Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 2 lutego 2012 r.*

Konwencja określająca Statut Szkół Europejskich — Wykładnia i stosowanie art. 12 pkt 4 lit. a) i art. 25 pkt 1 — Prawo oddelegowanych nauczycieli do dostępu do takiej samej ścieżki awansu zawodowego i płacowego, jaki mają ich krajowi odpowiednicy — Wykluczenie dostępu niektórych nauczycieli oddelegowanych przez Zjednoczone Królestwo do Szkół Europejskich do wyższych siatek płac i innych dodatkowych składników wynagrodzenia przyznawanych ich krajowym odpowiednikom — Niezgodność z art. 12 pkt 4 lit. a) i art. 25 pkt 1

W sprawie C-545/09

mającej za przedmiot skargę wniesioną na podstawie art. 26 Konwencji określającej Statut Szkół Europejskich w dniu 22 grudnia 2009 r.,

Komisja Europejska, reprezentowana przez J. Curralla i B. Eggers, działających w charakterze pełnomocników, z adresem do doręczeń w Luksemburgu,

strona skarżąca,

przeciwko

Zjednoczonemu Królestwu Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, reprezentowanemu przez H. Walker, działającą w charakterze pełnomocnika, i J. Coppel, barrister,

strona pozwana,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: A. Tizzano, prezes izby, A. Borg Barthet, M. Ilešič (sprawozdawca), J.J. Kasel i M. Berger, sędziowie,

rzecznik generalny: P. Mengozzi,

sekretarz: K. Sztranc-Sławiczek, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 4 maja 2011 r.,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 7 lipca 2011 r.,

wydaje następujący

* Język postępowania: angielski.

Wyrok

1 W swojej skardze Komisja Europejska wnosi do Trybunału o stwierdzenie, że art. 12 pkt 4 lit. a) Konwencji określającej Statut Szkół Europejskich z dnia 21 czerwca 1994 r. (Dz.U. L 212, s. 3, zwanej dalej „konwencją") należy interpretować i stosować w sposób zapewniający nauczycielom oddelegowanym przez jedno z państw członkowskich dostęp, w czasie oddelegowania, do takiej samej ścieżki awansu zawodowego i płacowego, jakie przysługują nauczycielom zatrudnionym na obszarze tego państwa członkowskiego, oraz że wykluczenie niektórych oddelegowanych przez Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej nauczycieli w okresie oddelegowania z możliwości dostępu do korzystniejszych siatek płac (w szczególności siatek płac noszących nazwę „threshold pay", „excellent teacher system" lub „advanced skills teachers") oraz do innych dodatkowych składników wynagrodzenia (takich jak „teaching and learning responsibility payments"), a także wyłączenie ich z systemu awansu płacowego w ramach istniejącej siatki płac, obowiązującego w stosunku do nauczycieli zatrudnionych w angielskich i walijskich szkołach publicznych jest niezgodne z art. 12 pkt 4 lit. a) oraz art. 25 pkt 1 konwencji.

Ramy prawne

Konwencja oraz regulamin personelu oddelegowanego

2 Szkoły Europejskie zostały pierwotnie utworzone w oparciu o dwa akty prawne, a mianowicie, po pierwsze, statut de l'école européenne (statut szkoły europejskiej), podpisany w Luksemburgu dnia 12 kwietnia 1957 r. (*Recueil des traités des Nations unies*, vol. 443, s. 129), a po drugie, protocole concernant la création d'écoles européennes (protokół dotyczący tworzenia Szkół Europejskich sporządzony na podstawie statutu szkoły europejskiej, podpisany w Luksemburgu dnia 13 kwietnia 1962 r. (*Recueil des traités des Nations unies*, vol. 752, s. 267).

3 Akty te zostały zastąpione konwencją, która weszła w życie w dniu 1 października 2002 r. i jest obowiązującym w tej chwili aktem prawnym. W odróżnieniu od pierwotnych aktów prawnych, których stronami były jedynie państwa członkowskie, konwencję o Szkołach Europejskich zawarły także Wspólnoty Europejskie, uprawnione do tego decyzją Rady 94/557/WE, Euratom z dnia 17 czerwca 1994 r. upoważniającą Wspólnotę Europejską i Europejską Wspólnotę Energii Atomowej do podpisania i zawarcia Konwencji określającej Statut Szkół Europejskich (Dz.U. L 212, s. 1).

