



Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU (czwarta izba)

z dnia 14 grudnia 2022 r.*

Służba publiczna – Personel tymczasowy – Umowa na czas określony – Nieprzedłużenie –
Procedura przedłużenia umowy – Uwzględnienie sprawozdań z oceny –
Niesfinalizowane sprawozdanie z oceny – Odpowiedzialność – Szkoda majątkowa –
Utrata szansy – Krzywda – Nieograniczone prawo orzekania – Wykonanie wyroku Sądu

W sprawie T-296/21

SU, którą reprezentowała adwokat L. Levi,

strona skarżąca,

przeciwko

Europejskiemu Urzędowi Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych (EIOPA), który reprezentowały C. Coucke i E. Karatza, w charakterze pełnomocników, wspierane przez adwokata B. Wägenbaura,

strona pozwana,

SĄD (czwarta izba),

w składzie podczas narady: S. Gervasoni (sprawozdawca), prezes, L. Madise i J. Martín y Pérez de Nanclares, sędziowie,

sekretarz: A. Marghelis, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 8 września 2022 r.,

wydaje następujący

* Język postępowania: angielski.

Wyrok

- 1 W skardze opartej na art. 270 TFUE skarżąca, SU, wnosi, po pierwsze, o stwierdzenie nieważności decyzji Europejskiego Urzędu Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych (EIOPA) z dnia 15 lipca 2020 r., na mocy której urząd ten nie przedłużył jej umowy, i, w razie potrzeby, decyzji z dnia 11 lutego 2021 r., na mocy której urząd oddalił jej zażalenie, oraz, po drugie, o naprawienie szkody majątkowej i krzywdy, których miała z tego powodu doznać.

Okoliczności powstania sporu

- 2 W dniu 15 stycznia 2015 r. skarżąca została zatrudniona przez EIOPA na podstawie trzyletniej umowy w charakterze członka personelu tymczasowego w grupie zaszerogowania AD 8 w wydziale do spraw nadzoru jako starszy ekspert ds. modeli wewnętrznych.
- 3 W dniu 1 listopada 2016 r. skarżąca została przeniesiona do zespołu do spraw „modeli wewnętrznych” w wydziale „konwergencji nadzoru i kontroli”, nadal jako starszy ekspert ds. modeli wewnętrznych.
- 4 W okresie od dnia 31 października 2017 r. do dnia 19 marca 2018 r. skarżąca przebywała na urlopie macierzyńskim, po którym do dnia 19 października 2018 r. korzystała z urlopu wychowawczego.
- 5 Aneksiem z dnia 15 stycznia 2018 r. umowa o pracę skarżącey została przedłużona na okres trzech lat, do dnia 15 stycznia 2021 r.
- 6 Od dnia 1 listopada 2018 r. do dnia 31 października 2019 r. skarżąca była zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy (80 %) oraz została jej przyznana zdalna praca strukturalna przez jeden dzień w tygodniu. Te warunki pracy były stosowane ponownie od dnia 1 lutego 2020 r. do dnia 15 lipca 2020 r. Sporadycznie przyznawano jej również pracę zdalną na zasadzie ad hoc.
- 7 W ramach oceny za rok 2019 skarżąca złożyła samoocenę w dniu 9 grudnia 2019 r., a w dniu 15 stycznia 2020 r. odbyła rozmowę z oceniającym.
- 8 W dniu 16 stycznia 2020 r. oceniający przedłożył swoją ocenę skarżącey. W pozycji „ocena ogólna i potencjał”, która zawiera „ogólną ocenę okresu objętego niniejszą oceną oraz, w stosownych przypadkach, komentarz dotyczący potencjału osoby zajmującej stanowisko”, oceniający ocenił wyniki pracy skarżącey jako „zadowolające” i zauważył, że skarżąca „ma potencjał, aby być kluczowym pracownikiem w pracach nadzorczych EIOPA w zakresie [modeli wewnętrznych], ale potencjał ten będzie musiał przełożyć się na bardziej konkretne i lepsze jakościowo [wyniki] z jej strony[;] ponieważ rok 2019 nie był wystarczający, wyniki w 2020 r. powinny się poprawić, aby pozostać ogólnie zadowolające”.
- 9 Skarżąca odmówiła zatwierdzenia sprawozdania z oceny i w dniu 21 stycznia 2020 r. przedstawiła uwagi.

- 10 Dyrektor wykonawczy EIOPA, będący jednocześnie oceniającym w postępowaniu odwoławczym, właściwym do orzekania w przedmiocie uzasadnionej odmowy przyjęcia sprawozdania z oceny przez zainteresowanego pracownika, nie zareagował na tę odmowę i na uwagi skarżącej, a zatem nie zajął stanowiska w przedmiocie tych uwag w tym sprawozdaniu.
- 11 W dniu 27 lutego 2020 r., na wniosek skarżącej, odbyło się spotkanie dyrektora wykonawczego EIOPA ze skarżącą.
- 12 W dniu 2 lipca 2020 r. skarżąca otrzymała sprawozdanie dotyczące przedłużenia umowy o pracę, w którym kierownik wydziału nie rekomendował drugiego przedłużenia jej umowy.
- 13 W dniu 8 lipca 2020 r. skarżąca przedstawiła swoje uwagi, a w dniu 14 lipca 2020 r. spotkała się z dyrektorem wykonawczym EIOPA w celu omówienia rekomendacji nieprzedłużania jej umowy.
- 14 W dniu 15 lipca 2020 r. dyrektor wykonawczy EIOPA podjął decyzję o nieprzedłużeniu umowy skarżącej (zwaną dalej „decyzją o nieprzedłużeniu”).
- 15 W dniu 13 października 2020 r. skarżąca złożyła zażalenie na decyzję o nieprzedłużeniu i w razie potrzeby na sprawozdanie z jej oceny za rok 2019, na podstawie art. 90 ust. 2 Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym”), mającego zastosowanie w drodze analogii do personelu tymczasowego na podstawie art. 46 Warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej (zwanym dalej „WZIP”).
- 16 W dniu 15 stycznia 2021 r. dyrektor wykonawczy poinformował skarżącą o zamiarze oddalenia jej zażalenia i zwrócił się do niej o przedstawienie uwag, które zostały złożone w dniu 22 stycznia 2021 r.
- 17 W dniu 1 lutego 2021 r. dyrektor wykonawczy przesłał skarżącej zaktualizowany projekt decyzji oddalającej jej zażalenie i wezwał ją do przekazania uwag, które zostały złożone w dniu 8 lutego 2021 r.
- 18 Decyzją z dnia 11 lutego 2021 r. dyrektor wykonawczy oddalił zażalenie skarżącej (zwaną dalej „decyzją oddalającą zażalenie”).

Żądania stron

- 19 Po tym, jak skarżąca zrezygnowała na rozprawie, co zostało odnotowane w protokole rozprawy, z żądania dotyczącego stwierdzenia nieważności sprawozdania z oceny za rok 2019, wnosi ona do Sądu :
 - stwierdzenie nieważności decyzji o nieprzedłużeniu;
 - stwierdzenie nieważności, w razie potrzeby, decyzji oddalającej zażalenie;
 - zasądzenie naprawienia poniesionej przez nią szkody majątkowej zgodnie z wyliczeniem przedstawionym w skardze oraz naprawienia wyrządzonej jej krzywdy oszacowanej ex æquo et bono na 10 000 EUR;
 - obciążenie EIOPA kosztami postępowania.

20 EIOPA wnosi do Sądu o:

- oddalenie skargi;
- obciążenie skarżącej kosztami postępowania.

Co do prawa

Co do przedmiotu skargi

- 21 Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 90 ust. 2 w związku z art. 91 ust. 1 i 2 regulaminu pracowniczego, które mają zastosowanie w drodze analogii do personelu tymczasowego na mocy art. 46 WZIP, każdy członek personelu objęty regulaminem pracowniczym jest uprawniony do wniesienia skargi do Sądu tylko wtedy, gdy wcześniej złożył do organu upoważnionego do zawierania umów o pracę (zwanego dalej „organem upoważnionym do zawierania umów”) zażalenie na niekorzystny dla niego akt, czy to z powodu wydania decyzji przez ów organ, czy też z powodu braku podjęcia przez ten organ działania wymaganego przez regulamin pracowniczy. Zażalenie administracyjne i jego oddalenie – w sposób wyraźny lub dorozumiany – stanowią więc integralną część złożonej procedury i są jedynie wstępną przesłanką wniesienia sprawy do sądu (zob. podobnie wyrok z dnia 25 października 2006 r., Staboli/Komisja, T-281/04, EU:T:2006:334, pkt 25, 26).
- 22 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem żądania stwierdzenia nieważności skierowane formalnie przeciwko decyzji oddalającej zażalenie skutkują wniesieniem sprawy do Sądu w przedmiocie aktu, przeciwko któremu złożono zażalenie, jeżeli jako takie są pozbawione jakiejkolwiek samodzielnej treści (zob. wyrok z dnia 20 listopada 2007 r., Ianniello/Komisja, T-205/04, EU:T:2007:346, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo; wyrok z dnia 16 grudnia 2020 r., VP/Cedefop, T-187/18, niepublikowany, EU:T:2020:613, pkt 75; zob. również podobnie wyrok z dnia 17 stycznia 1989 r., Vainker/Parlament, 293/87, EU:C:1989:8, pkt 8).
- 23 Jednakże, jeżeli decyzja oddalająca zażalenie ma inny zakres niż akt, na który zostało wniesione zażalenie, w szczególności jeżeli zmienia pierwotną decyzję lub jeżeli zawiera ponowne zbadanie sytuacji strony skarżącej w świetle nowych okoliczności prawnych i faktycznych, które, gdyby powstały lub były znane właściwemu organowi przed wydaniem pierwotnej decyzji, zostałyby wzięte pod uwagę, Sąd może zostać wezwany do wypowiedzenia się w szczególności w przedmiocie żądań formalnie skierowanych przeciwko decyzji oddalającej zażalenie (zob. podobnie wyrok z dnia 21 września 2011 r., Adjemian i in./Komisja, T-325/09 P, EU:T:2011:506, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 24 W niniejszej sprawie, oprócz stwierdzenia nieważności decyzji o nieprzedłużeniu, skarżąca wnosi, w razie potrzeby, o stwierdzenie nieważności decyzji oddalającej zażalenie.
- 25 Ta ostatnia decyzja nie jest wyłącznie potwierdzeniem decyzji o nieprzedłużeniu, ponieważ dyrektor wykonawczy EIOPA zajął stanowisko w świetle nowych okoliczności. Dokładniej rzecz ujmując, dyrektor wykonawczy EIOPA powołał się na nowe okoliczności faktyczne, a mianowicie, że nigdy nie został poinformowany, jako oceniający w postępowaniu odwoławczym, o odmowie przyjęcia przez skarżącą sprawozdania z jej oceny za rok 2019 oraz że z proceduralnego punktu widzenia sprawozdanie to nie zostało sfinalizowane.

