WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)
z dnia 26 maja 2005 r. *

W sprawie C-301/02 P

mającej za przedmiot odwołanie w trybie art. 49 Statutu WE Trybunału Sprawiedliwości, wniesione w dniu 26 sierpnia 2002 r.,

Carmine Salvatore Tralli, były pracownik Europejskiego Banku Centralnego, zamieszkały w Nidderau (Niemcy), reprezentowany przez N. Pflügera, Rechtsanwalt, z adresem do doręczeń w Luksemburgu,

wnoszący odwołanie,

w której drugą stroną jest:

Europejski Bank Centralny, reprezentowany przez V. Saintot i M. Benischa, działających w charakterze pełnomocników, wspieranych przez B. Wägenbaura, Rechtsanwalt, z adresem do doręczeń w Luksemburgu,

* Język postępowania: niemiecki.

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: P. Jann, prezes izby, A. Rosas, R. Silva de Lapuerta (sprawozdawca), S. von Bahr i K. Schiemann, sędziowie,

rzecznik generalny: P. Léger,
sekretarz: M.F. Contet, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 22 czerwca 2004 r.,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 17 lutego 2005 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 C.S. Tralli żąda w odwołaniu uchylenia wyroku Sądu Pierwszej Instancji Wspólnot Europejskich z dnia 27 czerwca 2002 r. w sprawach połączonych T-373/00, T-27/01, T-56/01 i T-69/01 Tralli przeciwko EBC, RecFP str. I-A-97 i II-453 (zwanego dalej „zaskarżonym wyrokiem"), w którym sąd ten oddalił jego skargi o uchylenie pewnej liczby aktów Europejskiego Banku Centralnego (EBC).

Ramy prawne

2 Protokół w sprawie Statutu Europejskiego Systemu Banków Centralnych i EBC, załączony do traktatu WE (zwany dalej „Statutem ESBC"), zawiera między innymi następujące przepisy:

„Artykuł 12

[...]

12.3. Rada Prezesów przyjmuje regulamin wewnętrzny, który określa wewnętrzną organizację EBC i jego organów decyzyjnych.

[...]

Artykuł 36

Personel

36.1. Rada Prezesów na wniosek Zarządu ustanawia warunki zatrudnienia personelu EBC.

[...]".

3 Na podstawie art. 36.1 Statutu ESBC Rada Prezesów przyjęła w dniu 31 marca 1999 r. zmianę do decyzji z dnia 9 czerwca 1998 r. w sprawie przyjęcia warunków zatrudnienia personelu Europejskiego Banku Centralnego (Dz.U. L 125, str. 32, zwanej dalej „warunkami zatrudnienia"). Warunki zatrudnienia, w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych leżących u podstaw sporu, stanowią między innymi:

„9. a) Stosunki pracy między EBC a jego pracownikami regulowane są umowami o pracę zawieranymi zgodnie z niniejszymi warunkami zatrudnienia. Przyjęty przez Zarząd regulamin pracowniczy określa zasady stosowania warunków zatrudnienia.

[...]

10. a) Umowy o pracę pomiędzy EBC a jego pracownikami zawierane są w formie pism w sprawie zatrudnienia kontrasygnowanych przez pracowników [...].

b) Zatrudnienie może obejmować okres próbny, zgodnie z postanowieniami regulaminu pracowniczego. Okres próbny nie może w żadnym razie przekraczać dwunastu miesięcy.

11. a) EBC może rozwiązać umowę z pracownikiem w drodze umotywowanej decyzji Zarządu, w trybie określonym w regulaminie pracowniczym, z następujących powodów:

i) w razie trwale niesatysfakcjonującego sposobu wywiązywania się z obowiązków służbowych, [...].

[...]

41. Członkowie personelu mogą kierować do przełożonych, w trybie określonym w regulaminie pracowniczym, skargi i zażalenia, w celu ich rozpatrzenia na etapie poprzedzającym wniesienie skargi. Są one rozpatrywane pod kątem spójności decyzji podejmowanych w indywidualnych przypadkach z polityką personalną oraz warunkami zatrudnienia w EBC. Członkowie personelu, których roszczeniom nie uczyniono zadość w toku administracyjnej kontroli poprzedzającej wniesienie skargi, mogą wszcząć procedurę zażalenia ustanowioną w regulaminie pracowniczym.

Powyższych procedur nie można stosować w celu zakwestionowania:

[...]

iii) decyzji o odmowie mianowania członka personelu zatrudnionego na okres próbny.

42. Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich jest właściwy do rozpoznawania sporów między EBC a członkami lub byłymi członkami jego personelu, do których mają zastosowanie niniejsze warunki zatrudnienia, po wyczerpaniu dostępnych procedur wewnętrznych.

Kompetencja ta ograniczona jest do badania zgodności z prawem działań lub decyzji, z wyjątkiem sporów o charakterze finansowym, w których Trybunał Sprawiedliwości uprawniony jest do orzekania w pełnym zakresie" [tłumaczenie nieoficjalne].

4 Na podstawie art. 12.3 Statutu ESBC Rada Prezesów przyjęła w 1999 r. regulamin wewnętrzny EBC (Dz.U. L 125, str. 34, sprostowanie Dz.U. 2000, L 273, str. 40, zwany dalej „regulaminem wewnętrznym"). Artykuł 21 tego regulaminu, zatytułowany „Warunki zatrudnienia", stanowi:

„21.1. Stosunki pracy między EBC a jego personelem uregulowane są przez warunki zatrudnienia oraz regulamin pracowniczy.

21.2. Rada Prezesów, na wniosek Zarządu, zatwierdza i zmienia warunki zatrudnienia. Zasięga się przy tym, w trybie ustalonym w niniejszym regulaminie wewnętrznym, opinii Rady Ogólnej.

21.3. Warunki zatrudnienia stosowane są zgodnie z regulaminem pracowniczym, który przyjmuje i zmienia Zarząd.

21.4. Przed przyjęciem nowych warunków zatrudnienia lub regulaminu pracowniczego zasięga się opinii przedstawicieli pracowników. Opinia ta przedkładana jest Radzie Prezesów lub Zarządowi" [tłumaczenie nieoficjalne].