4 Motyw trzeci konwencji brzmi następująco:

„uwzględniając, że system szkół europejskich jest systemem sui generis; uwzględniając, że stanowi on formę współpracy między państwami członkowskimi oraz między nimi a Wspólnotami Europejskimi, w pełni akceptując odpowiedzialność państw członkowskich za treść nauczania oraz organizację ich systemów edukacyjnych oraz za ich różnorodność kulturową i językową".

5 Artykuł 3 ust. 2 konwencji stanowi:

„Kształceniem zajmują się nauczyciele oddelegowani lub mianowani przez państwa członkowskie zgodnie z decyzjami podjętymi przez Zarząd Szkół [Europejskich] według procedury ustalonej w artykule 12 ust. [pkt] 4".

6 Artykuł 12 pkt 4 lit. a) konwencji, wchodzący w skład tytułu drugiego, zatytułowanego „Organy szkół", stanowi:

„W sprawach administracyjnych Zarząd Szkół [Europejskich]:

[...]

4. a) [o]kreśla raz w roku [corocznie], po rozważeniu propozycji [na wniosek] Rady Inspektorów, wymagania dla kadry nauczycielskiej przez tworzenie lub eliminowanie [nowych] stanowisk. Zarząd zapewnia sprawiedliwy podział stanowisk między państwami członkowskimi. Ustala wspólnie z rządami państw kwestie związane z mianowaniem lub delegowaniem nauczycieli szkół średnich, nauczycieli szkół podstawowych oraz doradców oświatowych szkoły. Pracownicy zachowują prawa do awansu [zawodowego] i emerytury, gwarantowane im przez postanowienia obowiązujące w ich krajach".

7 Artykuł 25 konwencji brzmi następująco:

„Budżet Szkoły [Szkół Europejskich] jest finansowany przez:

1) wkłady z państw członkowskich przez stałe wypłaty wynagrodzeń dla nauczycieli oddelegowanych lub mianowanych oraz, gdy sytuacja tego wymaga, wkład finansowy wynikający z decyzji Zarządu Szkół [Europejskich], stanowiącego jednomyślnie;

2) wkłady ze Wspólnot Europejskich, mające pokryć różnicę między całkowitą kwotą wydatków Szkół i całkowitą sumą dochodów z innych źródeł;

3) wkłady z organizacji niewspólnotowych, z którymi Zarząd Szkół [Europejskich] zawarł porozumienie;

4) własny przychód szkoły, w szczególności wpłaty za czesne ponoszone przez rodziców zgodnie z decyzją Zarządu Szkół [Europejskich];

5) inne źródła dochodu.

Ustalenia dotyczące udostępnienia wkładów ze Wspólnot Europejskich ustanawiane są w porozumieniu specjalnym między Zarządem Szkół [Europejskich] a Komisją".

8 Zgodnie z art. 26 konwencji „Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich ma wyłączną jurysdykcję w sporach między Umawiającymi się Stronami, dotyczący[ch] wykładni i stosowania niniejszej konwencji w kwestiach nierozwiązanych przez Zarząd Szkół [Europejskich]".

9 Na podstawie art. 12 pkt 1 konwencji Zarząd Szkół Europejskich przyjął regulamin członków personelu oddelegowanego do Szkół Europejskich (zwany dalej „regulaminem personelu oddelegowanego"), zawierający między innymi przepisy dotyczące wynagrodzenia i warunków zatrudnienia nauczycieli Szkół Europejskich.

10 Artykuł 10 ust. 1 regulaminu personelu oddelegowanego wymaga, by oddelegowani nauczyciele posiadali świadectwa kwalifikacji i spełniali warunki niezbędne do sprawowania równoważnych funkcji w swoim kraju pochodzenia. Rozdział III wspomnianego regulaminu, zatytułowany „Ocena", zawiera art. 30, który stanowi w akapicie pierwszym, że „kompetencje, wydajność i postawa podczas pełnienia obowiązków każdego z członków personelu dydaktycznego i nadzorczego oraz zastępców dyrektora stanowią przedmiot sprawozdania z oceny sporządzanego zarówno przez dyrektora, jak i przez

krajowego inspektora zgodnie z zasadami określonymi w rozporządzeniu wykonawczym. W razie rozbieżności co do oceny sprawozdanie inspektora krajowego ma przeważającą moc" [tłumaczenie nieoficjalne].

