

3. Zarzut trzeci dotyczący zasądzenia od strony pozwanej zwrotu kosztów i wydatków związanych z postępowaniem. W związku z powyższą argumentacją oraz arbitralnym charakterem zaskarżonej decyzji, skarżący wnosi o zwrot kosztów i wydatków związanych z postępowaniem przed Sądem Unii Europejskiej, jak również kosztów i wydatków poniesionych na pomoc prawną w związku z niniejszym żądaniem.

Skarga wniesiona w dniu 20 maja 2021 r. – SU / EIOPA

(Sprawa T-296/21)

(2021/C 320/46)

Język postępowania: angielski

Strony

Strona skarżąca: SU (przedstawiciele: adwokaci: L. Levi i M. Vandebussche)

Strona pozwana: Europejski Urząd Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych

Żądania

Strona skarżąca wnosi do Sądu o:

- stwierdzenie nieważności decyzji z dnia 15 czerwca 2020 r. o nieprzedłużeniu umowy o pracę ze skarżącą;
- stwierdzenie nieważności sprawozdania z oceny skarżącej za rok 2019;
- w stosownym wypadku, stwierdzenie nieważności decyzji z dnia 11 lutego 2021 r. oddalającej jej zażalenie;
- zasądzenie na rzecz skarżącej odszkodowania za poniesioną przez nią szkodę w wysokości wyliczonej w niniejszej skardze;
- zasądzenie na rzecz skarżącej zadośćuczynienia za wyrządzoną jej krzywdę w wysokości ustalonej *ex aequo et bono* na 10 000 EUR;
- obciążenie strony pozwanej kosztami postępowania.

Zarzuty i główne argumenty

Na poparcie skargi strona skarżąca podnosi sześć zarzutów, które w całości dotyczą niezgodności z prawem sprawozdania z oceny za rok 2019 i decyzji o nieprzedłużeniu umowy o pracę ze skarżącą, jednakże opierają się na różnych podstawach, a mianowicie:

1. Zarzut pierwszy dotyczący tego, że sprawozdanie z oceny za rok 2019 nie zostało należycie sfinalizowane, przy czym owo niesfinalizowane sprawozdanie posłużyło za podstawę sprawozdania w sprawie przedłużenia umowy o pracę (SPU).
 - Zdaniem skarżącej sprawozdanie z oceny za rok 2019 jest niezgodne z prawem w zakresie, w jakim nie zostało ono sfinalizowane poprzez sporządzenie uzasadnionej decyzji przez oceniającego w postępowaniu odwoławczym.
2. Zarzut drugi dotyczący naruszenia zasady bezstronności, art. 11 regulaminu pracowniczego i art. 41 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.
 - Zgodnie z podziałem zadań i obowiązków w ramach EIOPA, dyrektor wykonawczy działa w niniejszej sprawie zarówno w charakterze oceniającego w postępowaniu odwoławczym, jak i organu uprawnionego do zawierania umów o pracę, co nie gwarantuje bezstronności postępowania w sprawie oceny za rok 2019, jak i decyzji o nieprzedłużeniu umowy o pracę ze skarżącą.

3. Zarzut trzeci dotyczący naruszenia prawa do bycia wysłuchanym oraz obowiązku uzasadnienia, naruszenia art. 25 regulaminu pracowniczego, art. 41 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz pkt 6.7, 6.9 i 6.10 procedury w sprawie przedłużenia umowy o pracę w ramach EIOPA.
- Zdaniem skarżącej zarówno w kontekście decyzji o nieprzedłużeniu jej umowy o pracę, jak i sprawozdania z oceny za rok 2019 r., doszło do naruszenia prawa do bycia wysłuchanym oraz obowiązku uzasadnienia.
4. Zarzut czwarty dotyczący oczywistego błędu w ocenie, nieprzeprowadzenia rzetelnej analizy wszystkich aspektów sprawy oraz naruszenia art. 41 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i art. 4 oraz 6.5 procedury w sprawie przedłużenia umowy o pracę.
- Ocena pozwanej w niniejszej sprawie jest niezgodna z prawem, wadliwa ze względu na popełnienie oczywistego błędu w ocenie oraz naruszenie zasady dobrej administracji i to z dwóch powodów. Po pierwsze, strona pozwana nie wzięła pod uwagę pozostałych kryteriów określonych w art. 4 procedury w sprawie przedłużenia umowy o pracę, w szczególności poprzednich pozytywnych ocen pracy skarżącej. Po drugie, uwagi strony pozwanej zawarte w uzasadnieniu jej decyzji i dotyczące pracy skarżącej w latach 2019 i 2020 są oczywiście błędne i bezpodstawne.
5. Zarzut piąty dotyczący dyskryminacji skarżącej ze względu na jej płeć i sytuację rodzinną, co stanowi naruszenie art. 1d regulaminu pracowniczego oraz art. 21 i 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.
- Zdaniem skarżącej padła ona ofiarą dyskryminacji ze względu na jej okresy urlopu oraz organizację jej czasu pracy, przy czym decyzja o nieprzedłużeniu jej umowy o pracę stanowi przejaw tej dyskryminacji i środek odwetowy.
6. Zarzut szósty dotyczący naruszenia obowiązku dbałości o dobro pracownika.
- W myśl obowiązku dbałości administracja musi brać pod uwagę nie tylko interes służby, lecz także interesy swoich pracowników. Zdaniem skarżącej w administracja nie dopełniła tego obowiązku.

Skarga wniesiona w dniu 30 maja 2021 r. – eSlovensko Bratislava / Komisja

(Sprawa T-304/21)

(2021/C 320/47)

Język postępowania: angielski

Strony

Strona skarżąca: eSlovensko Bratislava (Bratysława, Słowacja) (przedstawiciel: B. Fridrich, lawyer)

Strona pozwana: Komisja Europejska

Żądania

Strona skarżąca wnosi do Sądu o:

- Stwierdzenie nieważności decyzji Komisji Europejskiej, a konkretnie indywidualnego aktu prawnego „Termination of Action” (zakończenie postępowania w sprawie wniosku), wydanej przez Komisję Europejską, INEA, Nr ARES(2021)1953853, wydanej w dniu 30 marca 2021 r.;
- Przekazanie wniosku do ponownego rozpoznania Komisji Europejskiej i INEA oraz uznanie wniosku i umowy subwencyjnej za ważne i niezakończone zgodnie z umową subwencyjną nr INEA/CEF/ICT/A2015/1154788 na projekt „Slovak Safer Internet Centre IV”, nr° 2015 SK IA 0038;
- Obciążenie Komisji kosztami i nakazanie jej zwrotu kosztów postępowania.