- 26 W tych okolicznościach należy zbadać żądania stwierdzenia nieważności zarówno decyzji o nieprzedłużeniu, jak i decyzji oddalającej zażalenie (zob. podobnie wyrok z dnia 16 grudnia 2020 r., VP/Cedefop, T-187/18, niepublikowany, EU:T:2020:613, pkt 79 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 27 Ponadto w decyzji oddalającej zażalenie doprecyzowano niektóre aspekty uzasadnienia decyzji o nieprzedłużeniu. W konsekwencji, biorąc pod uwagę kolejne etapy postępowania przedsądowego, uzasadnienie to należy również uwzględnić przy badaniu zgodności z prawem decyzji o nieprzedłużeniu, gdyż uzasadnienie to ma być zbieżne z tym ostatnim aktem (wyrok z dnia 16 grudnia 2020 r., VP/Cedefop, T-187/18, niepublikowany, EU:T:2020:613, pkt 80; zob. również podobnie wyrok z dnia 9 grudnia 2009 r., Komisja/Birkhoff, T-377/08 P, EU:T:2009:485, pkt 58, 59 i przytoczone tam orzecznictwo).

W przedmiocie żądań stwierdzenia nieważności skierowanych przeciwko decyzji o nieprzedłużeniu i decyzji oddalającej zażalenie

- 28 Na poparcie żądań stwierdzenia nieważności skarżąca podnosi sześć zarzutów mających na celu wykazanie niezgodności z prawem decyzji o nieprzedłużeniu oraz decyzji oddalającej zażalenie, dotyczących:
- pierwszy – 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;
 - drugi – naruszenia zasady bezstronności, art. 11 regulaminu pracowniczego i art. 41 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej;
 - trzeci – naruszenia prawa do bycia wysłuchanym oraz obowiązku uzasadnienia, naruszenia art. 25 regulaminu pracowniczego, art. 41 karty praw podstawowych oraz pkt 6.7, 6.9 i 6.10 procedury przedłużania umowy o pracę w ramach EIOPA z dnia 14 sierpnia 2017 r. (zwanej dalej „procedurą przedłużania umowy”);
 - czwarty – oczywistego błędu w ocenie, nieprzeprowadzenia rzetelnej analizy wszystkich aspektów sprawy oraz naruszenia art. 41 karty praw podstawowych i pkt 4 i 6.5 procedury przedłużania umowy;
 - piąty – dyskryminacji ze względu na jej płeć i sytuację rodzinną, co stanowi naruszenie art. 1d regulaminu pracowniczego oraz art. 21 i 23 karty praw podstawowych, oraz
 - szósty – naruszenia obowiązku staranności.
- 29 W trosce o ekonomię procesową i przy poszanowaniu zasady należytego sprawowania wymiaru sprawiedliwości sąd Unii może orzec w przedmiocie skargi, nie będąc przy tym zobowiązanym do orzekania w przedmiocie wszystkich zarzutów i argumentów podnoszonych przez strony (zob. wyrok z dnia 5 lutego 2018 r., Ranocchia/ERCEA, T-208/16, EU:T:2018:68, pkt 57 i przytoczone tam orzecznictwo). W niniejszym przypadku w pierwszej kolejności należy zbadać zarzut pierwszy, bez konieczności badania pozostałych zarzutów podniesionych przez skarżącą.

- 30 W ramach zarzutu pierwszego skarżąca podnosi, że decyzja o nieprzedłużeniu jest niezgodna z prawem, ponieważ opiera się na sprawozdaniu z oceny dotyczącym roku 2019, które nie zostało sfinalizowane.
- 31 Skarżąca podkreśla, że sprawozdanie z jej oceny za rok 2019 jest istotnym elementem uzasadnienia decyzji o nieprzedłużeniu. Owo sprawozdanie nie zostało jednak sfinalizowane, a skarżąca nie miała możliwości skutecznego wypowiedzenia się na jego temat. Sprawozdanie to nie może zatem stanowić podstawy do przyjęcia decyzji o nieprzedłużeniu. Jest to uchybienie proceduralne wpływające na zgodność z prawem decyzji o nieprzedłużeniu, która tym samym jest pozbawiona podstawy prawnej i faktycznej, zwłaszcza że w rzeczonyj decyzji wyraźnie powołano się na ocenę skarżącą zawartą w sprawozdaniu z oceny za rok 2019.
- 32 Ponadto nie można wykluczyć, że gdyby uwagi skarżącej kwestionujące jej ocenę w sprawozdaniu z oceny za rok 2019 zostały wówczas należycie uwzględnione, organ upoważniony do zawierania umów podjąłby inną decyzję w przedmiocie przedłużenia jej umowy. Nie ma bowiem dowodów na to, że jej uwagi dotyczące sprawozdania z oceny za rok 2019 zostały uwzględnione, a potwierdzenie negatywnych uwag oceniającego ją w decyzji oddalającej zażalenie jest nieuzasadnione. EIOPA nie mogła zatem potwierdzić oceny dokonanej przez oceniającego w sprawozdaniu z oceny za rok 2019.
- 33 EIOPA twierdzi, że ocena skarżącej za rok 2019 przebiegła należycie aż do etapu odwołania, a uwagi oceniającego zostały przekazane oraz pozostają ważne do celów oceny wyników skarżącej w 2020 r. i podjęcia decyzji w przedmiocie przedłużenia jej umowy.
- 34 Ponadto EIOPA przyznaje, że doszło do uchybienia proceduralnego w ramach oceny skarżącej za rok 2019, ale uważa, że środek zaskarżenia skarżącej został domyślnie oddalony. Organ upoważniony do zawierania umów wspomniał bowiem, że gdyby skarżąca wniosła do niego środek zaskarżenia przeciwko sprawozdaniu z jej oceny, utrzymałby w mocy to sprawozdanie, a uwagi skarżącej dołączone do odmowy przyjęcia sprawozdania z jej oceny za rok 2019 nie mogłyby podważyć decyzji o nieprzedłużeniu. Organ upoważniony do zawierania umów wskazał również skarżącej w trakcie rozmowy z dnia 27 lutego 2020 r., że zgadza się z oceną dokonaną przez jej oceniającego.
- 35 Aby rozstrzygnąć w przedmiocie tych argumentów, które opierają się na niesfinalizowaniu sprawozdania z oceny za rok 2019, należy wcześniej zbadać status prawny owego sprawozdania.

W przedmiocie niesfinalizowania sprawozdania z oceny za rok 2019

- 36 Z art. 43 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego w związku z art. 15 ust. 2 WZIP wynika, że administracja musi zapewnić okresowe sporządzanie sprawozdań dotyczących kwalifikacji, wydajności oraz postawy każdego pracownika w ramach służby, zarówno ze względów dobrej administracji, jak i w celu ochrony ich interesów. Sprawozdania z oceny stanowią bowiem formalny, pisemny dowód jakości pracy wykonanej przez pracownika w okresie objętym oceną (wyroki: z dnia 13 grudnia 2018 r., Wahlström/Frontex, T-591/16, niepublikowany, EU:T:2018:938, pkt 55, 56; z dnia 12 lutego 2020 r., WD/EFSA, T-320/18, niepublikowany, EU:T:2020:45, pkt 60).
- 37 Zgodnie z art. 7 ust. 1 decyzji Komisji C(2013) 8985 z dnia 16 grudnia 2013 r. dotyczącej ogólnych przepisów wykonawczych do art. 43 regulaminu pracowniczego oraz zasad stosowania art. 44 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego [zwanej dalej „decyzją Komisji z dnia 16 grudnia

2013 r.”, mającej zastosowanie do EIOPA przez analogię (EIOPA-MB-14/018)], odmowa przyjęcia sprawozdania przez pracownika jest równoznaczna z wniesieniem odwołania do oceniającego w postępowaniu odwoławczym. Artykuł 7 ust. 3 tej decyzji przewiduje, że oceniający w postępowaniu odwoławczym zatwierdza lub zmienia sprawozdanie z oceny, uzasadniając swą decyzję, w terminie 20 dni roboczych od dnia uzasadnionej odmowy przyjęcia sprawozdania, przy czym ust. 4 tego artykułu stanowi, że po wydaniu decyzji przez oceniającego w postępowaniu odwoławczym sprawozdanie staje się ostateczne.