5 Na podstawie art. 21.3 regulaminu wewnętrznego EBC oraz art. 9 lit. a) warunków zatrudnienia Zarząd EBC przyjął dokument pod nazwą „European Central Bank Staff Rules" (zwany dalej „regulaminem pracowniczym"), który stanowi między innymi:

„2.1. Okres próbny

Ustanawia się następujące zasady stosowania art. 10 lit. b) warunków zatrudnienia:

2.1.1. Zatrudnienie obejmuje trzymiesięczny okres próbny, chyba że Zarząd odstąpi od okresu próbnego. W wyjątkowych wypadkach Zarząd może ustanowić okres próbny dłuższy niż trzy miesiące, zgodnie z pkt 2.1.2 lit. a) poniżej.

[...]

2.1.2. Jeżeli podczas okresu próbnego zainteresowany nie jest w stanie wykonywać obowiązków służbowych z powodu choroby, wypadku, urlopu macierzyńskiego lub, w wyjątkowych wypadkach, urlopu specjalnego, przez okres dłuższy niż miesiąc, Zarząd może przedłużyć okres próbny na czas odpowiadający okresowi niemożności wykonywania obowiązków.

Ponadto Zarząd może w wyjątkowych wypadkach:

a) przedłużyć okres próbny, maksymalnie do dwunastu miesięcy; albo

b) przedłużyć okres próbny, maksymalnie do dwunastu miesięcy, z przeniesieniem zainteresowanego na inne stanowisko.

2.1.3. Podczas okresu próbnego Zarząd może rozwiązać umowę, z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, z powodu niedostatecznych kwalifikacji zawodowych zainteresowanego lub niesatysfakcjonującego sposobu wykonywania przez niego obowiązków służbowych" [tłumaczenie nieoficjalne].

6 W drodze decyzji EBC/1999/7 (1999/811/WE) z dnia 12 października 1999 r. EBC przyjął, na podstawie art. 8 i 24 regulaminu wewnętrznego, regulamin Zarządu EBC (Dz.U. L 314, str. 34).

7 W decyzji tej uznaje się za „niezbędne przyjęcie [...] trybu delegowania uprawnień, z poszanowaniem zasady kolegialnej odpowiedzialności Zarządu".

8 Decyzja ta stanowi między innymi, co następuje:

„Artykuł 1

Charakter uzupełniający niniejszej decyzji

Niniejsza decyzja uzupełnia regulamin wewnętrzny Europejskiego Banku Centralnego. Pojęcia stosowane w niniejszej decyzji mają to samo znaczenie, jakie nadaje im się w regulaminie wewnętrznym Europejskiego Banku Centralnego.

[...]

Artykuł 5

Delegowanie uprawnień

1. Zarząd może upoważnić jednego lub kilku swoich członków do podejmowania w jego imieniu i pod jego kontrolą jasno określonych działań z zakresu zarządzania lub administracji, w tym wydawania aktów mających na celu przygotowanie późniejszych decyzji podejmowanych przez członków Zarządu kolegialnie oraz aktów mających na celu wykonanie ostatecznych decyzji Zarządu.

2. Za zgodą prezesa Zarząd może również zwrócić się do jednego lub kilku swoich członków o przyjęcie: a) ostatecznego brzmienia aktu, o którym mowa w art. 5 ust. 1, pod warunkiem, że istotna treść tego aktu została określona w trakcie obrad, lub b) ostatecznych decyzji; w tym wypadku delegacja dotyczy ograniczonych i jasno określonych uprawnień wykonawczych, których wykonanie podlega ścisłej kontroli opartej na obiektywnych kryteriach ustalonych przez Zarząd.

3. Delegacje udzielone oraz decyzje podjęte na podstawie art. 5 ust. 1 i 2 odnotowuje się w protokołach z posiedzeń Zarządu.

4. Uprawnienia delegowane mogą zostać subdelegowane jedynie, w przypadku gdy jest to wyraźnie przewidziane w decyzji upoważniającej.

[...]" [tłumaczenie nieoficjalne].

Okoliczności faktyczne leżące u podstaw sporu

9 W dniu 10 marca 2000 r. EBC opublikował ogłoszenie o wolnym stanowisku pracy dla pracownika ochrony. Jego obowiązki obejmować miały w szczególności pilnowanie wejść do budynku EBC oraz kontrolę osób wchodzących.

10 Na podstawie pisma z dnia 20 czerwca 2000 r. wnoszący odwołanie został zatrudniony na tym stanowisku z dniem 1 lipca 2000 r. W piśmie tym zaznaczono, że umowa o pracę z zainteresowanym podlega warunkom zatrudnienia oraz regulaminowi pracowniczemu i obejmuje trzymiesięczny okres próbny.

11 Podczas spotkania w dniu 21 sierpnia 2000 r. przełożony wnoszącego odwołanie poinformował go, że świadczona przez niego praca nie odpowiada wymaganiom na zajmowanym przez niego stanowisku.

12 Jakość pracy wnoszącego odwołanie była również przedmiotem jego spotkania z przełożonym i dwoma innymi pracownikami, w tym szefem ochrony EBC, w dniu 1 września 2000 r.

13 W dniu 8 września 2000 r. wnoszący odwołanie otrzymał kopię notatki wewnętrznej, w której szef ochrony EBC zwrócił się do jego przełożonego o przedłużenie mu okresu próbnego. W notatce tej wskazano, że przedłużenie okresu próbnego jest konieczne ze względu na niezadowalające wyniki pracy wnoszącego odwołanie oraz w celu umożliwienia mu udziału w dodatkowym szkoleniu z zakresu jego podstawowych obowiązków i systemu ochrony EBC. Zgodnie z tą notatką wnoszący

odwołanie potwierdził chęć wzięcia udziału w tym szkoleniu i wyraził zgodę na przedłużenie okresu próbnego do dnia 31 grudnia 2000 r. Wnoszący odwołanie potwierdził fakt zapoznania się z notatką odpowiednią adnotacją.

14 Pismem z dnia 18 września 2000 r. EBC zakomunikował wnoszącemu odwołanie decyzję o przedłużeniu okresu próbnego do dnia 31 grudnia 2000 r. (zwaną dalej „decyzją o przedłużeniu okresu próbnego"). Został on również poinformowany, że zatwierdzenie jego mianowania uzależnione będzie od wyników jego pracy podczas przedłużonego okresu próbnego.