11 Artykuł 49 omawianego regulaminu stanowi, że oddelegowani nauczyciele otrzymują swoje wynagrodzenie krajowe wypłacane przez właściwe organy krajowe oraz kwotę stanowiącą różnicę między wynagrodzeniem określonym w regulaminie a ich wynagrodzeniem krajowym po przeliczeniu na odpowiednią walutę, pomniejszoną o obowiązkowe składki na ubezpieczenie społeczne, wypłacaną przez Szkoły Europejskie (zwaną dalej „dodatkiem europejskim").

12 Na podstawie art. 72 ust. 1 regulaminu personelu oddelegowanego członkowi personelu kończącemu służbę przysługuje przy jego odejściu, o ile nie następuje ono wskutek środków dyscyplinarnych, odprawa, której wysokość jest proporcjonalna do faktycznie przepracowanego czasu, wynoszącego maksymalnie dziewięć lat. Wysokość odprawy obliczana jest zgodnie z przepisami art. 72 ust. 2 na podstawie różnicy między półtoramiesięcznym ostatnim europejskim wynagrodzeniem podstawowym po zastosowaniu współczynnika korygującego ustalonego dla państwa pochodzenia a półtoramiesięcznym ostatnim krajowym wynagrodzeniem podstawowym za każdy rok służby.

13 Regulamin nie przewiduje natomiast systemu emerytalnego dla oddelegowanych nauczycieli, którzy w okresie oddelegowania nadal opłacają składki do systemów krajowych.

System mający zastosowanie do nauczycieli zatrudnionych w Anglii i Walii

14 W Zjednoczonym Królestwie system nauczania podlega kompetencji władzy zdecentralizowanej, rozdzielonej między trzy oddzielne strefy, tj. Anglię i Walię, tworzące wspólnie jedną strefę, Irlandię Północną oraz Szkocję. W każdej ze stref obowiązują odmienne warunki zatrudnienia.

15 Jeśli chodzi o strefę złożoną z Anglii i Walii, a tylko tej dotyczy niniejszy spór, większość nauczycieli zatrudniona jest w szkołach objętych subwencją („maintained schools"). Wynagrodzenie i warunki zatrudnienia wspomnianych nauczycieli ustalane są w drodze zarządzenia właściwego ministra, tzw. dokumentu w sprawie statusu i wynagrodzenia nauczycieli szkolnych („School Teachers Pay and Conditions Document", zwanego dalej „STPCD"), który jest wiążący w odniesieniu do wszystkich umów o pracę zawieranych przez szkoły subwencjonowane.

16 Pewna liczba nauczycieli zatrudniona jest nie przez szkoły subwencjonowane, lecz w innych rodzajach szkół, np. w niezależnych integracyjnych szkołach publicznych utrzymywanych przez sponsorów („academies"), w szkołach prywatnych, w Szkole Europejskiej w Culham lub w szkołach zarządzanych przez zagraniczne rządy. W odniesieniu do tego rodzaju szkół szczegółowe warunki zatrudnienia określone w STPCD mają charakter fakultatywny.

17 STPCD w wersji z 2009 r. określa siatki płac składające się z wymienionych poniżej elementów.

18 Istnieje podstawowa sześciostopniowa siatka płac dla nauczycieli. Głównym kryterium przejścia na wyższy stopień jest doświadczenie mierzone w latach pracy. Tym samym, z pominięciem wyjątkowych przypadków niezadowalających wyników, awans w ramach opisanej siatki płac jest automatyczny.

19 W 2000 r. w Anglii i Walii przyznano ogólną podwyżkę płac wynoszącą 3%. Jednocześnie wprowadzono podwyżkę płac wynoszącą 7% w oparciu o nowy system o nazwie „threshold pay", przy czym aby z niego skorzystać, nauczyciele muszą spełniać określone warunki.