- 38 Artykuł 7 ust. 4 decyzji Komisji z dnia 16 grudnia 2013 r. wyraźnie przewiduje, że po wydaniu decyzji przez oceniającego w postępowaniu odwoławczym sprawozdanie staje się ostateczne oraz że „pracownik jest informowany za pośrednictwem poczty elektronicznej lub w inny sposób, że decyzja, poprzez którą sprawozdanie staje się ostateczne, została przyjęta, [...] [i] w tym momencie będzie miał również dostęp do decyzji oceniającego w postępowaniu odwoławczym[; t]ę informację uważa się za przekazanie decyzji w rozumieniu art. 25 regulaminu pracowniczego[; t]ermin trzech miesięcy przewidziany w art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego na złożenie zażalenia biegnie od daty przekazania tej informacji”.
- 39 W tym względzie należy wskazać, że jako przepis formalnej decyzji Komisji, należycie opublikowanej i wdrożonej, art. 7 decyzji Komisji z dnia 16 grudnia 2013 r. ustanawia prawnie wiążącą zasadę wewnętrzną o charakterze ogólnym, ograniczającą wykonywanie uprawnień dyskrecjonalnych tej instytucji oraz EIOPA, która zdecydowała o stosowaniu przez analogię tej decyzji w odniesieniu do organizacji swoich struktur i zarządzania swoim personelem – zasadę, na którą członkowie mogą powoływać się przed sądem Unii, zapewniającym jej przestrzeganie (zob. analogicznie wyroki: z dnia 27 kwietnia 2012 r., *De Nicola/EBI*, T-37/10 P, EU:T:2012:205, pkt 40; z dnia 7 lipca 2009 r., *Bernard/Europol*, F-54/08, EU:F:2009:86, pkt 47).
- 40 Z przepisów tych jasno wynika, że w przypadku odmowy przyjęcia przez pracownika sprawozdania z oceny staje się ono ostateczne dopiero po wydaniu decyzji przez oceniającego w postępowaniu odwoławczym. Zgodnie bowiem z orzecznictwem, gdy oceniający w postępowaniu odwoławczym ma pełne uprawnienia do kontroli zasadności ocen zawartych w sprawozdaniu z oceny i może je zatwierdzić lub zmienić, a w sposób niezgodny z prawem nie dokonuje tej kontroli, sprawozdanie z oceny nieprzyjęte przez pracownika nie staje się ostateczne (zob. podobnie i analogicznie wyrok z dnia 27 kwietnia 2012 r., *De Nicola/EBI*, T-37/10 P, EU:T:2012:205, pkt 38, 41, 60).
- 41 Ponadto, jak słusznie podnosi skarżąca, w decyzji Komisji z dnia 16 grudnia 2013 r. nic nie wskazuje na to, aby po upływie terminu na wydanie decyzji przez oceniającego w postępowaniu odwoławczym w sposób dorozumiany odrzucono uzasadnioną odmowę przyjęcia sprawozdania z oceny.
- 42 Wbrew temu, co twierdzi EIOPA, odesłanie do art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego w art. 7 ust. 4 decyzji Komisji z dnia 16 grudnia 2013 r. nie ma bowiem na celu ani nie powoduje zastosowania w niniejszej sprawie zasady wprowadzonej przez art. 90 ust. 1 regulaminu pracowniczego, a mianowicie, że brak wydania decyzji w odpowiedzi na wniosek osoby, wobec której znajduje zastosowanie regulamin pracowniczy, o wydanie przez organ powołujący decyzji w odniesieniu do tej osoby uznaje się za dorozumianą decyzję odmowną po upływie terminu czterech miesięcy. Artykuł 7 ust. 4 decyzji Komisji z dnia 16 grudnia 2013 r. wprowadza zasadę specyficzną dla procedury oceny mającej zastosowanie w niniejszym przypadku, która nie może zostać uchylona na rzecz zasady wprowadzonej przez art. 90 ust. 1 regulaminu pracowniczego.

Brzmienia art. 7 ust. 4 decyzji Komisji z dnia 16 grudnia 2013 r. nie może też zmienić wykładnia w świetle reguły wprowadzonej przez art. 90 ust. 1 regulaminu pracowniczego, który wprowadza inną procedurę i inny termin.

- 43 W niniejszej sprawie dyrektor wykonawczy EIOPA, który jest również oceniającym w postępowaniu odwoławczym, stwierdził w decyzji oddalającej zażalenie, co zostało również potwierdzone na rozprawie, że nie wiedział o uzasadnionej odmowie przyjęcia sprawozdania z oceny za rok 2019 przez skarżącą, i przyznał, iż sprawozdanie to nigdy nie zostało sfinalizowane. W odpowiedzi na skargę EIOPA wyjaśnia, że oceniający w postępowaniu odwoławczym nigdy nie otrzymał powiadomienia o odmowie przyjęcia przez skarżącą sprawozdania z jej oceny za rok 2019 z powodu problemu technicznego, nie podając dalszych szczegółów, poza tym, że odpowiedni dostawca usług został poproszony w listopadzie 2021 r. o wdrożenie powiadomienia, gdy pracownik odmawia przyjęcia sprawozdania z jego oceny.
- 44 Administracja nie może jednak powoływać się na swoją wewnętrzną organizację administracyjną w celu uzasadnienia uchybienia spoczywającemu na niej nadrzędnemu obowiązkowi zapewnienia okresowego sporządzania sprawozdań z oceny w terminie i we właściwy sposób (wyrok z dnia 18 grudnia 1980 r., Gratreau/Komisja, 156/79 i 51/80, niepublikowany, EU:C:1980:304, pkt 15).
- 45 Z powyższego wynika, że beczynność oceniającego w postępowaniu odwoławczym po odmowie przez skarżącą przyjęcia sprawozdania z oceny za rok 2019 z powodu wewnętrznego błędu organizacyjnego nie może być traktowana jako dorozumiane potwierdzenie owego sprawozdania, które skutkowałoby jego ostatecznością i rozpoczęciem biegu terminu do wniesienia na nie zażalenia. Zasada pewności prawa, na którą powołuje się EIOPA, nie może nakładać na skarżącą obowiązku staranności, który należy do administracji, a EIOPA nie może zasadnie twierdzić, że skarżąca nie może powołać się na niezgodność z prawem procedury oceny, ponieważ nie złożyła zażalenia na to rzekome dorozumiane oddalenie. Wreszcie, nie można stwierdzić istnienia takiego dorozumianego oddalenia, ponieważ dyrektor wykonawczy, który nie wiedział o środku zaskarżenia wniesionym przez skarżącą od sprawozdania z jej oceny, nie mógł zająć żadnego stanowiska w przedmiocie tego środka zaskarżenia.
- 46 Ponadto, chociaż skarżąca wycofała swoje żądania dotyczące tego sprawozdania na rozprawie (zob. pkt 19 powyżej), uczyniła to bez uszczerbku dla krytyki wyrażonej w jej pismach dotyczących braku finalizacji rzeczowego sprawozdania.
- 47 Wynika z tego, że, po pierwsze, sprawozdanie z oceny skarżącej za rok 2019 jest dokumentem niesfinalizowanym, który nie mógł zostać uwzględniony przy ocenie wyników pracy skarżącej, a po drugie, skarżąca ma prawo powoływać się incydentalnie na niezgodność z prawem braku ostatecznego sporządzenia sprawozdania z oceny za ów rok (zob. podobnie wyrok z dnia 12 lutego 2020 r., WD/EFSA, T-320/18, niepublikowany, EU:T:2020:45, pkt 62).

W przedmiocie skutków niesfinalizowania sprawozdania z oceny za rok 2019

- 48 Na wstępie należy przypomnieć, że członek personelu tymczasowego zatrudniony na czas określony nie ma co do zasady prawa do przedłużenia umowy, przy czym przedłużenie takie jest jedynie możliwością uzależnioną od tego, czy leży to w interesie służby (wyroki: z dnia 6 lutego 2003 r., Pyres/Komisja, T-7/01, EU:T:2003:27, pkt 64; z dnia 16 grudnia 2020 r., VP/Cedefop, T-187/18, niepublikowany, EU:T:2020:613, pkt 103).