15 Pismem z dnia 29 listopada 2000 r., doręczonym wnoszącemu odwołanie tego samego dnia, które zostało podpisane przez dyrektora generalnego ds. administracyjnych i personalnych oraz szefa wydziału rozwoju kadr, wnoszącego odwołanie poinformowano o decyzji Zarządu o rozwiązaniu zawartej z nim umowy z dniem 31 grudnia 2000 r. (zwanej dalej „decyzją o zwolnieniu"). Uzasadnieniem tej decyzji był brak, nawet po przedłużeniu okresu próbnego, poprawy wyników jego pracy pozwalającej na sprostanie minimalnym wymogom zajmowanego przezeń stanowiska. Wnoszący odwołanie wykazał się w szczególności brakami w pracy w ramach systemu ochrony EBC oraz nieprzestrzeganiem administracyjnych i organizacyjnych zasad oraz procedur pracy.

Postępowanie przed Sądem Pierwszej Instancji

16 Pismem z dnia 12 grudnia 2000 r. wnoszący odwołanie wniósł do Sądu Pierwszej Instancji (sprawa T-373/00) skargę mającą na celu przede wszystkim uchylenie decyzji o zwolnieniu.

17 Ponadto wniósł on trzy inne skargi mające na celu w szczególności:

— uchylenie decyzji prezesa EBC oddalającej jego zażalenie na decyzję o przedłużeniu okresu próbnego (sprawa T-27/01);

— stwierdzenie, że prezes EBC niezgodnie z prawem zaniechał zajęcia stanowiska w kwestii jego wniosku o rozpatrzenie decyzji o zwolnieniu (sprawa T-56/01) i

— uchylenie decyzji prezesa EBC oddalającej jego zażalenie na decyzję o zwolnieniu (sprawa T-69/01).

18 Postanowieniem z dnia 15 stycznia 2002 r. wszystkie te skargi zostały połączone w celu przeprowadzenia procedury ustnej. W zaskarżonym wyroku Sąd Pierwszej Instancji połączył skargi w celu wydania wyroku, oddalił skargę w sprawie T-373/00 i umorzył postępowanie w sprawach T-27/01, T-56/01 i T-69/01.

19 W tym samym wyroku Sąd Pierwszej Instancji rozstrzygnął, że w sprawie T-373/00 każda ze stron poniesie własne koszty, a w sprawach T-27/01, T-56/01 i T-69/01 obciążył wnoszącego odwołanie jego własnymi kosztami oraz trzecią częścią kosztów poniesionych przez EBC.

Zaskarżony wyrok

20 Oddalając skargę w sprawie T-373/00, Sąd Pierwszej Instancji uznał po pierwsze za bezzasadny zarzut niezgodności z prawem podniesiony przez wnoszącego odwołanie przeciwko przyjętym przez EBC zasadom delegowania uprawnień w zakresie zarządzania personelem. Uzasadnił to następująco:

„43 Zdaniem skarżącego, regulamin pracowniczy przyjęty został bez podstawy prawnej. Chodzi bowiem o przepisy dotyczące personelu, które zgodnie z art. 36.1 Statutu ESBC powinny zostać ustanowione przez Radę Prezesów na wniosek Zarządu, a nie przez Zarząd, niemający takich kompetencji.

44 W tej kwestii wystarczy stwierdzić, że w sprawie T-333/99 X przeciwko EBC [wyrok z dnia 18 października 2001 r., Rec. str. II-3021, RecFP str. I-A-199 i II-921] [...] podniesiono przed Sądem Pierwszej Instancji zarzut niezgodności z prawem mający ten sam przedmiot, co zarzut podniesiony przez skarżącego w niniejszej sprawie. W wyroku tym zaś Sąd stwierdził w istocie, w pkt 96–109, brak zarzucanej przez skarżącego niezgodności z prawem regulaminu pracowniczego z tego w szczególności względu, że w art. 21.3 regulaminu wewnętrznego EBC Rada Prezesów przekazała Zarządowi uprawnienie do ustalenia zasad wykonawczych warunków zatrudnienia, to znaczy regulaminu pracowniczego".

21 Sąd Pierwszej Instancji uznał po drugie podniesiony przez wnoszącego odwołanie zarzut naruszenia warunków zatrudnienia i regulaminu pracowniczego, a także zasady proporcjonalności, za również bezzasadny.

22 Sąd wskazał w pierwszej kolejności, że zarzut ten dzieli się na dwie części; w pierwszej kwestionuje się decyzję o przedłużeniu okresu próbnego, a w drugiej decyzję o zwolnieniu. Rozpatrzył następnie każdą z przesłanek obu części zarzutu.

23 Sąd uznał po pierwsze, w pkt 49 zaskarżonego wyroku, że decyzja o przedłużeniu okresu próbnego została wydana zgodnie z obowiązującą procedurą. Orzekł po drugie, w pkt 51 i 52 wyroku, że EBC miał prawo przedłużyć okres próbny. Po trzecie stwierdził, w pkt 56 i 57 wyroku, że EBC miał powody uznać, iż zachodzi wyjątkowy wypadek pozwalający na przedłużenie okresu próbnego w rozumieniu art. 2.1.2 akapit drugi regulaminu pracowniczego. W odniesieniu do decyzji o zwolnieniu Sąd zauważył po pierwsze, w pkt 65 i 66 zaskarżonego wyroku, że wnoszący odwołanie został poinformowany o zastrzeżeniach co do poziomu jego kwalifikacji zawodowych i świadczonej przez niego pracy. Sąd stwierdził po drugie, w pkt 73 wyroku, brak wskazówek pozwalających przyjąć, że wnoszącemu odwołanie nie umożliwiono odbycia okresu próbnego w normalnych warunkach. Uznał po trzecie, w pkt 81 wyroku, że nie można EBC czynić zarzutu naruszenia praw wnoszącego odwołanie w związku z rozwiązaniem zawartej z nim umowy.

24 Obciążając wreszcie wnoszącego odwołanie jego własnymi kosztami oraz trzecią częścią kosztów poniesionych przez EBC w sprawach T-27/01, T-56/01 i T-69/01, Sąd Pierwszej Instancji przedstawił następujące uzasadnienie:

„99 Sąd, wbrew temu, co twierdzi skarżący, stoi na stanowisku, że, z art. 41 ppkt iii) warunków zatrudnienia wynika jednoznacznie, iż decyzje o przedłużeniu okresu próbnego lub o zwolnieniu w czasie jego trwania nie mogą być przedmiotem wniosku o rozpatrzenie na etapie poprzedzającym wniesienie skargi ani

przedmiotem zażalenia. Te dwa rodzaje decyzji mają bowiem za cel »odmow[ę] zatwierdzenia mianowania członka personelu zatrudnionego na okres próbny« w rozumieniu tego przepisu.