20 W tym systemie angielscy i walijscy nauczyciele po osiągnięciu ostatniego stopnia podstawowej siatki płac mogą ubiegać się o przekroczenie progu w celu przejścia do wyższej siatki płac („post-threshold pay scale"). Pragnący ubiegać się o to nauczyciele muszą spełniać określone standardy zawodowe,

dostarczyć dokumenty potwierdzające kwalifikacje oraz wystąpić o ocenę swoich umiejętności, której dokonują dyrektorzy placówek szkolnych. Standardy zawodowe, które należy spełniać, przedstawia dokument zatytułowany „Nauczycielskie standardy zawodowe" („Professional Standards for Teachers"). Po przejściu do wyższej siatki płac przez nauczyciela („post-threshold teacher") awans w ramach tej siatki nie jest automatyczny, lecz zależny od wyników corocznych rozmów w sprawie oceny.

21 STPCD stanowi ponadto, że subwencjonowanym szkołom przysługuje możliwość tworzenia stanowisk dla wzorowych nauczycieli („excellent teachers") oraz dla „nauczycieli o podwyższonych kwalifikacjach" („advanced skills teachers"), do których zastosowanie mają oddzielne siatki płac, a także stanowisk uprawniających do premii za obowiązki w zakresie nauczania i kształcenia („teaching and learning responsibility payments"). Nauczyciel nie może jednocześnie zajmować więcej niż jednego z powyższych stanowisk.

22 Nauczyciele ubiegający się o przystąpienie do „excellent teacher scheme" muszą wykazać się co najmniej dwuletnim przyporządkowaniem do najwyższego z trzech stopni „post-threshold pay scale" oraz posiadać szczególne umiejętności zawodowe, określone w „Profesional Standards for Teachers". Mogą oni jednak wystąpić o poddanie się ocenie, której dokonują pod tym kątem zewnętrzni oceniający, jedynie gdy pojawi się wolne stanowisko „excellent teacher" w ich własnej szkole. Oprócz zwykłych obowiązków związanych z nauczaniem, „excellent teachers" mają pomagać pozostałym nauczycielom w podnoszeniu skuteczności oraz jakości nauczania.

23 Aby móc kandydować na stanowisko „advanced skills teacher", przejście do „post-threshold pay scale" nie jest niezbędne, należy jednak spełniać „post-threshold teacher standards", a konkretnie standardy zawodowe właściwe dla „advanced skills teachers", określone w „Profesional Standards for Teachers". Oceny pod tym kątem dokonują zewnętrzni oceniający. Z opisywanymi stanowiskami wiążą się dodatkowe obowiązki, wykonywane na rzecz nauczycieli z innych szkół.

24 Wreszcie „teaching and learning responsibility payments" dostępne są dla wszystkich nauczycieli prowadzących zwykły tok nauczania, przy czym nie jest wymagane uzyskanie przez nich dostępu do „post-threshold pay scale". Omawiane premie przyznaje się nauczycielom pełniącym „stałe dodatkowe obowiązki w ramach struktury kadrowej" szkoły. Mają one na celu nagradzanie w szczególności pozalekcyjnej pomocy uczniom lub przewodniej roli nauczyciela w opracowaniu programu z danego przedmiotu lub programu nauczania szkoły.

System mający zastosowanie do nauczycieli mianowanych lub oddelegowanych przez Anglię i Walię na stanowiska w Szkołach Europejskich

25 O stanowiska obsadzane przez Zjednoczone Królestwo w Szkołach Europejskich mogą ubiegać się wszyscy nauczyciele posiadający wystarczające kwalifikacje, niezależnie od tego, czy w chwili mianowania lub oddelegowania są oni zatrudnieni w szkole subwencjonowanej, prywatnej czy znajdującej się poza terytorium krajowym, a nawet jeśli nie są zatrudnieni w żadnej placówce oświatowej.

26 Nauczyciele oddelegowani do Szkół Europejskich przez Zjednoczone Królestwo nie zachowują umownego stosunku z poprzednim pracodawcą, lecz w celu swojego oddelegowania zawierają nową umowę o pracę z „Department for Children, Schools and Families" (ministerstwem ds. dzieci, placówek oświatowych i rodziny, zwanym dalej „ministerstwem oświaty").