- 49 W przeciwieństwie bowiem do urzędników, których stabilność zatrudnienia gwarantuje regulamin pracowniczy, członkowie personelu tymczasowego objęci są innym reżimem, który opiera się na umowie o pracę zawartej z daną instytucją. Zatem czas trwania stosunku pracy między instytucją a członkiem personelu tymczasowego zatrudnionym na czas określony jest regulowany dokładnie przez warunki określone w umowie zawartej między stronami. Ponadto również w utrwalonym orzecznictwie uznaje się, że administracja dysponuje szerokim zakresem uprawnień dyskrecyjnych w odniesieniu do przedłużania umów (zob. wyroki: z dnia 13 grudnia 2018 r., Wahlström/Frontex, T-591/16, niepublikowany, EU:T:2018:938, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 16 grudnia 2020 r., VP/Cedefop, T-187/18, niepublikowany, EU:T:2020:613, pkt 106).
- 50 Nawet jeśli administracja dysponuje szerokim zakresem uprawnień dyskrecyjnych, Sąd, rozpatrując skargę o stwierdzenie nieważności aktu wydanego w wykonaniu tych uprawnień, sprawuje jednak kontrolę zgodności z prawem, która przejawia się w kilku aspektach. W odniesieniu do żądania stwierdzenia nieważności decyzji o nieprzedłużeniu umowy członka personelu tymczasowego kontrola sądu Unii powinna ograniczać się do sprawdzenia, czy nie doszło do naruszenia prawa, oczywistego błędu w ocenie lub nadużycia władzy, a także czy nie został naruszony obowiązek dbałości spoczywający na administracji w sytuacji, gdy administracja jest wezwana do wypowiedzenia się co do przedłużenia umowy wiążącej ją z jednym z jej pracowników. Ponadto Sąd kontroluje, czy administracja nie dopuściła się błędów rzeczowych (zob. podobnie wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., Wahlström/Frontex, T-591/16, niepublikowany, EU:T:2018:938, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 51 Ponadto od momentu, w którym administracja opracowała w drodze wewnętrznych wytycznych szczególny reżim mający na celu zagwarantowanie przejrzystości procesu przedłużania umów, przyjęcie tego reżimu należy rozumieć jako samoograniczenie uprawnień dyskrecyjnych instytucji, jak wskazano w pkt 39 powyżej, i dokonuje przekształcenia opisanego powyżej pierwotnego reżimu odnoszącego się do personelu kontraktowego, charakteryzującego się niepewnością umów na czas określony, w reżim umożliwiający przedłużanie umów pod pewnymi warunkami. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem decyzja instytucji, podana do wiadomości całemu personelowi, określająca kryteria i procedurę mającą zastosowanie w ramach wykonywania jej uprawnień dyskrecyjnych w zakresie przedłużania lub nieprzedłużania umowy, stanowi wewnętrzne wytyczne, które jako takie należy uznać za regułę postępowania, którą administracja sama sobie narzuca i od której nie może odstąpić bez wskazania powodów, pod rygorem naruszenia zasady równego traktowania (zob. wyrok z dnia 7 lipca 2009 r., Bernard/Europol, F-54/08, EU:F:2009:86, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo; zob. również podobnie wyrok z dnia 27 kwietnia 2012 r., De Nicola/EBI, T-37/10 P, EU:T:2012:205, pkt 40).
- 52 W niniejszym przypadku procedura przedłużania umowy EIOPA, która określa ogólną politykę tego urzędu w zakresie przedłużania umów, stanowi wewnętrzne wytyczne w rozumieniu wyżej wskazanego orzecznictwa.
- 53 Punkt 4 procedury przedłużania umowy stanowi, że „decyzję o przedłużeniu umów o pracę podejmuje dyrektor wykonawczy (organ upoważniony do zawierania umów) w zależności od potrzeb służby i z uwzględnieniem takich względów, jak: a) ciągłość stanowiska [...] b) wyniki pracy pracownika [...] c) kompetencje członka personelu [...] d) potrzeby organu”.
- 54 W szczególności pkt 4 lit. b) procedury przedłużania umowy przewiduje, że gdy organ upoważniony do zawierania umów podejmuje decyzję o przedłużeniu umowy na podstawie wyników pracy danego pracownika, kryterium to jest rozpatrywane „na podstawie opisu

stanowiska zajmowanego przez pracownika i rocznych sprawozdań z oceny wyników pracy, a w przypadku gdy takie sprawozdanie nie zostało jeszcze sporządzone, na podstawie sprawozdania z jego okresu próbnego i wszelkich innych stosownych dokumentów”. W pkt 6.5 procedury przedłużania umowy dodano, że rekomendacja kierownika wydziału w sprawie przedłużenia umowy jest wydawana po przeprowadzeniu rozmowy przewidzianej w pkt 6.4 i powinna uwzględniać „poprzednie sprawozdania z oceny pracownika oraz odpowiedni charakter jego kompetencji dla stanowiska, którego rozwoju oczekuje się w nadchodzących latach; [d]ział kadr zapewnia kierownikowi wydziału dostęp do wszystkich sprawozdań z oceny pracownika”. Zgodnie z pkt 6.9 procedury przedłużania umowy ostateczną decyzję podejmuje dyrektor wykonawczy, który uwzględnia z jednej strony rekomendację kierownika wydziału i uwagi pracownika, a z drugiej strony kryteria wymienione w pkt 4 owej decyzji.

- 55 Z przepisów tych wynika, że w przypadku podjęcia decyzji o przedłużeniu umowy w oparciu o kryterium dotyczące wyników pracy pracownika, sprawozdania z oceny osoby zainteresowanej muszą być uwzględnione zarówno na etapie rekomendacji kierownika wydziału, jak i na etapie podejmowania decyzji.
- 56 W niniejszej sprawie rekomendacja kierownika wydziału skarżącej z dnia 2 lipca 2020 r. dotycząca przedłużenia jej umowy rozpoczęła się od przytoczenia wniosków ze sprawozdania z oceny skarżącej za rok 2019. Rzeczona rekomendacja skupiła się następnie na wynikach pracy skarżącej w pierwszym okresie 2020 r. Nie wspomina się w niej o poprzednich sprawozdaniach z oceny.
- 57 Z decyzji o nieprzedłużeniu wynika, że w celu oceny wyników pracy skarżącej organ upoważniony do zawierania umów wyraźnie oparł się na wynikach pracy poczynionych od roku 2019. W decyzji o nieprzedłużeniu odrzucono przy tym dobre wyniki pracy skarżącej podczas jej pierwszych lat pracy w służbie EIOPA jako „nieistotne”. Ponadto organ upoważniony do zawierania umów podkreśla, że skarżąca „już od 2019 r. nie była w stanie pracować na poziomie oczekiwanym od starszego eksperta AD 8”. Dodaje on, że skarżąca otrzymała „wyraźne ostrzeżenie” w tym zakresie już od oceny przeprowadzonej w 2019 r. i że pomimo tego ostrzeżenia jej wyniki pracy nie uległy poprawie. Decyzja o nieprzedłużeniu nie wspomina o żadnym innym sprawozdaniu z oceny niż sprawozdanie za rok 2019.
- 58 W decyzji oddalającej zażalenie wyjaśniono, że dobre wyniki pracy skarżącej w latach 2015–2017 uzasadniały pierwsze przedłużenie jej umowy, ale gdy chodzi o przedłużenie umowy po raz drugi, i to na czas nieokreślony, należy skupić się na okresie po pierwszym przedłużeniu. W decyzji oddalającej zażalenie zaznaczono, że w przypadku organu upoważnionego do zawierania umów okres ten obejmuje zasadniczo rok 2019 i pierwszą połowę roku 2020, gdyż urlop macierzyński i wychowawczy spowodował, że skarżąca była nieobecna w biurze do października 2018 r.
- 59 Z tych stwierdzeń wynika, że jedynym sprawozdaniem z oceny faktycznie uwzględnionym przez organ upoważniony do zawierania umów jest sprawozdanie dotyczące wyników pracy skarżącej za rok 2019. Jednakże to sprawozdanie z oceny nigdy nie stało się ostateczne i nie mogło zostać uwzględnione przy ocenie wyników pracy skarżącej (zob. pkt 47 powyżej).
- 60 W konsekwencji ocena wyników pracy skarżącej została dokonana na podstawie niepełnych akt, ponieważ nie zawierały one ostatecznego sprawozdania z jej oceny za rok 2019 (zob. podobnie wyrok z dnia 12 lutego 2020 r., WD/EFSA, T-320/18, niepublikowany, EU:T:2020:45, pkt 61).

- 61 Dlatego też decyzja o nieprzedłużeniu umowy naruszyła przepisy procedury przedłużania umowy, które wymagają uwzględnienia wcześniejszych sprawozdań z oceny pracownika (zob. pkt 53 powyżej).
- 62 Zgodnie z orzecnictwem takie uchybienie proceduralne może skutkować stwierdzeniem nieważności zaskarżonej decyzji tylko w przypadku wykazania, że to uchybienie proceduralne mogło mieć wpływ na treść decyzji (zob. podobnie wyrok z dnia 30 stycznia 2013 r., Wahlström/Frontex, F-87/11, EU:F:2013:10, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo). W szczególności sama okoliczność, iż w chwili dokonywania oceny wyników pracy skarżącej jej akta osobowe były niekompletne, zwłaszcza ze względu na brak sprawozdania z oceny, nie wystarcza do stwierdzenia nieważności decyzji o nieprzedłużeniu, chyba że zostanie wykazane, iż okoliczność ta mogła mieć decydujący wpływ na postępowanie w sprawie przedłużenia umowy (zob. podobnie wyrok z dnia 12 lutego 2020 r., WD/EFSA, T-320/18, niepublikowany, EU:T:2020:45, pkt 63).
- 63 Tak jest w niniejszej sprawie.
- 64 Przede wszystkim wbrew twierdzeniom EIOPA nie można wykluczyć bowiem, że oceniający w postępowaniu odwoławczym, gdyby został należycie poinformowany o odmowie przyjęcia przez skarżącą sprawozdania z jej oceny za rok 2019, które zresztą zawierało ocenę oceniającego podsumowaną jako „zadowolająca”, oraz o uwagach skarżącej, mógłby uwzględnić te uwagi i zmienić wspomniane sprawozdanie lub jego uzasadnienie. W tym względzie w orzecnictwie podkreśla się, że administracja jest zobowiązana do podania wystarczającego i szczegółowego uzasadnienia każdego sprawozdania z oceny oraz do umożliwienia osobie zainteresowanej ustosunkowania się do tego uzasadnienia, przy czym spełnienie tych wymogów jest tym bardziej istotne, gdy ocena jest mniej korzystna w stosunku do poprzedniej oceny, jak to ma miejsce w niniejszym przypadku (zob. podobnie wyrok z dnia 11 grudnia 2014 r., DE/EMA, F-103/13, EU:F:2014:265, pkt 38). Tym samym, aby nie pozbawiać znaczenia czynności oceny i procedury przewidzianej w art. 7 decyzji Komisji z dnia 16 grudnia 2013 r., należy odrzucić argument EIOPA, zgodnie z którym gdyby środek zaskarżenia skarżącej został wniesiony do organu upoważnionego do zawierania umów i gdyby organ ten wydał rozstrzygnięcie w przedmiocie tego środka zaskarżenia, potwierdziłby on sprawozdanie z oceny za rok 2019, i zgodnie z którym sprawozdanie to powinno by zostać wówczas uwzględnione na potrzeby procedury przedłużania umowy.
- 65 Następnie należy wziąć pod uwagę, jak podkreśla skarżąca, przeważającą rolę oceny jej wyników pracy za rok 2019 w rekomendacji kierownika wydziału i decyzji o nieprzedłużeniu umowy.
- 66 Wreszcie, nie można wykluczyć, że kierownik wydziału, który został skutecznie wezwany do wypowiedzenia się na temat wyników zawodowych skarżącej zgodnie z pkt 6.5 procedury przedłużania umowy, mógł przedstawić inne lub inaczej uzasadnione propozycje co do przedłużenia jej umowy o pracę i że organ upoważniony do zawierania umów mógł podjąć inną decyzję (zob. podobnie wyrok z dnia 30 stycznia 2013 r., Wahlström/Frontex, F-87/11, EU:F:2013:10, pkt 58).
- 67 W związku z tym fakt, że uwagi skarżącej dotyczące sprawozdania z jej oceny za rok 2019 nie zostały uwzględnione, a sprawozdanie nie stało się ostateczne, mógł mieć decydujący wpływ na procedurę przedłużania umowy.
- 68 Z całości powyższych rozważań wynika, że należy uwzględnić pierwszy zarzut skarżącej.