100 Stąd wniesienie skarg w sprawach T-27/01 i T-69/01 naraziło pozwanego na uciążliwe wydatki.

101 Co się tyczy skargi na bezczynność w sprawie T-56/01, złożonej w sekretariacie Sądu Pierwszej Instancji w dniu 13 marca 2001 r., należy zauważyć, że skarżący wniósł ją w związku z brakiem odpowiedzi na zażalenie wniesione w dniu 5 lutego 2000 r., podczas gdy, po pierwsze, na podstawie art. 8.2.1 regulaminu pracowniczego zostało ono oddalone w sposób dorozumiany po miesiącu od jego wniesienia, a po drugie prezes EBC oddalił zażalenie formalnie w dniu 12 marca 2001 r.

102 W związku z powyższym, niezależnie od tego, czy skargę tę należałoby odrzucić jako niedopuszczalną z powodu braku wezwania do działania przed wniesieniem skargi na bezczynność, w chwili wniesienia skargi w sprawie T-56/01 lub w każdym razie w dniach następujących bezpośrednio potem skarżący wiedział, że pozwany zajął stanowisko w rozumieniu art. 232 akapit drugi WE. Nie podjął jednak żadnych działań, by zapobiec poniesieniu przez pozwanego uciążliwych kosztów.

103 Stąd nie tylko nie ma powodu obciążać pozwanego kosztami poniesionymi przez skarżącego, jak żąda tego ten ostatni, ale należy skarżącego obciążyć trzecią częścią kosztów poniesionych przez pozwanego w sprawach T-27/01, T-56/01 i T-69/01".

Żądania podniesione przez strony przed Trybunałem

25 Wnoszący odwołanie zwraca się do Trybunału o:

— uchylenie zaskarżonego wyroku oraz decyzji EBC o przedłużeniu okresu próbnego i o zwolnieniu;

— zasądzenie od EBC wypłaty jego wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 32 304 EUR rocznie za okres po 31 grudnia 2000 r., wraz z dodatkami i innymi elementami wynagrodzenia przewidzianymi w warunkach zatrudnienia;

— obciążenie EBC kosztami postępowania.

26 EBC wnosi do Trybunału o:

— oddalenie odwołania;

— obciążenie wnoszącego odwołanie kosztami postępowania.

W przedmiocie odwołania

27 Na poparcie swoich żądań wnoszący odwołanie podnosi trzy zarzuty.

W przedmiocie pierwszego zarzutu, dotyczącego zasad delegowania uprawnień

Argumentacja stron

28 Zarzut wnoszącego odwołanie polega w istocie na twierdzeniu, że Sąd Pierwszej Instancji, oddalając w pkt 43 i 44 zaskarżonego wyroku zarzut niezgodności z prawem art. 2.1.2 akapit drugi oraz art. 2.1.3 regulaminu pracowniczego, naruszył prawo. Opiera on ten zarzut przede wszystkim na następujących argumentach:

29 Po pierwsze, z art. 36.1 Statutu ESBC wynika zdaniem wnoszącego odwołanie, że Zarząd EBC nie jest kompetentny do ustanawiania przepisów dotyczących personelu, lecz że kompetencja ta przysługuje Radzie Prezesów.

30 Po drugie, zdaniem wnoszącego odwołanie art. 12.3 Statutu ESBC nie upoważnia Rady Prezesów do przekazania Zarządowi uprawnień dotyczących personelu.

31 Dodaje on w tej kwestii, że nawet gdyby Rada Prezesów była upoważniona do przekazania Zarządowi uprawnień do ustanawiania przepisów dotyczących personelu, powinna była zrobić to w sposób wyraźny. Tymczasem Sąd nie zbadał tego argumentu, domniemując istnienie delegacji dorozumianej w ramach art. 21.3 regulaminu wewnętrznego.

32 Wnoszący odwołanie uznaje również, że Sąd dokonał błędnej wykładni orzecznictwa odnoszącego się do art. 110 regulaminu pracowniczego urzędników Wspólnot Europejskich (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym WE"), który dotyczy delegowania uprawnień w dziedzinie wspólnotowej służby publicznej, stwierdzając w pkt 44 zaskarżonego wyroku, iż Rada Prezesów była upoważniona do przekazania Zarządowi uprawnień do ustanawiania przepisów dotyczących personelu. Zauważa on wreszcie, że wyrok ten narusza zasadę „równowagi instytucjonalnej", ponieważ Sąd zatwierdził przekazanie uprawnień dyskrecjonalnych innemu organowi niż organ wyposażony w te uprawnienia na mocy prawa pierwotnego.

33 Po trzecie, ustanawiając przepisy art. 2.1.2 i 2.1.3 regulaminu pracowniczego, Zarząd naruszył zdaniem wnoszącego odwołanie art. 21.3 regulaminu wewnętrznego, jako że nie są to jedynie przepisy wykonawcze do warunków zatrudnienia, lecz samodzielne przepisy materialne. Artykuł 2.1.2 umożliwia bowiem jednostronne przedłużenie okresu próbnego, co wykracza poza zakres stosowania art. 10 lit. b) warunków zatrudnienia.

34 Wnoszący odwołanie dodaje w tej kwestii, że art. 2.1.3 wprowadza nową podstawę zwolnienia w czasie okresu próbnego, związaną z nagannym zachowaniem lub niezadowalającymi wynikami pracy zainteresowanego, odmienną od przewidzianej w art. 11 lit. a) ppkt i) warunków zatrudnienia.

35 EBC utrzymuje ze swej strony, że twierdzenia wnoszącego odwołanie składające się na pierwszą i drugą część argumentacji są w całości nietrafne i bezzasadne. Podkreśla, że zgodnie z orzecznictwem dotyczącym stosowania art. 110 regulaminu pracowniczego WE instytucje mają prawo ustanawiać ogólne przepisy wykonawcze, pod warunkiem że nie zawęża to zakresu stosowania regulaminu pracowniczego WE. Poza tym przekazanie Zarządowi przez Radę Prezesów określonych uprawnień jest jego zdaniem zgodne z zasadą równowagi instytucjonalnej.