27 W odniesieniu do angielskich i walijskich nauczycieli wspomniana umowa stanowi, że do nauczycieli Szkół Europejskich nie mają zastosowania przepisy STPCD. Przewiduje ona jednak, że wysokość krajowego wynagrodzenia wypłacanego miesięcznie oddelegowanym nauczycielom ustalana jest zgodnie z podstawową siatką płac określoną w STPCD i że wypłacane im będą obowiązujące na podstawie STPCD coroczne podwyżki wynagrodzeń wynegocjowane na szczeblu krajowym. Umowa

wskazuje również, że nie będą wypłacane żadne inne dodatki do wynagrodzeń krajowych i że w okresie oddelegowania do Szkół Europejskich mianowany nauczyciel nie może ubiegać się o wynagrodzenie zgodne z wyższą siatką płac, o dodatkową premię lub o przyznanie dodatkowego statusu, o których mowa w STPCD. Wreszcie umowa o pracę określa, że za okres pracy w szkole nabywa się prawa emerytalne na podstawie systemu emerytalnego angielskich i walijskich nauczycieli i że składki na ten system naliczane są tylko na podstawie wynagrodzenia krajowego.

Konsultacje poprzedzające wniesienie skargi

28 W następstwie licznych skarg zainteresowanych nauczycieli oraz pytań parlamentarnych, od 2000 r. Komisja zwracała się przy szeregu okazji do kolejnych ministrów oświaty Zjednoczonego Królestwa, podnosząc, że decyzja o odebraniu brytyjskim nauczycielom oddelegowanym do Szkół Europejskich możliwości dostępu do nowej siatki płac jest niezgodna z konwencją. Ani pierwsza wymiana pism w latach 2000 i 2001, ani też kolejna, w 2007 r., nie doprowadziły do rozwiązania konfliktu. Komisja wystąpiła wówczas z wnioskiem o rozpatrzenie sprawy na posiedzeniu Zarządu Szkół Europejskich w dniach 20–22 października 2008 r. W dniu 20 listopada 2008 r. odbyła się wideokonferencja przedstawicieli Komisji i ministerstwa oświaty, nie doprowadziła ona jednak do rozwiązania sporu. W dniu 13 stycznia 2009 r. Komisja po raz ostatni wystąpiła do Zarządu Szkół Europejskich w celu znalezienia wyjścia z tej sytuacji, zapowiadając, że jeśli nie przyniesie to żadnych wyników, będzie zmuszona wystąpić do Trybunału.

29 Kwestia wykładni art. 12 pkt 4 lit. a) i art. 25 pkt 1 konwencji rozważana była na posiedzeniu Zarządu Szkół Europejskich w dniach 20 i 21 stycznia 2009 r. W następstwie tego posiedzenia Zarząd Szkół Europejskich doszedł do wniosku, że „nie był w stanie rozwiązać tego sporu i przyjął do wiadomości zamiar wystąpienia przez Komisję do Trybunału ze skargą w przedmiocie wykładni i stosowania konwencji przeciwko Zjednoczonemu Królestwu na podstawie art. 26 konwencji w związku z art.10 i 39 traktatu”.

30 W tych okolicznościach Komisja wniosła skargę w niniejszej sprawie.

W przedmiocie skargi

31 W swojej skardze Komisja wnosi do Trybunału o rozstrzygnięcie, na podstawie art. 26 konwencji, po pierwsze, kwestii wykładni art. 12 pkt 4 lit. a) ostatnie zdanie omawianej konwencji, a po drugie, kwestii, czy konkretnie w odniesieniu do nauczycieli oddelegowanych przez Anglię i Walię do Szkół Europejskich Zjednoczone Królestwo prawidłowo stosuje przywołany przepis i dochowuje tym samym zobowiązań wynikających z tego przepisu oraz z art. 25 pkt 1 tejże konwencji.

W przedmiocie wykładni art. 12 pkt 4 lit. a) ostatnie zdanie konwencji

Argumentacja stron

32 Komisja uważa, że ostatnie zdanie art. 12 pkt 4 lit. a) konwencji nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia, że oddelegowani nauczyciele zachowają swoje prawa do awansu i emerytury gwarantowane im przez postanowienia obowiązujące w ich krajach. Jej zdaniem konwencja przyznaje zatem w tym względzie uprawnienie oddelegowanym nauczycielom.