- 69 W konsekwencji należy stwierdzić nieważność decyzji o nieprzedłużeniu i decyzji oddalającej zażalenie, bez konieczności badania pozostałych zarzutów podniesionych przez skarżącą.

W przedmiocie żądań odszkodowawczych

- 70 Skarżąca uważa, że wykazała niezgodność z prawem decyzji o nieprzedłużeniu jej umowy oraz decyzji oddalającej zażalenie, które wyrządziły jej szkodę majątkową i krzywdę, które EIOPA powinna naprawić.

- 71 EIOPA kwestionuje argumentację skarżącej.

- 72 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w ramach roszczenia odszkodowawczego sformułowanego przez urzędnika lub członka personelu odpowiedzialność Unii uzależniona jest od łącznego wystąpienia szeregu przesłanek, a mianowicie bezprawności zachowania zarzucanego instytucjom, rzeczywistego wystąpienia podnoszonej szkody oraz istnienia związku przyczynowego między bezprawnym zachowaniem a podnoszoną szkodą (zob. wyrok z dnia 16 grudnia 2010 r., Komisja/Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 73 W tym względzie należy wyjaśnić, że spory sądowe w zakresie służby publicznej na podstawie art. 270 TFUE oraz art. 90 i 91 regulaminu pracowniczego, w tym spory o naprawienie szkody wyrządzonej urzędnikowi lub innemu członkowi personelu, podlegają szczególnym i specjalnym zasadom w porównaniu z zasadami wynikającymi z ogólnych zasad regulujących odpowiedzialność pozaumowną Unii w ramach art. 268 i art. 340 akapit drugi TFUE. W szczególności z regulaminu pracowniczego wynika bowiem, że w przeciwieństwie do wszystkich innych osób urzędnik lub inny członek personelu Unii jest związany z instytucją, do której należy, prawnym stosunkiem zatrudnienia obejmującym równowagę szczególnych wzajemnych praw i obowiązków, co znajduje odzwierciedlenie w obowiązku instytucji dbania o dobro danej osoby. Równowaga ta ma zasadniczo na celu zachowanie stosunku zaufania, który musi istnieć między instytucjami a ich urzędnikami i członkami personelu, aby zagwarantować obywatelom właściwe wykonywanie powierzonych instytucjom zadań leżących w interesie ogólnym. Wynika z tego, że działając jako pracodawca, Unia podlega zwiększonej odpowiedzialności, przejawiającej się w obowiązku naprawienia szkody wyrządzonej jej personelowi przez wszelką niezgodność z prawem, do której dopuściła się, działając w charakterze pracodawcy (zob. wyrok z dnia 16 grudnia 2010 r., Komisja/Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 74 Ponieważ zarzut pierwszy został uwzględniony, decyzja o nieprzedłużeniu i decyzja oddalająca zażalenie są niezgodne z prawem. Pierwsza przesłanka odpowiedzialności EIOPA, a mianowicie bezprawność zarzucanego zachowania, jest zatem spełniona.

- 75 W odniesieniu do dwóch pozostałych przesłanek, czyli rzeczywistego wystąpienia szkody i związku przyczynowego, należy dokonać rozróżnienia między szkodą majątkową a krzywdą.

W przedmiocie szkody majątkowej

- 76 W odniesieniu do szkody majątkowej skarżąca podnosi, że składa się na nią kwota wynagrodzenia i świadczeń, do których byłaby uprawniona od momentu, w którym jej umowa powinna zostać przedłużona, czyli od dnia 16 stycznia 2021 r., do momentu wykonania wyroku Sądu, wraz

z odsetkami za zwłokę i z uwzględnieniem otrzymywanego przez nią zasiłku dla bezrobotnych. Domaga się również wstecznego opłacenia składek emerytalnych. Skarżąca uważa, że stwierdzenie nieważności decyzji o nieprzedłużeniu jej umowy oraz decyzji oddalającej zażalenie powinno doprowadzić do przedłużenia jej umowy o pracę ze skutkiem wstecznym oraz że decyzja o przedłużeniu będzie skutkowałą naprawieniem tej szkody majątkowej.

- 77 Skarżąca dodaje, iż gdyby Sąd uznał, że straciła szansę na przedłużenie jej umowy, to szansa ta byłaby poważna i wysoka. Tę utratę szansy ocenia na 90 %, co należy odnieść do kwoty, którą otrzymałaby, gdyby nadal była zatrudniona, i to przez rozsądny okres.
- 78 EIOPA odpowiada, że nawet gdyby Sąd stwierdził nieważność decyzji o nieprzedłużeniu i decyzji oddalającej zażalenie, wykonanie wyroku nie skutkowałoby przedłużeniem umowy ipso iure, a skarżąca niesłusznie twierdzi, że ma podmiotowe prawo do przedłużenia jej umowy. Ponadto nie doszło do przewinienia lub bezprawności, a skarżąca nie może powoływać się na uzasadnione oczekiwania w zakresie przedłużenia jej umowy o pracę.
- 79 Na wstępie należy przypomnieć, że przyznane sądom Unii w art. 91 ust. 1 regulaminu pracowniczego nieograniczone prawo orzekania wiąże się z powierzeniem im zadania rozstrzygnięcia zawisłych przed nim sporów w sposób zupełny. To nieograniczone prawo orzekania ma w szczególności umożliwiać sądom Unii zagwarantowanie praktycznej skuteczności wydawanych przez nie w sprawach dotyczących służby publicznej wyroków stwierdzających nieważność w ten sposób, że jeżeli stwierdzenie nieważności przyjętej przez organ powołujący niezgodnej z prawem decyzji nie wystarczy, aby dany urzędnik mógł dochodzić swoich praw lub aby jego interesy były skutecznie chronione, to sąd Unii może zasądzić na jego rzecz, nawet z urzędu, odszkodowanie (zob. podobnie wyrok z dnia 20 maja 2010 r., Gogos/Komisja, C-583/08 P, EU:C:2010:287, pkt 49, 50). Może on skorzystać z tego nieograniczonego prawa orzekania, gdy strona skarżąca nie może odnieść korzyści z wykonania zobowiązań wynikających ze stwierdzenia nieważności (zob. podobnie wyrok z dnia 16 września 2015 r., EMA/Drakeford, T-231/14 P, EU:T:2015:639, pkt 47).
- 80 Należy zauważyć, że podnoszona szkoda majątkowa obejmuje dwa odrębne elementy szkody. Pierwszy z nich, podniesiony tytułem głównym, polega na utracie wynagrodzenia, do którego skarżąca byłaby uprawniona, gdyby jej umowa została przedłużona. Skarżąca uważa, że szkoda ta powinna zostać naprawiona poprzez wydanie decyzji o przedłużeniu umowy ze skutkiem wstecznym, w którym to przypadku EIOPA wypłaciłaby jej kwoty pieniężne, których została bezprawnie pozbawiona, z uwzględnieniem otrzymanego przez nią zasiłku dla bezrobotnych. Drugi element szkody majątkowej, podniesiony pomocniczo w razie uznania, że skarżąca nie miała prawa do przedłużenia umowy, polega na utracie szansy uzyskania tego przedłużenia. Skarżąca uważa, że szkoda ta mogłaby zostać naprawiona poprzez nakazanie EIOPA wypłaty na jej rzecz odszkodowania obliczonego przy zastosowaniu wskaźnika 90 %, który stanowi procentową wartość odpowiadającą szansie, jaką jej zdaniem miała na przedłużenie umowy, do tych samych kwot, które zostały wymienione w ramach poprzedniego elementu szkody.
- 81 W odniesieniu do pierwszego elementu podnoszonej szkody majątkowej, polegającego na utracie wynagrodzenia, należy na wstępie wskazać, że skarżąca nie może skutecznie popierać swoich żądań odszkodowawczych, wniesionych jednocześnie z żądaniami stwierdzenia nieważności decyzji o nieprzedłużeniu i decyzji oddalającej jej zażalenie, twierdząc, że stwierdzenie nieważności owych aktów powinno skutkować przedłużeniem umowy z mocą wsteczną, tak że EIOPA miałby wypłacić jej kwoty pieniężne, których została bezprawnie pozbawiona po wygaśnięciu poprzedniej umowy. Gdyby przyjąć tę argumentację, to w chwili wydania

