Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU DO SPRAW SŁUŻBY PUBLICZNEJ
(druga izba)
z dnia 30 września 2010 r.

Sprawa F-36/05

Gudrun Schulze
przeciwko
Komisji Europejskiej

Służba publiczna — Urzędnicy — Powołanie — Kandydaci wpisani na listę rezerwy kadrowej przed wejściem w życie nowego regulaminu pracowniczego — Przepisy przejściowe dotyczące zaszeregowania do grupy w chwili zatrudnienia — Zaklasyfikowanie na stopień — Artykuł 32 regulaminu pracowniczego — Artykuły 2, 5 i 12 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego — Dyskryminacja ze względu na wiek — Jednakowe wynagrodzenie za pracę jednakowej wartości — Zasada dobrej administracji — Obowiązek staranności

Przedmiot: Skarga wniesiona na podstawie art. 236 WE i art. 152 EWEA, w której G. Schulze żąda: tytułem żądania głównego – stwierdzenia nieważności decyzji Komisji z dnia 8 lutego 2005 r. w sprawie oddalenia jej zażalenia oraz decyzji Komisji z dnia 11 października 2004 r. w sprawie zaszeregowania jej do grupy A*6 stopień 2; pomocniczo – zasądzenia od Komisji odszkodowania na jej rzecz.

Orzeczenie: Skarga zostaje oddalona. Każda strona pokrywa własne koszty

Streszczenie

1. Urzędnicy — Status urzędnika — Warunki nabycia
(regulamin pracowniczy, art. 3)

2. Urzędnicy — Zatrudnienie — Powołanie do grupy zaszeregowania — Wprowadzenie nowej struktury zatrudnienia rozporządzeniem nr 723/2004 — Przepisy przejściowe dotyczące powołania do grupy zaszeregowania
(regulamin pracowniczy, art. 7 ust. 1, art. 27 akapit pierwszy, art. 29 ust. 1, załącznik XIII, art. 12 ust. 3; rozporządzenie Rady nr 723/2004)

3. Urzędnicy — Zatrudnienie — Powołanie do grupy zaszeregowania — Wprowadzenie nowej struktury zatrudnienia rozporządzeniem nr 723/2004 — Przepisy przejściowe dotyczące powołania do grupy zaszeregowania
(regulamin pracowniczy, załącznik XIII, art. 12 ust. 3; rozporządzenie Rady nr 723/2004)

4. Urzędnicy — Obsadzanie stanowisk — Zgodność między grupą zaszeregowania a stanowiskiem — Określenie poziomu stanowiska do obsadzenia
(regulamin pracowniczy, art. 5 ust. 4, art. 7 ust. 1, art. 62 akapit pierwszy, załącznik I; rozporządzenie Rady nr 723/2004)

5. Urzędnicy — Zasady — Obowiązek staranności ciążący na administracji — Zasada dobrej administracji — Granice
(regulamin pracowniczy, załącznik XIII, art. 12 ust. 3)

1. Jak wynika z art. 3 regulaminu pracowniczego, powołanie na urzędnika musi wynikać z jednostronnego aktu organu powołującego określającego datę, z którą powołanie staje się skuteczne, oraz stanowisko, jakie ma zajmować zainteresowany. Zatem dopiero po tym, jak zostanie wydana dotycząca go decyzja, laureat otwartego konkursu może powoływać się na status urzędnika i w związku z tym żądać stosowania w stosunku do niego przepisów regulaminu.

(zob. pkt 48)

Odesłanie:

Sąd Pierwszej Instancji: sprawa T-58/05 Centeno Mediavilla i in. przeciwko Komisji, 11 lipca 2007 r., Zb.Orz. s. II-2523, pkt 54, 55

2. Pod rygorem całkowitego zablokowania procesu zmian prawa, zasada równości nie może stanowić bariery dla wprowadzenia do przepisów regulaminu pracowniczego przez prawodawcę w dowolnym momencie zmian, które uzna on za zgodne z interesem służby, choćby zmienione przepisy były mniej korzystne w porównaniu z dawnymi.

W związku z tym prawodawca mógł w ramach reformy regulaminu pracowniczego ustanowić przepisy stanowiące, że laureaci konkursu, którzy przed dniem 1 maja 2004 r. mieli zostać zatrudnieni w grupie zaszeregowania A 7 lub A 6, będą od tej daty zatrudniani w grupie zaszeregowania A*6, oraz obniżyć jednocześnie przysługujące w tych grupach zaszeregowania wynagrodzenie.

Swoim postępowaniem prawodawca nie naruszył zasady równości, a w szczególności zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, ponieważ tabela korelacji stopni zaszeregowania zawarta w art. 12 ust. 3 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego oraz kwoty miesięcznego wynagrodzenia podstawowego w sposób oczywisty pozostają bez związku, bezpośredniego lub pośredniego, z wiekiem zainteresowanych.