33 Taka wykładnia znajduje zdaniem Komisji potwierdzenie w jasnym i bezwarunkowym sformułowaniu omawianego przepisu oraz kontekście i celu, w którym został on wydany, a mianowicie woli zapewnienia, że nauczyciele nie będą poszkodowani ze względu na fakt oddelegowania.

34 Komisja podnosi ponadto, że określenie „awans [zawodowy]” powinno mieć autonomiczną wykładnię i że ma ono obejmować różne krajowe systemy wynagrodzeń obowiązujące w stosunku do nauczycieli w sytuacji ich oddelegowania. Tym samym szeroki zakres przedmiotowy tego określenia potwierdza analiza poszczególnych wersji językowych.

35 Natomiast Zjednoczone Królestwo uważa, że art. 12 pkt 4 lit. a) konwencji skierowany jest wyłącznie do Zarządu Szkół Europejskich i nie nakłada żadnych obowiązków na państwa członkowskie.

36 Jego zdaniem taka wykładnia znajduje potwierdzenie, po pierwsze, w brzmieniu samego przepisu, który mieści się w drugiej części tytułu drugiego konwencji, zatytułowanego „Organy szkół”, w którym żaden przepis nie nakłada obowiązków na państwa członkowskie, a po drugie, w odesłaniu do art. 12 konwencji zawartym w art. 3 ust. 2.

37 Zdaniem Zjednoczonego Królestwa art. 12 pkt 4 lit. a) konwencji skutkuje nałożeniem na Zarząd Szkół Europejskich, przy wykonywaniu jego zadań administracyjnych, wymogu przestrzegania krajowych przepisów z dziedziny awansów i emerytur. Uznanie, że konwencja nakłada na państwa członkowskie obowiązek przestrzegania ich własnych przepisów prawnych, nie miałoby bowiem żadnego sensu.

38 Ponadto nałożenie przez konwencję na państwa członkowskie obowiązku przyznania nauczycielom oddelegowanym lub mianowanym na stanowiska w Szkołach Europejskich praw, które nie przysługiwałby im na podstawie krajowych przepisów, byłoby niezgodne z art. 165 ust. 1 TFUE, który chroni autonomię państw członkowskich w zakresie organizacji ich systemów edukacyjnych.

39 Ponadto Zjednoczone Królestwo podnosi, że zwyczajowo w tym kraju wyrażenie „awans [zawodowy]” oznacza jedynie przejście przez nauczyciela na wyższe stanowisko o szerszym zakresie obowiązków w ramach struktur szkolnych, takie jak stanowisko dyrektora szkoły lub zastępcy dyrektora szkoły („head teacher” lub „deputy head teacher”). W odniesieniu do pojęć „prawa do awansu gwarantowane” przez postanowienia obowiązujące w kraju Zjednoczone Królestwo broni zasadniczo tezy, że omawiane wyrażenie należy interpretować dosłownie i ściśle. Zatem awans, który nie jest przyznawany automatycznie z tytułu stażu pracy, lecz o który nauczyciel musi wystąpić i który zostanie mu przyznany jedynie pod warunkiem spełnienia określonych kryteriów, nie stanowi prawa gwarantowanego przez krajowe postanowienia.

Ocena Trybunału

40 Spór wynikły między Komisją a Zjednoczonym Królestwem w przedmiocie wykładni ostatniego zdania art. 12 pkt 4 lit. a) konwencji dotyczy w istocie dwóch kwestii, a mianowicie, po pierwsze, tego, czy omawiany przepis nakłada zobowiązanie na państwa członkowskie będące stroną konwencji, a po drugie, zakresu, jaki należy przypisywać wyrażeniu „prawa do awansu gwarantowane” przez postanowienia obowiązujące w kraju.