niniejszego wyroku roszczenie o naprawienie szkody polegającej na utracie wynagrodzenia stałoby się bezprzedmiotowe. W każdym razie nie można przyjąć tej argumentacji. Prawdą jest, jak przypomniano w pkt 79 powyżej, że sąd Unii może wykonywać swoje nieograniczone prawo orzekania w sporach o charakterze majątkowym, w tym w ramach zwykłych żądań stwierdzenia nieważności, jeżeli stwierdzenie nieważności błędnej pod względem prawnym decyzji wydanej przez właściwy organ nie jest wystarczające dla zachowania praw zainteresowanego urzędnika lub skutecznego zabezpieczenia jego interesów, ponieważ sąd może, w stosownych przypadkach, zostać wezwany do wykonania tego nieograniczonego prawa orzekania przez stronę skarżącą, która twierdzi, że nie może odnieść korzyści z wykonania zobowiązań wynikających ze stwierdzenia nieważności aktu. W niniejszej sprawie nie można jednak wymagać od EIOPA, aby zrobiła to, czego żąda skarżąca, a mianowicie przywróciła ją do pracy z mocą wsteczną, ponieważ niezgodność z prawem stwierdzona w pkt 67 powyżej nie oznacza, że powinna ona zostać automatycznie przywrócona do pracy, lecz jedynie, że sprawozdanie z oceny za rok 2019 powinno zostać sfinalizowane, a wniosek o przedłużenie umowy powinien zostać ponownie rozpatrzony. W związku z tym głównego argumentu skarżącej na poparcie jej żądania naprawienia szkody majątkowej związanej z utratą wynagrodzenia nie można uwzględnić.

- 82 Ponadto w odniesieniu do pierwszego elementu podnoszonej szkody majątkowej należy zauważyć, że utrata wynagrodzenia jest nieodłącznym elementem każdego zakończenia umowy o pracę zawartej na czas określony, przy czym należy tu ponownie wskazać, że przedłużenie takiej umowy nie jest uprawnieniem, lecz jedynie opcją (zob. pkt 48 i 49 powyżej). Tym samym wobec braku jakiegokolwiek jednoznacznego i konkretnego zapewnienia ze strony EIOPA co do przedłużenia umowy skarżącej nie mogła ona oczekiwać, że będzie nadal otrzymywać swoje wynagrodzenie po zakończeniu umowy zawartej na czas określony (zob. podobnie wyrok z dnia 12 września 2019 r., Manéa/CdT, T-225/18, niepublikowany, EU:T:2019:595, pkt 130). Również z tego powodu nie można twierdzić, że stwierdzenie nieważności decyzji o nieprzedłużeniu i decyzji oddalającej zażalenie pociągałoby za sobą zgodnie z art. 266 TFUE wydanie nowej decyzji ze skutkiem wstecznym, na mocy której EIOPA przedłużyłaby umowę skarżącej. W związku z tym żądanie naprawienia szkody polegającej na utracie wynagrodzenia może jedynie zostać oddalone.
- 83 Co się tyczy drugiego elementu podnoszonej szkody majątkowej, polegającego na utracie szansy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, aby mogła ona zostać stwierdzona i stanowić podstawę odszkodowania, musi być rzeczywista i ostateczna (zob. podobnie wyroki: z dnia 21 lutego 2008 r., Komisja/Girardot, C-348/06 P, EU:C:2008:107, pkt 54, 55; z dnia 5 października 2004 r., Eagle i in./Komisja, T-144/02, EU:T:2004:290, pkt 165; z dnia 24 października 2018 r., Fernández González/Komisja, T-162/17 RENV, niepublikowany, EU:T:2018:711, pkt 110).
- 84 W pierwszej kolejności należy zbadać przesłankę dotyczącą rzeczywistego charakteru utraty szansy.
- 85 Na wstępie należy przypomnieć, że aby ocenić rzeczywisty charakter utraty szansy, należy wziąć pod uwagę datę, w której podjęto decyzję o nieprzedłużeniu (zob. podobnie wyrok z dnia 12 kwietnia 2016 r., CP/Parlament, F-98/15, EU:F:2016:76, pkt 82).
- 86 Zgodnie z orzecznictwem w celu ustalenia rzeczywistego charakteru utraty szansy należy zbadać, czy zostało wykazane w sposób wymagany prawem, że strona skarżąca została pozbawiona nie tyle przedłużenia jej umowy, czego nigdy nie może udowodnić, co poważnej szansy na przedłużenie jej umowy, czego konsekwencją dla zainteresowanego jest szkoda majątkowa polegająca na utracie

dochodów (zob. podobnie wyroki: z dnia 5 października 2004 r., Eagle i in./Komisja, T-144/02, EU:T:2004:290, pkt 165; z dnia 24 października 2018 r., Fernández González/Komisja, T-162/17 RENV, niepublikowany, EU:T:2018:711, pkt 111).

- 87 Istnienie poważnej szansy nie zależy od stopnia prawdopodobieństwa, że szansa ta by się zrealizowała, przy czym ten ostatni element, w razie uznania istnienia takiej szansy, jest następnie brany pod uwagę przy ustalaniu rozmiaru poniesionej szkody majątkowej i odszkodowania z tego tytułu (zob. podobnie wyroki: z dnia 6 czerwca 2006 r., Girardot/Komisja, T-10/02, EU:T:2006:148, pkt 119; z dnia 13 marca 2013 r., AK/Komisja, F-91/10, EU:F:2013:34, pkt 74). I tak orzeczono już, że utrata szansy oszacowana na 50 % (wyrok z dnia 6 czerwca 2006 r., Girardot/Komisja, T-10/02, EU:T:2006:148, pkt 119) lub 25 % (wyrok z dnia 12 kwietnia 2016 r., CP/Parlament, F-98/15, EU:F:2016:76, pkt 83), lub nawet „wyjątkowo niewielka” utrata szansy (wyrok z dnia 13 marca 2013 r., AK/Komisja, F-91/10, EU:F:2013:34, pkt 74) była wystarczająco poważna, w świetle okoliczności tych spraw, aby wykazać jej rzeczywisty charakter.
- 88 W niniejszej sprawie z jej akt wynika, że gdyby nie wydano bezprawnej decyzji o nieprzedłużeniu, to nie można byłoby wykluczyć przedłużenia umowy skarżącej, i to na czas nieokreślony. W chwili podjęcia decyzji o nieprzedłużeniu umowy skarżąca pracowała w EIOPA od ponad pięciu lat, a ze wszystkich sprawozdań z jej oceny wynika, że wykonywała swoje obowiązki w sposób zadowalający. Co więcej, decyzja o nieprzedłużeniu nie wskazuje, że w chwili jej podjęcia interes służby lub potrzeby EIOPA stały na przeszkodzie przedłużeniu umowy skarżącej. Z decyzji o nieprzedłużeniu wynika, że została ona oparta głównie na wynikach pracy skarżącej w 2019 r. i na sprawozdaniu z jej oceny za rok 2019, bez uwzględnienia uwag skarżącej do tego sprawozdania, które nie stało się ostateczne, a które to elementy doprowadziły Sąd do podważenia tej decyzji. Względy te stanowią szereg elementów, które są wystarczająco precyzyjne i wiarygodne, aby wykazać, że skarżąca miała w 2020 r., w ramach procedury przedłużania umowy, konkretną i wystarczająco poważną, innymi słowy rzeczywistą, szansę na przedłużenie jej umowy na czas nieokreślony, również w świetle przepisów dotyczących procedury przedłużania umowy, niezależnie od szerokiego zakresu uprawnień dyskrecjonalnych w odniesieniu do przedłużania umowy o pracę (zob. podobnie wyrok z dnia 16 grudnia 2020 r., VP/Cedefop, T-187/18, niepublikowany, EU:T:2020:613, pkt 196). To właśnie ta szansa została utracona w 2020 r. z powodu stwierdzonej w pkt 67 powyżej niezgodności z prawem wykorzystania nieostatecznego sprawozdania z oceny.
- 89 W drugiej kolejności należy zbadać ostateczny charakter podnoszonej utraty szansy.
- 90 Na wstępie należy przypomnieć, że oceny ostatecznego charakteru utraty szansy dokonuje się w chwili orzekania przez sąd Unii, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, w tym czynników późniejszych względem przyjęcia bezprawnego aktu powodującego szkodę (zob. podobnie wyroki: z dnia 6 czerwca 2006 r., Girardot/Komisja, T-10/02, EU:T:2006:148, pkt 50, gdzie uwzględniono fakt, że stanowiska, o które ubiegała się strona skarżąca, zostały już obsadzone; z dnia 14 lipca 2021 r., Carbajo Ferrero/Parlament, T-670/19, niepublikowany, odwołanie w toku, EU:T:2021:435, pkt 164, gdzie uwzględniono zdarzenia, które nie zostały jeszcze zrealizowane w chwili wydania wyroku Sądu, takie jak zbliżające się przejście skarżącego na emeryturę).
- 91 W niniejszej sprawie, aby ocenić ten ostateczny charakter, należy zbadać, czy w dniu ogłoszenia niniejszego wyroku i w świetle środków mających na celu wykonanie niniejszego wyroku, których przyjęcie należy do EIOPA, skarżąca ostatecznie utraciła szansę na przedłużenie jej umowy w chwili wygaśnięcia tej umowy, czyli od dnia 16 stycznia 2021 r. (wyrok z dnia 14 lipca 2021 r.,

Carbajo Ferrero/Parlament, T-670/19, niepublikowany, odwołanie w toku, EU:T:2021:435, pkt 164; zob. również podobnie wyrok z dnia 27 października 1994 r., C/Komisja, T-47/93, EU:T:1994:262, pkt 52).

