniu przed izbą odwoławczą: Tennis d’Aquitaine SAS (Ambares, Francja)

### Dane dotyczące postępowania przed EUIPO

Właściciel spornego znaku towarowego: Druga strona w postępowaniu przed izbą odwoławczą