Ponadto zgodnie z zasadą wynikającą z przepisów art. 7 ust. 1, art. 27 akapit pierwszy oraz art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego, która stanowi, że poziom stanowisk ustala się w zależności od ich charakteru, wagi i znaczenia, niezależnie od kwalifikacji zainteresowanych, tabela korelacji stopni zaszeregowania zawarta w art. 12 ust. 3 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego wprowadza rozróżnienie między podstawową grupą zaszeregowania A*5 a wyższą grupą A*6, co ma na celu uwzględnienie wymaganego na tym poziomie stanowisk doświadczenia.

Nie można zatem utrzymywać, że art. 12 ust. 3 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego stoi na przeszkodzie uwzględnieniu doświadczenia zawodowego; wręcz przeciwnie, zobowiązuje on organ powołujący do wzięcia go pod uwagę w interesie służby przy określaniu w sposób obiektywny poziomu stanowisk do obsadzenia.

(zob. pkt 58–62)

Odesłanie:

Trybunał: sprawa C-443/07 P Centeno Mediavilla i in. przeciwko Komisji, 22 grudnia 2008 r., Zb.Orz. s. I-10945, pkt 83

Sąd Pierwszej Instancji: sprawa T-121/97 Ryan przeciwko Trybunałowi Obrachunkowemu, 30 września 1998 r., Rec. s. II-3885, pkt 98, 104; sprawa T-135/05 Campoli przeciwko Komisji, 29 listopada 2006 r., Zb.Orz.SP s. I-A-2-297, II-A-2-1527, pkt 105; ww. sprawa Centeno Mediavilla i in. przeciwko Komisja, pkt 86, 89, 113

Sąd do spraw Służby Publicznej: sprawa F-54/06 Davis i in. przeciwko Radzie, 19 czerwca 2007 r., Zb.Orz.SP s. I-A-1-165, II-A-1-911, pkt 81

3. Prawo zatrudnionych u tego samego pracodawcy pracowników, wykonujących pracę o takiej samej wartości, do otrzymywania jednakowego wynagrodzenia stanowi konkretny wyraz ogólnej zasady równości. Zapewnienie poszanowania tej zasady jest zadaniem Sądu do spraw Służby Publicznej. Prawo to statuują ponadto art. 7 Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych oraz konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Niemniej zasada równego traktowania nie zabrania odmiennego traktowania porównywalnych sytuacji, jeżeli rozróżnienie uzasadnione jest obiektywnymi i istotnymi względami, podlegającymi kontroli sądu.

Tymczasem w ramach reformy regulaminu pracowniczego prawodawca mógł dokonać zmian w korelacji grup zaszeregowania i stanowisk, w szczególności poprzez przyjęcie przepisów art. 12 ust. 3 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, ponieważ nieodłączną cechą przepisu przejściowego jest to, że wprowadza on wyjątki od określonych przepisów regulaminu pracowniczego, na których stosowanie zmiana systemu musi z konieczności wpływać.

W tych okolicznościach sytuacji prawnej, w której znalazły się osoby powołane w charakterze urzędników po wejściu w życie reformy regulaminu pracowniczego, nie można postrzegać jako takiej samej sytuacji prawnej, jak ta, w której znajdowały się osoby zatrudnione przed dniem 1 maja 2004 r., których powołanie odbyło się pod rządami dawnego regulaminu pracowniczego.

Zważywszy na reformę struktury stopni zaszeregowania, prawodawca nie postąpił również wbrew zasadzie jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, przyznając urzędnikom zatrudnionym po wejściu w życie omawianej reformy wynagrodzenie przysługujące grupie, do której zostali oni zaszeregowani na podstawie art. 12 ust. 3 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, niższe niż wynagrodzenie przysługujące dawnym grupom, do których zostali zaszeregowani urzędnicy zatrudnieni przed dniem 1 maja 2004 r.

W związku z powyższym okoliczność, że asystenci lub administratorzy zatrudnieni przed dniem 1 maja 2004 r. otrzymują wyższe wynagrodzenie niż asystenci lub administratorzy zatrudnieni w charakterze urzędników po tej dacie, nie narusza zasady jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości.

