

Przedmiot

Skarga na decyzję Piątej Izby Odwoławczej EUIPO z dnia 5 grudnia 2019 r. (sprawa R 378/2019-5) dotyczącą postępowania w sprawie sprzeciwu pomiędzy El Corte Inglés a MKR Design.

Sentencja

- 1) Skarga zostaje w części odrzucona, a w pozostałym zakresie oddalona.
- 2) El Corte Inglés, SA, zostaje obciążona kosztami postępowania.

(¹) Dz.U. C 129 z 20.4.2020.

Skarga wniesiona w dniu 29 grudnia 2020 r. – Stockdale/Rada i in.**(Sprawa T-776/20)**

(2021/C 128/44)

*Język postępowania: francuski***Strony**

Strona skarżąca: Robert Stockdale (Bristol, Zjednoczone Królestwo) (przedstawiciel: adwokat N. de Montigny)

Strona pozwana: Rada Unii Europejskiej, Komisja Europejska, Europejska Służba Działań Zewnętrznych, Specjalny Przedstawiciel Unii Europejskiej w Bośni i Hercegowinie

Żądania

Skarżący wnosi do Sądu o:

tytułem głównym:

- stwierdzenie niezgodności z prawem decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy;
- w odniesieniu do praw wynikających z umowy prawa prywatnego:
 - przekwalifikowanie stosunku umownego w umowę o pracę na czas nieokreślony;
 - stwierdzenie, że skarżący był dyskryminowany w zakresie podnoszonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy i zasądzenie z tego względu od pozwanych zapłaty 10 000 EUR tytułem krzywdy psychicznej, oszacowanej ex aequo et bono;
 - stwierdzenie, że pozwane naruszyły swoje zobowiązania umowne, a w szczególności wymóg złożenia ważnego wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony;
 - stwierdzenie, że skarżący nie byli traktowani równo ani zgodnie z prawem i w konsekwencji nakazanie pozwanym przywrócenia go do pracy lub ewentualnie zasądzenie na jego rzecz odszkodowania oszacowanego w oparciu o utratę korzyści z wykonania umowy o pracę, gdyby została ona wykonana do przewidzianego końca;
 - w konsekwencji zasądzenie od pozwanych na rzecz skarżącego odszkodowania z tytułu niesprawiedliwego rozwiązania stosunku pracy (unfair dismissal), którego wysokość zostanie określona w późniejszym terminie a tymczasowo zostaje ustalona ex aequo et bono na kwotę 393 850,08 EUR;
 - zasądzenie od pozwanych odsetek od wyżej wymienionych kwot;
- w odniesieniu do innych praw wynikających z faktu dyskryminującego traktowania skarżącego i innych pracowników Unii Europejskiej;
 - stwierdzenie, że skarżący powinien być zostać zatrudniony jako członek personelu tymczasowego przez jedną z trzech pierwszych pozwanych i stwierdzenie, że trzy pierwsze pozwane traktowały skarżącego w sposób noszący znamiona dyskryminacji bez obiektywnego uzasadnienia, co się tyczy jego wynagrodzenia, uprawnień emerytalnych i wiążących się z tym korzyści, jak również co się tyczy gwarancji dalszego zatrudnienia;

- zasądzenie od trzech pierwszych pozwanych odszkodowania na rzecz skarżącego za spowodowaną przez naruszenia prawa wspólnotowego wymienione w niniejszej skardze utratę wynagrodzenia, emerytury, dodatków i korzyści;
- zasądzenie od nich odsetek od tych kwot;
- ustalenie terminu dla stron dla określenia omawianego odszkodowania, biorąc pod uwagę grupę zaszeregowania i stopień, na których skarżący powinien być zostać zatrudniony, średnią progresję wynagrodzenia, rozwoju kariery zawodowej, dodatków do wynagrodzenia, jakie powinien być pobierać z tytułu tych umów o pracę w charakterze członka personelu tymczasowego i dokonanie porównania otrzymanych wyników z wynagrodzeniem faktycznie pobieranym przez skarżącego;
- obciążenie pozwanych kosztami postępowania.

Tytułem ewentualnym:

- zasądzenie od [pозwanych] instytucji odszkodowania na rzecz skarżącego z tytułu odpowiedzialności pozaumownej w związku z nieprzestrzeganiem jego praw podstawowych w wysokości ustalonej tymczasowo, ex aequo et bono, na 400 000 EUR.

Zarzuty i główne argumenty

Na poparcie skargi skarżący podnosi trzy zarzuty.

1. Zarzut pierwszy dotyczący odpowiedzialności umownej i pozaumownej pozwanych z następujących powodów:

- naruszenia prawa materialnego mającego zastosowanie do umowy skarżącego;
- dyskryminacyjnego charakteru decyzji o rozwiązaniu z nim stosunku pracy ze względu na jego przynależność państwową i nierównego traktowania w ramach postępowania w sprawie rozwiązania stosunku pracy jako obywatela brytyjskiego w ramach Unii Europejskiej, jak również naruszenia prawa do bycia wysłuchanym;
- nadużycia prawa przy sukcesywnym stosowaniu umów na czas określony oraz naruszenia zasady proporcjonalności, jak również naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji;
- braku pewności prawa i naruszenia prawa do dobrej administracji, naruszenia europejskiego kodeksu dobrej praktyki administracyjnej i naruszenia prawa do swobodnego przepływu pracowników.

2. Zarzut drugi dotyczący niezgodności z prawem decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy ze skarżącym. Zarzut ten dzieli się na dwie części:

- pierwsza część dotyczy naruszenia prawa właściwego dla jego umowy o pracę (klasyfikacja umowy, przepisy dotyczące rozwiązywania umów, nierówne traktowanie w stosunku do innych pracowników brytyjskich pracujących dla Unii itp.) Tytułem żądania ewentualnego skarżący podnosi, że te same zasady, zawarte w europejskich aktach prawnych, powinny być stosowane w celu osiągnięcia tych samych rezultatów.
- druga część dotyczy dyskryminacji między pracownikami w ramach instytucji, w szczególności w zakresie praw przyznanych członkom personelu tymczasowego (niewypłacanie różnych dodatków, składek na fundusz emerytalny, zwrotu kosztów itp.).

3. Zarzut trzeci dotyczący wystąpienia odpowiedzialności pozaumownej po stronie instytucji Unii Europejskiej, podnoszony przez skarżącego, gdyby należało przyjąć, że jego żądania związane z odpowiedzialnością umowną pozwanych są niedopuszczalne lub bezzasadne.