36 EBC zwraca uwagę, że wnoszący odwołanie nie wskazał fragmentów zaskarżonego wyroku, które zamierza kwestionować w trzeciej części argumentacji. Argumentacja ta jest jednak jego zdaniem w każdym razie bezzasadna. Artykuł 2.1.2 akapit drugi oraz art. 2.1.3 regulaminu pracowniczego są bowiem przepisami wykonawczymi do art. 10 lit. b) warunków zatrudnienia, które z kolei stanowią integralną część umowy o pracę. Ponadto art. 11 warunków zatrudnienia nie ma zastosowania podczas okresu próbnego.

Ocena Trybunału

37 Pierwszy zarzut wnoszącego odwołanie ma w istocie na celu wykazanie, że Sąd Pierwszej Instancji błędnie stwierdził zgodność z prawem zasad delegowania uprawnień dotyczących personelu w EBC i sposobu wykonania tych uprawnień przez jego organy.

38 Należy w tej kwestii zauważyć na wstępie, że Radzie Prezesów nadano w art. 12.3 i 36.1 Protokołu w sprawie Statutu ESBC normatywne uprawnienie do przyjęcia

regulaminu wewnętrznego w celu określenia wewnętrznej organizacji EBC i jego organów decyzyjnych oraz przepisów dotyczących personelu EBC.

39 Należy podkreślić, że tak określone uprawnienia z zakresu organizacji i zarządzania odpowiadają uprawnieniom nadanym innym instytucjom i organom ustanowionym na podstawie prawa pierwotnego (zob. np., w odniesieniu do Komisji Europejskiej, art. 218 akapit drugi WE).

40 Na podstawie wyżej wymienionych przepisów upoważniających Rada Prezesów przyjęła warunki zatrudnienia w EBC. Warunki te ustanawiają z kolei upoważnienie dla Zarządu do określenia w drodze regulaminu pracowniczego ogólnych zasad stosowania warunków zatrudnienia.

41 W odniesieniu do zgodności tego systemu delegowania uprawnień z prawem wspólnotowym należy przypomnieć, że jak wynika z wyroku Trybunału z dnia 13 czerwca 1958 r. w sprawie 9/56 Meroni przeciwko Wysokiej Władzy, Rec. str. 9, 42 i 43, kompetencje nadane instytucji obejmują możliwość delegowania, w zgodzie z wymogami traktatu, pewnej liczby uprawnień wynikających z tych kompetencji, na warunkach określonych przez tę instytucję.

42 Trzeba przy tym sprecyzować, że ponieważ rozumowanie Trybunału w ww. wyroku w sprawie Meroni przeciwko Wysokiej Władzy dotyczyło przekazania uprawnień

podmiotom prawa prywatnego mającym odrębną osobowość prawną w celu wdrożenia określonych mechanizmów finansowych, to instytucja lub podmiot wspólnotowy są tym bardziej upoważnione do tego, by ustanowić zespół zasad dotyczących organizacji i przekazywania swoim własnym organom stanowiącym uprawnień, w tym także w zakresie zarządzania jego personelem. Jak bowiem wynika z pkt 34 wyroku Trybunału z dnia 14 października 2004 r. w sprawie C-409/02 P Pflugradt przeciwko EBC, Zb.Orz. str. I-9873 podmiot wspólnotowy wykonujący zadania z zakresu interesu ogólnego jest upoważniony do ustanawiania w drodze regulaminu przepisów dotyczących personelu.

43 Jeżeli chodzi o warunki, jakie muszą być spełnione w przypadku delegowania uprawnień, to należy przypomnieć, że jak wskazał Trybunał w ww. wyroku w sprawie Meroni przeciwko Wysokiej Władzy (zob. pkt 40–44, 46 i 47), po pierwsze, organ delegujący nie może przekazać jednostce delegowanej uprawnień, których sam nie otrzymał. Następnie wykonywanie przez jednostkę delegowaną przekazanych uprawnień poddane być musi tym samym warunkom, jak w przypadku, gdy organ delegujący wykonuje je samodzielnie, w szczególności w odniesieniu do obowiązku uzasadnienia i ogłoszenia. Wreszcie nawet organ upoważniony do delegowania uprawnień musi podjąć wyraźną decyzję o ich przekazaniu, a delegacja może dotyczyć wyłącznie ściśle określonych uprawnień wykonawczych.

44 W odniesieniu do dokonanej w EBC delegacji uprawnień dotyczących personelu oraz argumentów podniesionych przez wnoszącego odwołanie na poparcie jego pierwszego zarzutu należy stwierdzić, że zasady przyjęte przez EBC w tej mierze, a także zakres dokonanej delegacji są w pełni zgodne z warunkami określonymi w ww. wyroku w sprawie Meroni przeciwko Wysokiej Władzy (zob. pkt 41 niniejszego wyroku).

45 Co się bowiem tyczy wymaganej przy delegowaniu uprawnień precyzji, należy stwierdzić, że Rada Prezesów, mająca kompetencję do ustanawiania przepisów dotyczących personelu, a w szczególności warunków zatrudnienia, ustaliła w sposób wyraźny w art. 21.3 regulaminu wewnętrznego, że ustanowienie i zmiana zasad stosowania warunków zatrudnienia należy do zadań Zarządu.

46 W tych okolicznościach argument wnoszącego odwołanie oparty na twierdzeniu o błędnym zastosowaniu przez Sąd orzecznictwa dotyczącego wykładni art. 110 regulaminu pracowniczego WE nie zasługuje na przyjęcie. Jak bowiem wynika z pkt 37 ww. wyroku w sprawie Pflugradt przeciwko EBC, w zakresie wykonywania uprawnień do wdrażania ogólnych przepisów wykonawczych dotyczących personelu organy kierownicze EBC znajdują się w takiej samej sytuacji jak organy kierownicze innych instytucji i podmiotów wspólnotowych w stosunkach ze swoimi pracownikami. Stąd, jeśli chodzi o „zasadę równowagi instytucjonalnej", wystarczy przypomnieć, że zasada ta znajduje zastosowanie wyłącznie do stosunków między instytucjami i podmiotami wspólnotowymi (zob. w szczególności wyrok z dnia 22 maja 1990 r. w sprawie C-70/88 Parlament przeciwko Radzie, Rec. str. I-2041, pkt 21–23).