- 92 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 266 TFUE w przypadku orzeczenia nieważności aktu przyjętego przez instytucję, organ lub jednostkę organizacyjną są one zobowiązane do podjęcia środków, które zapewnią wykonanie wyroku stwierdzającego nieważność tego aktu. Instytucja będąca stroną pozwaną jest zatem zobowiązana zgodnie z tym postanowieniem do podjęcia środków niezbędnych do usunięcia skutków stwierdzonych niezgodności z prawem (zob. podobnie wyrok z dnia 23 kwietnia 2002 r., Campolargo/Komisja, T-372/00, EU:T:2002:103, pkt 109 i przytoczone tam orzecznictwo). Jeżeli akt, którego nieważność stwierdzono, został już wykonany, usunięcie jego skutków wymaga co do zasady przywrócenia sytuacji prawnej, w jakiej znajdowała się strona skarżąca przed jego wydaniem (zob. podobnie wyrok z dnia 31 marca 2004 r., Girardot/Komisja, T-10/02, EU:T:2004:94, pkt 84 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 93 Jednak obowiązek podjęcia przez administrację środków, które zapewnią wykonanie wyroku stwierdzającego nieważność, nie musi wykluczać, że utrata szansy przez stronę skarżącą, która uzyskała stwierdzenie nieważności dotyczącej ją decyzji, jest ostateczna. Jeżeli bowiem środki mające na celu wykonanie wyroku stwierdzającego nieważność, które administracja musi przyjąć w celu zastosowania się do powagi rzeczy osądzonej, nie mogą być skuteczne w rozumieniu orzecznictwa przytoczonego w pkt 79 powyżej, nie przywracając stronie skarżącej takiej samej możliwości uzyskania zaspokojenia, jak gdyby stwierdzona niezgodność z prawem nie miała miejsca, sąd może stwierdzić ostateczny charakter podnoszonej utraty szansy i nakazać administracji jej naprawienie.
- 94 I tak w sprawie, w której wydano wyrok z dnia 14 lipca 2021 r., Carbajo Ferrero/Parlament (T-670/19, niepublikowany, odwołanie w toku, EU:T:2021:435, pkt 164), mimo że administracja nie przyjęła jeszcze środków mających na celu wykonanie wyroku stwierdzającego nieważność, Sąd przyznał odszkodowanie za utratę szansy na powołanie na stanowisko dyrektora „wcześniej”, czyli w dniu doręczenia decyzji o odrzuceniu kandydatury skarżącego i powołaniu innego kandydata. Sąd do spraw Służby Publicznej przyznał również odszkodowanie za utratę szansy w postaci wcześniejszego potwierdzenia na stanowisku kierownika wydziału, uznając, że późniejsze powołanie skarżącego na stanowisko kierownika wydziału nie może stanowić odpowiedniej rekompensaty za przeszłe skutki decyzji o niepotwierdzeniu, której nieważność została stwierdzona (wyrok z dnia 12 kwietnia 2016 r., CP/Parlament, F-98/15, EU:F:2016:76, pkt 76).
- 95 W sporach dotyczących decyzji o odrzuceniu kandydatur Sąd orzekł, że ostateczny charakter utraty szansy w postaci zatrudnienia wynika z ochrony praw osób trzecich, których kandydatury zostały pozytywnie rozpatrzone w odniesieniu do danych stanowisk (zob. podobnie wyroki: z dnia 6 czerwca 2006 r., Girardot/Komisja, T-10/02, EU:T:2006:148, pkt 49; z dnia 24 października 2018 r., Fernández González/Komisji, T-162/17 RENV, niepublikowany, EU:T:2018:711, pkt 91), a nie z niemożności prawnego skorygowania przez administrację popełnionej niezgodności z prawem.

- 96 W sprawie dotyczącej nieprzedłużenia umowy Sąd uznał charakter kompensacyjny utraty szansy na przedłużenie umowy przez zainteresowanego członka personelu tymczasowego, mimo że administracja nie miała jeszcze możliwości przyjęcia środków mających na celu wykonanie wyroku stwierdzającego nieważność (wyrok z dnia 16 grudnia 2020 r., VP/Cedefop, T-187/18, niepublikowany, EU:T:2020:613, pkt 197).
- 97 Z tego omówienia orzecznictwa wynika, że ostateczny charakter utraty szansy nie jest uzależniony od tego, czy administracja nie jest w stanie prawnie skorygować niezgodności z prawem swoich aktów. Charakter ten można stwierdzić, gdy biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, nawet jeśli możliwe jest jeszcze przyjęcie przez administrację środków pozwalających na skorygowanie popełnionej niezgodności z prawem, środki te byłyby pozbawione skuteczności dla strony skarżącej, nie przywracając jej takiej samej szansy, jakiej została pozbawiona z powodu tej niezgodności z prawem.
- 98 Taka sytuacja ma miejsce w niniejszej sprawie. Po pierwsze, stwierdzenie nieważności decyzji o nieprzedłużeniu nie oznacza bowiem samo w sobie prawnego przywrócenia skarżącej do służby w EIOPA w dniu, w którym decyzja ta stała się skuteczna. W odróżnieniu od decyzji o zwolnieniu urzędnika lub członka personelu zatrudnionego na czas nieokreślony decyzja o nieprzedłużeniu nie przerwała stosunku pracy, który trwałby w przypadku braku jej interwencji. Administracja może zatem uznać, że nowa decyzja, którą musi podjąć w następstwie niniejszego wyroku, będzie dotyczyła wyłącznie przyszłości. Po drugie, nawet przy założeniu, że EIOPA wyda w następstwie stwierdzenia przez Sąd nieważności decyzji o nieprzedłużeniu nową decyzję o przedłużeniu umowy skarżącej od momentu wygaśnięcia jej poprzedniej umowy, decyzja ta będzie pozbawiona dla skarżącej skuteczności w odniesieniu do okresu od wygaśnięcia jej poprzedniej umowy do wydania nowej decyzji. Skarżąca nie ma podstaw do żądania wypłaty wynagrodzenia za ten okres i mogłaby wykonywać funkcje w EIOPA dopiero od momentu przywrócenia jej do pracy w tym urzędzie.
- 99 Dlatego też w świetle wszystkich okoliczności sprawy skarżąca ma prawo utrzymywać, że ostatecznie utraciła szansę, którą miałaby, gdyby nie doszło do stwierdzonej w niniejszym wyroku niezgodności z prawem, na przedłużenie umowy w dniu jej wygaśnięcia.
- 100 W konsekwencji na podstawie tych elementów należy uznać, że niezgodność z prawem, której dopuściła się EIOPA, definitywnie pozbawiła skarżącą rzeczywistej szansy na przedłużenie w sposób nieprzerwany jej stosunku pracy z EIOPA od dnia 16 stycznia 2021 r. po wygaśnięciu jej umowy (zob. podobnie wyrok z dnia 24 października 2018 r., Fernández González/Komisja, T-162/17 RENV, niepublikowany, EU:T:2018:711, pkt 117). Druga przesłanka pociągnięcia EIOPA do odpowiedzialności jest zatem spełniona.
- 101 Szkoda ta wynika z niezgodności z prawem zachowania EIOPA, które definitywnie pozbawiło skarżącą poważnej szansy na przedłużenie jej umowy (zob. podobnie wyrok z dnia 24 października 2018 r., Fernández González/Komisja, T-162/17 RENV, niepublikowany, EU:T:2018:711, pkt 111). Trzecia przesłanka pociągnięcia EIOPA do odpowiedzialności, dotycząca związku przyczynowego między zarzucaną niezgodnością z prawem a podniesioną szkodą, jest zatem również spełniona, a zatem należy określić kwotę odszkodowania, które należy wypłacić z tytułu utraty szansy.
- 102 Zgodnie z orzecznictwem w celu ustalenia kwoty odszkodowania, które należy wypłacić z tytułu utraty takiej szansy, należy po zidentyfikowaniu charakteru szansy, której urzędnik lub członek personelu został pozbawiony, ustalić datę, od której mógł skorzystać z tej szansy, następnie