(zob. pkt 74–79)

Odesłanie:

Trybunał: sprawa C-381/99 Brunnhofer, 26 czerwca 2001 r., Rec. s. I-4961, pkt 28; ww. sprawa Centeno Mediavilla i in. przeciwko Komisji, Rec. pkt 77–79, 105

Sąd Pierwszej Instancji: ww. sprawa Centeno Mediavilla i in. przeciwko Komisji, pkt 75, 80,114, 126, 129

4. Z art. 7 ust. 1 w związku z art. 62 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego, stanowiącym, że urzędnik jest uprawniony do wynagrodzenia odpowiadającego jego grupie zaszeregowania i stopniowi, wynika, iż po tym, jak zostanie ustalone jego zaszeregowanie, a tym samym wynagrodzenie, urzędnik nie może zostać obsadzony na stanowisku, które nie odpowiada temu zaszeregowaniu. Innymi słowy, grupa zaszeregowania, a więc i wynagrodzenie, do którego uprawniony jest urzędnik, przesądzają o zakresie obowiązków, jaki może mu zostać powierzony. W związku z tym zasada zgodności między grupą zaszeregowania a stanowiskiem daje urzędnikowi prawo odmowy objęcia stanowiska nieodpowiadającego jego grupie zaszeregowania i – w ostatecznej konsekwencji – odmowy pełnienia obowiązków nieodpowiadających jego wynagrodzeniu.

Powyższego nie zmienia okoliczność, że w art. 5 ust. 4 regulaminu pracowniczego i w załączniku I do regulaminu pracowniczego w brzmieniu nadanym rozporządzeniem nr 723/2004 zmieniającym regulamin pracowniczy urzędników i warunki zatrudnienia innych pracowników nie ustanowiono stałej korelacji między określoną funkcją a daną grupą zaszeregowania. Wymienione przepisy nie zmieniają bowiem wynikającej z art. 7 ust. 1 regulaminu pracowniczego zasady, że o poziomie stanowiska do obsadzenia należy postanowić przy uwzględnieniu wagi zadań związanych z rozpatrywaną funkcją oraz wyłącznie w świetle interesu służby. Oznaczają one jedynie, że organ powołujący nie ma obowiązku określenia przy publikacji ogłoszenia o naborze dokładnej grupy zaszeregowania na stanowisku do obsadzenia. Omawiany organ powinien jednak, w ramach przysługującego mu szerokiego zakresu uznania, zadbać po pierwsze o to, by podany w ogłoszeniu o naborze zakres grup zaszeregowania dostatecznie dobrze odzwierciedlał wagę zadań, a po drugie, by powołanie do którejkolwiek z tych grup zachowywało obiektywny charakter, w szczególności pod kątem wagi oczekujących zadań.

(zob. pkt 80, 81)

Odesłanie:

Sąd Pierwszej Instancji: sprawa T-18/90 Jongen przeciwko Komisji, 7 maja 1991 r., Rec. s. II-187, pkt 27; sprawa T-56/07 P Komisja przeciwko Economidis, 8 lipca 2008 r., Zb.Orz.SP s. I-B-1-31, II-B-1-213, pkt 82–86; sprawa T-572/08 P Komisja przeciwko Traore, 18 czerwca 2009 r., Zb.Orz.SP s. I-B-1-39, II-B-1-223, pkt 38, 40, 41

5. Zasada dobrej administracji nie przewyższa swoją mocą wiążącą rozporządzenia. Dotyczy to również obowiązku staranności organu administracji w stosunku do jego pracowników, odzwierciedlającego równowagę wzajemnych praw i obowiązków, którą regulamin pracowniczy stworzył w zakresie stosunków między organem publicznym a pracownikami służby publicznej. Obowiązek ten musi zatem zawsze pozostawać w granicach zgodności z obowiązującymi unormowaniami.

W związku z tym, zważywszy na pozycję zajmowaną przez zasadę dobrej administracji i obowiązek staranności w hierarchii norm, urzędnik powołany w okresie od dnia 1 maja 2004 r. do dnia 30 kwietnia 2006 r. nie może na ich podstawie domagać się innego rezultatu, niż to wynika z art. 12 ust. 3 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, ponieważ instytucja związana jest jego przepisami.

(zob. pkt 86, 87)

Odesłanie:

Sąd Pierwszej Instancji: sprawa T-123/89 Chomel przeciwko Komisji, 27 marca 1990 r., Rec. s. II-131, pkt 32; sprawa T-65/92 Arauxo-Dumay przeciwko Komisji, 17 czerwca 1993 r., Rec. s. II-597, pkt 37; sprawy połączone T-97/92 i T-111/92 Rijnoudt i Hocken przeciwko Komisji, 22 czerwca 1994 r., RecFP s. I-A-159, II-511, pkt 104; ww. sprawa Campoli przeciwko Komisji, pkt 149

Sąd do spraw Służby Publicznej: sprawa F-43/05 Chassagne przeciwko Komisji, 23 stycznia 2007 r., Zb.Orz.SP s. I-A-1-27, II-A-1-139, pkt 111