

Dane dotyczące postępowania przed EUIPO

Zgłaszający sporny znak towarowy: Strona skarżąca

Sporny znak towarowy: Zgłoszenie słownego unijnego znaku towarowego „Bonami” – zgłoszenie nr 18 009 799

Postępowanie przed EUIPO: Postępowanie w sprawie sprzeciwu

Zaskarżona decyzja: Decyzja Piątej Izby Odwoławczej EUIPO z dnia 23 lutego 2023 r. w sprawie R 1291/2022-5

Żądania

Strona skarżąca wnosi do Sądu o:

- stwierdzenie nieważności zaskarżonej decyzji i oddalenie sprzeciwu w całości;
- obciążenie EUIPO i interwenienta kosztami postępowania.

Podniesione zarzuty

- Naruszenie wymogów proceduralnych związanych z uzasadnieniem sprzeciwu (w formie online);
- Naruszenie art. 8 ust. 1 lit. b) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1001.

Skarga wniesiona w dniu 13 maja 2023 r. – WI/Komisja**(Sprawa T-249/23)**

(2023/C 235/77)

*Język postępowania: włoski***Strony**

Strona skarżąca: WI (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-AD7 i EPSO/AD/380/19-AD9;
- 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-AD7 i EPSO AD/380/19-AD9;
- 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, nie spełniając wymaganych warunków.

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 AD7 oceniano również predyspozycje kandydatów do zarządzania, podczas gdy kryterium to było zastrzeżone wyłącznie dla konkursu AD9.
- 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.
- 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 13 maja 2023 r. – WJ/Komisja

(Sprawa T-250/23)

(2023/C 235/78)

Język postępowania: włoski

Strony

Strona skarżąca: WJ (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-AD7 i EPSO/AD/380/19-AD9;
- 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-AD7 i EPSO AD/380/19-AD9;
- stwierdzenie nieważności decyzji organu powołującego z dnia 11 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 11 października 2022 r. w rozumieniu art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym”);
- obciążenie Komisji kosztami postępowania.