skwantyfikować ową szansę i wreszcie określić, jakie były dla niego skutki finansowe tej utraty szansy (zob. wyrok z dnia 24 października 2018 r., Fernández González/Komisja, T-162/17 RENV, niepublikowany, EU:T:2018:711, pkt 118 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 103 Jeżeli to możliwe, szansę, której urzędnik lub członek personelu został pozbawiony, należy określić obiektywnie, w formie współczynnika matematycznego wynikającego z dokładnej analizy. Jednakże w przypadku, gdy owej szansy nie można w ten sposób skwantyfikować, przyjmuje się, że poniesioną szkodę można ocenić *ex æquo et bono* (zob. podobnie wyroki: z dnia 24 października 2018 r., Fernández González/Komisja, T-162/17 RENV, niepublikowany, EU:T:2018:711, pkt 119–121 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 16 grudnia 2020 r., VP/Cedefop, T-187/18, niepublikowany, EU:T:2020:613, pkt 199).
- 104 Skarżąca przedstawiła szacunkową kwotę, która ma być podstawą do wyliczenia kwoty odszkodowania za utratę szansy. Z takim oszacowaniem nie można się jednak zgodzić. Nie jest bowiem możliwe prawidłowe skwantyfikowanie tej szansy i określenie skutków finansowych utraty szansy, ponieważ prawidłowe wyliczenie szkody majątkowej skarżącej zależałoby od różnych założeń, w szczególności w odniesieniu do znaczenia nowej decyzji wydanej przez EIOPA w świetle niniejszego wyroku, całkowitej długości kariery skarżącej w EIOPA lub jej awansów. Dlatego też, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, należy oszacować poniesioną szkodę *ex æquo et bono* (zob. podobnie wyrok z dnia 16 grudnia 2020 r., VP/Cedefop, T-187/18, niepublikowany, EU:T:2020:613, pkt 200 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 105 W okolicznościach niniejszej sprawy sprawiedliwe oszacowanie całej szkody majątkowej poniesionej przez skarżącą z powodu utraty szansy przedłużenia w sposób nieprzerwany jej stosunku pracy z EIOPA, czyli z powodu utraty szansy przedłużenia jej umowy od dnia 16 stycznia 2021 r. po wygaśnięciu poprzedniej umowy, prowadzi do zasądzenia od EIOPA na jej rzecz, *ex æquo et bono*, kwoty ryczałtowej w wysokości 10 000 EUR. To zryczałtowane oszacowanie uwzględnia między innymi grupę zaszeregowania skarżącej, okres pomiędzy wygaśnięciem jej umowy a wydaniem nowej decyzji przez EIOPA w świetle niniejszego wyroku, okoliczność, że zajmowała swoje stanowisko przez sześć lat, fakt, że sprawozdania z jej oceny były zadowalające, oraz otrzymany zasiłek dla bezrobotnych.

W przedmiocie krzywdy

- 106 Skarżąca podnosi, że doznała krzywdy wynikającej, po pierwsze, z faktu, że decyzja o nieprzedłużeniu i decyzja oddalająca zażalenie spowodowały u niej załamanie nerwowe i uszczerbek na zdrowiu, po drugie, z negatywnej oceny jej wyników w sprawozdaniu z jej oceny za rok 2019 i w decyzji o nieprzedłużeniu, co spowodowało u niej uszczerbek na godności, reputacji i poczuciu własnej wartości, a po trzecie, z niepewności spowodowanej utratą szansy ukończenia dziesięcioletniego stażu pracy w celu uzyskania prawa do emerytury. Doznana przez nią krzywda została oszacowana *ex æquo et bono* na kwotę 10 000 EUR.
- 107 EIOPA odpowiada, że negatywnych ocen wyników pracy skarżącej oraz decyzji podjętych w sprawie nieprzedłużenia jej umowy nie można uznać za podstawę krzywdy. Ponadto utrata możliwości uzyskania emerytury jest jedynie hipotezą, gdyż nawet gdyby umowa skarżącej została przedłużona, nie ma pewności, że ukończyłaby ona niezbędny do tego celu dziesięcioletni staż pracy.

- 108 Po pierwsze, jeśli chodzi o krzywdę wynikającą zdaniami skarżącej z faktu, że decyzja o nieprzedłużeniu i decyzja oddalająca zażalenie spowodowały u niej załamanie nerwowe i uszczerbek na zdrowiu, należy wskazać, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w przypadku gdy żądania o zadośćuczynienie opierają się na niezgodności z prawem aktu, którego nieważność stwierdzono, co ma miejsce w niniejszej sprawie, stwierdzenie nieważności orzeczone przez Sąd stanowi samo w sobie odpowiednie i zasadniczo wystarczające zadośćuczynienie za ewentualnie doznaną przez stronę skarżącą krzywdę (zob. wyrok z dnia 18 września 2015 r., Wahlström/Frontex, T-653/13 P, EU:T:2015:652, pkt 82 i przytoczone tam orzecznictwo), chyba że strona skarżąca wykaże, że poniosła krzywdę, której nie można w pełni naprawić przez to stwierdzenie nieważności (zob. podobnie wyrok z dnia 12 grudnia 2013 r., CH/Parlament, F-129/12, EU:F:2013:203, pkt 64 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 109 W związku z tym orzeczono, że stwierdzenie nieważności aktu, gdy jest ono pozbawione wszelkiej skuteczności, nie może samo w sobie stanowić odpowiedniego i wystarczającego zadośćuczynienia za krzywdę wyrządzoną przez akt, którego nieważność stwierdzono (wyroki: z dnia 15 stycznia 2019 r., HJ/EMA, T-881/16, niepublikowany, EU:T:2019:5, pkt 60; z dnia 9 marca 2010 r., N/Parlament, F-26/09, EU:F:2010:17, pkt 107).
- 110 W niniejszej sprawie stwierdzenie nieważności decyzji o nieprzedłużeniu umowy, z uwagi na ograniczenia jego skuteczności wskazane w pkt 98 powyżej, nie może samo w sobie stanowić wystarczającego zadośćuczynienia, a skutki nieprzedłużenia umowy, inne niż materialne, w szczególności dotyczące zdrowia skarżącej, nie mogą zostać łatwo skorygowane (zob. wyrok z dnia 16 grudnia 2020 r., VP/Cedefop, T-187/18, niepublikowany, EU:T:2020:613, pkt 205 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 111 W tym względzie skarżąca wykazała w sposób wystarczający pod względem prawnym, że doznała krzywdy i że krzywda ta została jej wyrządzona przez decyzję o nieprzedłużeniu i decyzję oddalającą zażalenie oraz przez okoliczności towarzyszące wydaniu tych decyzji, które można przypisać EIOPA. Istotnie, przebywała ona na zwolnieniu lekarskim od dnia 16 lipca 2020 r., czyli od dnia następującego po przyjęciu decyzji o nieprzedłużeniu, do końca trwania umowy i przedstawiła przed Sądem zaświadczenie lekarskie, które potwierdza, że cierpiała na stany lękowe i depresyjne oraz że stosowała leczenie. EIOPA nie kwestionuje stresu i niepokoju, których doświadczyła skarżąca, ani nie wypowiada się na temat przedstawionego zaświadczenia lekarskiego, a jedynie zauważa, że istniały wystarczające powody, aby uzasadnić nieprzedłużenie umowy skarżącej.
- 112 Skarżąca doznała zatem krzywdy, którą można przypisać EIOPA i która nie może zostać w pełni naprawiona poprzez stwierdzenie nieważności decyzji o nieprzedłużeniu i decyzji oddalającej zażalenie.
- 113 Po drugie, skarżąca nie może twierdzić, że negatywna ocena jej wyników pracy w sprawozdaniu z oceny za rok 2019 i w decyzji o nieprzedłużeniu wyrządziła jej również krzywdę. Z jednej strony w niniejszym wyroku nie stwierdzono bowiem, że sprawozdanie z oceny za rok 2019 jest niezgodne z prawem, a jedynie uznano, że nie zostało ono zakończone, a z drugiej strony skarżąca nie wykazała, w jaki sposób to sprawozdanie i decyzja o nieprzedłużeniu zawierają wyraźnie negatywną ocenę jej umiejętności, która może ją skrzywdzić oraz naruszyć jej godność, reputację i poczucie własnej wartości, a która wykracza poza ramy obiektywnej oceny członka personelu tymczasowego przez jego przełożonego (zob. podobnie wyroki: z dnia 9 grudnia

2010 r., Komisja/Strack, T-526/08 P, EU:T:2010:506, pkt 108 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 9 marca 2010 r., N/Parlament, F-26/09, EU:F:2010:17, pkt 103, 104 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 114 Po trzecie, skarżąca nie może żądać zadośćuczynienia za krzywdę związaną z niepewnością spowodowaną utratą możliwości odbycia dziesięcioletniego stażu pracy otwierającego uprawnienie do uzyskania emerytury. Ponieważ w ramach wykonania niniejszego wyroku do EIOPA należy decyzja o przedłużeniu umowy skarżącej, co mogłoby zapewnić jej możliwość dalszego nabywania uprawnień emerytalnych, roszczenie skarżącej w tym zakresie jest przedwcześnie.
- 115 W związku z tym sprawiedliwa ocena szczególnych okoliczności niniejszej sprawy, przedstawionych w pkt 110 i 111 powyżej, prowadzi do ustalenia, ex æquo et bono, zadośćuczynienia za krzywdę doznaną przez skarżącą w wysokości 5000 EUR.

W przedmiocie kosztów

- 116 Zgodnie z art. 134 § 1 regulaminu postępowania przed Sądem kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę.
- 117 Ponieważ w niniejszej sprawie EIOPA przegrała zasadniczo sprawę, należy – zgodnie z żądaniem skarżącej – obciążyć ją kosztami postępowania.

Z powyższych względów

SĄD (czwarta izba)

orzeka, co następuje:

- 1) Stwierdza się nieważność decyzji Europejskiego Urzędu Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych (EIOPA) z dnia 15 lipca 2020 r. o nieprzedłużeniu umowy członka personelu tymczasowego SU.**
- 2) Stwierdza się nieważność decyzji EIOPA z dnia 11 lutego 2021 r. dotyczącej oddalenia zażalenia SU.**
- 3) EIOPA zostaje zobowiązana do zapłaty 10 000 EUR z tytułu naprawienia wyrządzonej SU szkody majątkowej.**
- 4) EIOPA zostaje zobowiązana do zapłaty 5000 EUR z tytułu zadośćuczynienia za wyrządzoną SU krzywdę.**
- 5) Skarga zostaje oddalona w pozostałym zakresie.**
- 6) EIOPA zostaje obciążona kosztami postępowania.**

Gervasoni

Madise

Martín y Pérez de Nanclares

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 14 grudnia 2022 r.

Podpisy