47 W odniesieniu do argumentu opartego na twierdzeniu o przekroczeniu przez Zarząd uprawnień nadanych mu przez Radę Prezesów należy zauważyć, że ustanowione przez Zarząd przepisy art. 2.1.2 i 2.1.3 regulaminu pracowniczego regulują pewną liczbę sytuacji, jakie mogą wystąpić podczas okresu próbnego. Przepisy te pozwalają między innymi na przedłużenie okresu próbnego oraz na rozwiązanie umowy przed jego końcem.

48 Odnotować tu trzeba, że art. 2.1.2 i 2.1.3 regulaminu pracowniczego pozostają w granicach uprawnień wykonawczych powierzonych Zarządowi w art. 21.3 regulaminu wewnętrznego. Wbrew argumentacji wnoszącego odwołanie przepisy te nie naruszają art. 10 lit. b) warunków zatrudnienia, zgodnie z którym Zarząd może w drodze regulaminu pracowniczego ustanowić przepisy dotyczące okresu próbnego. Sporne przepisy nie wykraczają także poza ramy nakreślone w art. 11 lit. a) ppkt i) warunków zatrudnienia, jeśli chodzi o okoliczności, w których EBC może rozwiązać umowy zawarte z pracownikami.

49 Jak to bowiem słusznie podkreślił rzecznik generalny w pkt 39 opinii, Zarząd, który na podstawie art. 10 lit. b) warunków zatrudnienia jest upoważniony do uregulowania okresu próbnego, stanowiąc, że w okresie tym, kiedy to sposób świadczenia pracy przez zainteresowanego pracownika jest przedmiotem szczególnej uwagi, umowa może zostać rozwiązana „z powodu niedostatecznych kwalifikacji zawodowych [...] lub niesatysfakcjonującego sposobu wykonywania [...] obowiązków służbowych", nie przekroczył zakresu swoich uprawnień w tej dziedzinie.

50 Należy dodać, że — jak to Sąd Pierwszej Instancji zauważył w pkt 52 zaskarżonego wyroku — jeżeli Zarząd może rozwiązać umowę w trakcie okresu próbnego, to tym bardziej powinien móc jednostronnie przedłużyć ten okres.

51 W związku z powyższym zasady delegowania uprawnień dotyczących personelu oraz sposób wykonywania tych uprawnień przez organy EBC są zgodne z prawem.

52 Sąd słusznie orzekł zatem, że podjęte przez EBC decyzje w tym względzie nie są obarczone wadą w postaci niezgodności z prawem. Pierwszy zarzut jest więc bezzasadny.

W przedmiocie drugiego zarzutu, dotyczącego art. 2.1.2 i 2.1.3 regulaminu pracowniczego

53 Na wypadek, gdyby Trybunał uznał art. 2.1.2 i 2.1.3 regulaminu pracowniczego za zgodne z prawem, wnoszący odwołanie podnosi zarzut, że Sąd Pierwszej Instancji błędnie stwierdził w pkt 46–83 zaskarżonego wyroku zgodność decyzji o przedłużeniu jego okresu próbnego oraz o zwolnieniu go z warunkami zatrudnienia i regulaminem pracowniczym. Zarzut ten składa się z pięciu części.

W przedmiocie pierwszej części

— Argumentacja stron

54 W pierwszej części wnoszący odwołanie zarzuca Sądowi nieuwzględnienie w pkt 49 zaskarżonego wyroku okoliczności, iż decyzja o przedłużeniu okresu próbnego została wydana z naruszeniem art. 2.1.2 regulaminu pracowniczego. Uprawnienie do przedłużenia okresu próbnego przysługuje bowiem jego zdaniem Zarządowi i nie może zostać przekazane wiceprezesowi EBC.

55 EBC argumentuje w tej kwestii, że nie tylko żaden przepis nie zabrania Zarządowi dokonać rozdziału obowiązków pomiędzy jego członków, ale przeciwnie, regulamin wewnętrzny Zarządu wyraźnie przewiduje taką możliwość.

— Ocena Trybunału

56 Należy na wstępie przypomnieć, że jak stwierdził to Sąd Pierwszej Instancji w pkt 49 zaskarżonego wyroku, Zarząd przekazał wiceprezesowi EBC, decyzją z dnia 16 marca 1999 r., uprawnienie do wydawania decyzji o przedłużaniu okresów próbnych nowo zatrudnionych pracowników.

57 Co do ważności tego upoważnienia należy zauważyć, że jak słusznie stwierdził to rzecznik generalny w pkt 48–54 opinii, instytucje i podmioty wspólnotowe korzystają z prawa do ustanawiania swojej organizacji wewnętrznej, w tym znaczeniu, że ich organy kolegialne mogą przekazywać jednemu lub kilku swoim członkom uprawnienie do wydawania indywidualnych decyzji w zakresie zarządzania personelem, w dziedzinach uregulowanych wcześniej przez organ kolegialny aktami o charakterze generalnym.

58 Jak bowiem wynika z utrwalonego orzecznictwa, instytucje i podmioty wspólnotowe dysponują szerokim zakresem swobodnego uznania w dziedzinie swojej organizacji wewnętrznej, odpowiednio do powierzonych im zadań (zob. w szczególności wyrok z dnia 10 lipca 2003 r. w sprawie C-15/00 Komisja przeciwko EBI, Rec. str. I-7281, pkt 67 i ww. wyrok w sprawie Pflugradt przeciwko EBC, pkt 43).

59 Trybunał orzekł konkretnie (zob. w szczególności wyrok z dnia 23 września 1986 r. w sprawie 5/85 AKZO Chemie przeciwko Komisji, Rec. str. 2585, pkt 35–37), że Komisja może, nie naruszając rządzącej jej funkcjonowaniem zasady kolegialności, upoważnić swoich członków do wydawania w jej imieniu określonych decyzji. Taki system upoważnień nie powoduje pozbawienia Komisji jej uprawnień decyzyjnych, ponieważ członkowie Komisji wydają decyzje w jej imieniu i to ona ponosi za nie pełną odpowiedzialność. Trybunał uzasadnił taką ocenę w szczególności potrzebą zapewnienia efektywności działania organu stanowiącego, co jest zasadą właściwą każdemu systemowi instytucjonalnemu.

60 Orzecznictwo to, dotyczące systemu upoważnień przyjętego w Komisji, można w pełni zastosować do niniejszego przypadku, jako że rozpatrywane tu zasady udzielania upoważnień nie pozbawiają Zarządu jego uprawnień władczych, a decyzje w sprawie przedłużenia okresu próbnego wydawane są przez Wiceprezesa EBC w imieniu Zarządu, który ponosi za nie pełną odpowiedzialność. Sporne upoważnienie ograniczone jest bowiem do indywidualnych decyzji w sprawie przedłużania okresów próbnych nowo zatrudnionych pracowników i nie dotyczy w żaden sposób kwestii generalnych.

61 W tych okolicznościach należy uznać, że Sąd Pierwszej Instancji słusznie stwierdził, że wiceprezes EBC był uprawniony do przyjęcia decyzji o przedłużeniu okresu próbnego wnoszącego odwołanie.

62 Stąd pierwsza część drugiego zarzutu nie zasługuje na przyjęcie.

W przedmiocie drugiej części

— Argumentacja stron

63 W drugiej części zarzutu wnoszący odwołanie utrzymuje, że Sąd Pierwszej Instancji w pkt 56 i nast. zaskarżonego wyroku błędnie ocenił niejednoznaczny charakter kryteriów stosowania art. 2.1.2 regulaminu pracowniczego, gdyż przepis ten otwiera drogę do decyzji arbitralnych i jest w związku z tym sprzeczny z „nadrzędnymi zasadami prawa wspólnotowego". Okoliczność, że żywi się podczas okresu próbnego wątpliwości co do umiejętności zawodowych pracownika, nie stanowi bowiem jego zdaniem „wyjątkowego wypadku" w rozumieniu art. 2.1.2. Wnoszący odwołanie dodaje, że Sąd przeoczył sprzeczność art. 2.1.2 z art. 9 lit. a) zdanie drugie warunków zatrudnienia, wynikającą z tego, iż nie odpowiada on celowi w postaci określenia zasad stosowania tego ostatniego przepisu, w jakim został ustanowiony.

64 EBC uznaje argument wnoszącego odwołanie za bezzasadny, gdyż istnienie zakresu swobodnego uznania nie prowadzi jego zdaniem automatycznie do arbitralności decyzji.

— Ocena Trybunału

65 Trzeba na wstępie zauważyć, że zastosowanie w art. 2.1.2 regulaminu pracowniczego pojęcia „wyjątkowego wypadku" wskazuje na zamiar zachowania przez zainteresowany organ, to jest Zarząd, możliwości oceny, w jakiej sytuacji przedłużenie okresu próbnego nowo zatrudnionego pracownika może być przydatne, w zależności od indywidualnych okoliczności konkretnej sprawy.

66 Ponadto i jak słusznie podkreśla to rzecznik generalny w pkt 57 opinii, decyzje wydawane na tej podstawie podlegają kontroli sądowej. Poza tym możliwości przedłużenia okresu próbnego nie należy a priori postrzegać jako okoliczności niekorzystnej dla zainteresowanego, gdyż przedłużenie tego okresu pozwala podjąć działania zmierzające do poprawy jakości stosunku pracy w interesie obu stron i, co za tym idzie, utrzymania tego stosunku.

67 Należy w związku z tym stwierdzić, że Sąd słusznie orzekł zgodność z prawem decyzji o przedłużeniu okresu próbnego wnoszącego odwołanie.

68 Druga część zarzutu nie zasługuje więc na przyjęcie.

W przedmiocie trzeciej części

— Argumentacja stron

69 W trzeciej części zarzutu wnoszący odwołanie kwestionuje ocenę Sądu Pierwszej Instancji, zgodnie z którą istnienie wątpliwości co do umiejętności zawodowych może stanowić „wyjątkowy wypadek" w rozumieniu art. 2.1.2 regulaminu pracowniczego.

70 EBC wskazuje, że wyrażenie „wyjątkowy wypadek" znajdujące się w art. 2.1.2 regulaminu pracowniczego nie oznacza wcale zwolnienia instytucji z obowiązku uzasadnienia wydawanych w tym zakresie decyzji. Stwierdzając, że wyrażenie to wymaga spełnienia obiektywnych warunków, Sąd wyznaczył jego zdaniem kryterium zapobiegające wydawaniu decyzji w sposób arbitralny.

— Ocena Trybunału

71 Należy przypomnieć, że — jak stwierdzono w pkt 58 niniejszego wyroku — EBC otrzymał znaczny zakres swobodnej oceny w zarządzaniu personelem, w celu umożliwienia mu wypełniania w interesie ogólnym powierzonych zadań.

72 Dlatego to właśnie w czasie okresu próbnego instytucja lub podmiot wspólnotowy powinien upewnić się, że zainteresowany spełnia wszystkie warunki, tak pod względem osobistym jak zawodowym, wymagane do zajmowania stanowiska, na którym został zatrudniony, i wypełniania przypisanych temu stanowisku zadań. W tych okolicznościach przedłużenie okresu próbnego może służyć realizacji tego celu.

73 W związku z tym Sąd Pierwszej Instancji nie naruszył prawa, uznając, że istnienie wątpliwości w kwestii umiejętności zawodowych nowo zatrudnionego pracownika może stanowić „wyjątkowy wypadek" w rozumieniu art. 2.1.2 regulaminu pracowniczego, uzasadniający przedłużenie jego okresu próbnego.

74 Trzecią część zarzutu należy zatem oddalić.

W przedmiocie czwartej części

— Argumentacja stron

75 W czwartej części wnoszący odwołanie kwestionuje ocenę Sądu Pierwszej Instancji, zgodnie z którą okres próbny został przedłużony z powodu wątpliwości co do jego

umiejętności zawodowych. Sąd oparł się jego zdaniem w tym względzie na nieścisłych ustaleniach co do okoliczności faktycznych, naruszając zasady określające ciężar dowodu i pomijając stwierdzenia EBC, zgodnie z którymi przedłużenie okresu próbnego wynikało z jego własnego zaniedbania, gdyż nie zaplanował on pracy w bardziej reprezentatywnym terminie, poza letnim okresem urlopowym.

76 EBC uznaje tę część zarzutu za niedopuszczalną, gdyż kwestionuje się w niej ustalenie Sądu Pierwszej Instancji, zgodnie z którym decyzja o przedłużeniu okresu próbnego wnoszącego odwołanie wynikała z istnienia wątpliwości co do możliwości wypełniania przez niego obowiązków służbowych. Wskazuje on w szczególności, że przedłużenie okresu próbnego miało na celu pozwolić wnoszącemu odwołanie na lepszą adaptację do warunków pracy i przystosowanie do wymogów służby w EBC.

— Ocena Trybunału

77 Należy zauważyć, że ta część zarzutu wnoszącego odwołanie ma w istocie na celu podważyć pewne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Pierwszej Instancji.

78 Podkreślić trzeba, jak to słusznie przypomniał rzecznik generalny w pkt 67 i 68 opinii, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem (zob. np. wyrok z dnia 8 maja 2003 r. w sprawie C-122/01 P T. Port przeciwko Komisji, Rec. str. I-4261, pkt 27) Trybunał nie jest kompetentny do dokonywania ustaleń faktycznych ani, w zasadzie, do oceny dowodów, jakie przyjął Sąd Pierwszej Instancji na poparcie tych ustaleń. Jeżeli tylko dowody uzyskano zgodnie z prawem i nie naruszono zasad dotyczących

ciężaru i sposobu przedstawiania dowodów, do wyłącznej kompetencji Sądu Pierwszej Instancji należy ocena wartości, jaką można przypisać przedstawionym mu dowodom. Ocena ta nie stanowi zatem, z wyjątkiem przypadków zniekształcenia tych dowodów, kwestii prawnej podlegającej kontroli Trybunału.

79 Stąd, ponieważ wnoszący odwołanie, jak zauważył to rzecznik generalny w pkt 69 opinii, nie wykazał ani nawet poważnie nie utrzymywał, że Sąd wypaczył przedstawione mu dane faktyczne i dowody, jego ocena kroków podjętych w celu wyszkolenia nowo zatrudnionych pracowników stanowi ocenę stanu faktycznego i dowodów niepodlegającą kontroli w procedurze odwoławczej.

80 W tych okolicznościach czwartą część zarzutu należy uznać za niedopuszczalną.

W przedmiocie piątej części

— Argumentacja stron

81 W piątej części zarzutu wnoszący odwołanie twierdzi, że wbrew temu, co Sąd Pierwszej Instancji orzekł w pkt 70–73 zaskarżonego wyroku, nie był w stanie odbyć okresu próbnego w normalnych warunkach.

82 EBC podnosi niedopuszczalność również tej części zarzutu, jako że ma ona na celu podważenie dokonanych przez Sąd ustaleń faktycznych, zgodnie z którymi okres próbny wnoszącego odwołanie przebiegał w warunkach normalnych.

— Ocena Trybunału

83 W tym względzie wystarczy stwierdzić, że argument wnoszącego odwołanie ma na celu zakwestionowanie dokonanego przez Sąd Pierwszej Instancji ustalenia faktycznego.

84 Sąd stwierdził bowiem w pkt 73 zaskarżonego wyroku „brak wskazówek pozwalających przyjąć, że [wnoszącemu odwołanie] nie umożliwiono odbycia okresu próbnego w normalnych warunkach".

85 W związku z tym i biorąc pod uwagę rozważania przedstawione w pkt 78 niniejszego wyroku, piątą część zarzutu również należy uznać za niedopuszczalną, zważywszy, iż wnoszący odwołanie nie podniósł zarzutu zniekształcenia dowodów.

W przedmiocie trzeciego zarzutu, dotyczącego kosztów

Argumentacja stron

86 Wnoszący odwołanie utrzymuje, że zaskarżony wyrok narusza w pkt 99–103 prawo, w zakresie, w jakim obciąża go częścią kosztów w sprawach T-27/01 i T-69/01.

Zarzuca on Sądowi Pierwszej Instancji, że błędnie zinterpretował art. 87 § 3 akapit drugi regulaminu, uznając skargi w tych sprawach za wniesione bez istotnej podstawy. W odniesieniu do skargi w sprawie T-56/01 tłumaczy on, że skarga ta była poprzedzona bezprawnym postępowaniem EBC.

87 EBC uznaje zarzut za niedopuszczalny w całości na podstawie art. 51 akapit drugi Statutu WE Trybunału Sprawiedliwości.

Ocena Trybunału

88 Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 51 akapit drugi Statutu WE Trybunału „[o]dwołanie nie może dotyczyć wyłącznie ustalenia wysokości kosztów postępowania lub wskazania strony je ponoszącej". Trybunał ustalił zaś, że w przypadku oddalenia wszystkich zarzutów odwołania żądanie stwierdzenia ewentualnej niezgodności z prawem rozstrzygnięcia Sądu Pierwszej Instancji w przedmiocie kosztów należy odrzucić jako niedopuszczalne na podstawie tego przepisu (zob. wyroki: z dnia 12 lipca 2001 r. w sprawach połączonych C-302/99 P i C-308/99 P Komisja i Francja przeciwko TF1, Rec. str. I-5603, pkt 31 oraz z dnia 30 września 2003 r. w sprawach połączonych C-57/00 P i C-61/00 P Freistaat Sachsen i in. przeciwko Komisji, Rec. str. I-9975, pkt 124).

89 Ponieważ pozostałe zarzuty podniesione przez wnoszącego odwołanie zostały oddalone, należy stwierdzić niedopuszczalność ostatniego zarzutu, skierowanego przeciwko rozstrzygnięciu Sądu Pierwszej Instancji w przedmiocie podziału kosztów.

90 Jak wynika z całości powyższych rozważań, odwołanie należy oddalić.

W przedmiocie kosztów

91 Zgodnie z art. 69 § 2 regulaminu, mającym zastosowanie do postępowania odwoławczego na podstawie art. 118 regulaminu, kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę. Zgodnie z art. 70 regulaminu w sporach między instytucjami Wspólnoty a ich pracownikami instytucje pokrywają własne koszty. Jednakże — zgodnie z art. 122 akapit drugi regulaminu — art. 70 nie ma zastosowania do odwołań wniesionych przeciwko instytucji przez jej urzędników lub innych pracowników. Ponieważ EBC wniósł o obciążenie wnoszącego odwołanie kosztami postępowania, a wnoszący odwołanie przegrał sprawę, należy obciążyć go kosztami postępowania.

Z powyższych względów Trybunał (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

1) Odwołanie zostaje oddalone.

2) C.S. Tralli zostaje obciążony kosztami postępowania.

Podpisy