41 Jeśli chodzi o pierwszą z powyższych kwestii, należy przede wszystkim przypomnieć, że art. 12 pkt 4 lit. a) konwencji stanowi, iż w sprawach administracyjnych Zarząd Szkół Europejskich określa corocznie, na wniosek Rady Inspektorów, wymagania w zakresie kadry nauczycielskiej przez tworzenie lub eliminowanie stanowisk. Zapewnia sprawiedliwy podział stanowisk między państwami członkowskimi. Ustala wspólnie z rządami państw kwestie związane z mianowaniem lub delegowaniem nauczycieli szkół średnich, nauczycieli szkół podstawowych oraz doradców oświatowych szkoły. Zachowują oni prawa do awansu i emerytury, gwarantowane im przez postanowienia obowiązujące w ich krajach.

42 Z brzmienia przytoczonego przepisu wynika więc, że podczas gdy jego pierwsze trzy zdania wyznaczają pewne zadania leżące w zakresie odpowiedzialności Zarządu Szkół Europejskich, które to zadania w razie potrzeby powinny być wykonywane we współpracy z rządami, ostatnie zdanie sformułowane

jest w sposób neutralny, stwierdzając istnienie prawa nauczycieli do zachowania praw do awansu i emerytury gwarantowanych przez postanowienia obowiązujące w ich kraju, nie wskazując, kto ma zapewnić zachowanie tych praw.

43 Jest zaś oczywiste, że omawiane prawa nie mogłyby zostać zachowane, jeżeli państwa członkowskie będące stronami konwencji mogłyby swobodnie rozporządzać obowiązującymi w ich kraju postanowieniami oraz przepisami regulującymi mianowanie lub delegowanie swoich nauczycieli na stanowiska w Szkołach Europejskich w sposób pozbawiający ich tych praw na okres mianowania lub oddelegowania.

44 W tym względzie należy podkreślić, że prawa do awansu i emerytury nauczycieli mianowanych lub oddelegowanych na stanowiska w Szkołach Europejskich podlegają w całości odpowiednim krajowym uregulowaniom i że jest zatem niemożliwe, by Zarząd Szkół Europejskich zapewnił zachowanie tych praw, jeżeli wspomniane uregulowania na to nie pozwalają. Ponadto, choć Zarząd Szkół Europejskich ma obowiązek przestrzegania omawianych uregulowań, to po pierwsze, ich zastosowanie do omawianych nauczycieli nie wymaga jakiegokolwiek działania de strony Zarządu, a po drugie, trudno sobie wyobrazić, by mógł on, zważywszy na jego ograniczone i ściśle zakreślone konwencją kompetencje, naruszyć prawa do awansu i emerytury przyznane nauczycielom przez ich krajowe przepisy.

45 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że wykładnia proponowana przez Zjednoczone Królestwo, zgodnie z którą ostatnie zdanie art. 12 pkt 4 lit. a) konwencji skierowane jest wyłącznie do Zarządu Szkół Europejskich w celu zobowiązania go do przestrzegania krajowych uregulowań w zakresie awansu i emerytury, pozbawiłaby omawiany przepis jakiejkolwiek skuteczności.

46 Z powyższego wynika, że wbrew temu, co twierdzi Zjednoczone Królestwo, przepis ten należy interpretować w ten sposób, że nakłada on również na państwa członkowskie będące stroną konwencji obowiązek zapewnienia, że na czas mianowania lub oddelegowania na stanowiska w Szkołach Europejskich nauczyciele zachowają prawa do awansu i emerytury gwarantowane przez postanowienia obowiązujące w ich kraju.

47 Stwierdzenia tego nie podważa ani okoliczność, że art. 12 konwencji znajduje się w tytule drugim, zatytułowanym „Organy szkół” i że wyszczególnia on obowiązki Zarządu Szkół Europejskich w sprawach administracyjnych, ani zawarte w art. 3 ust. 2 konwencji odesłanie do wspomnianego art. 12.

48 Choć jest bowiem bezsporne, że omawiany art. 12 określa głównie zakres obowiązków Zarządu Szkół Europejskich, należy jednak zauważyć, że w przedostatnim zdaniu art. 12 pkt 4 lit. a) mowa jest również o „rządach”, a ostatnie zdanie tego przepisu nie jest, jak już stwierdzono w pkt 42 niniejszego wyroku, sformułowane jako obowiązek Zarządu Szkół Europejskich, lecz jako bezwarunkowe prawo nauczycieli mianowanych lub oddelegowanych na stanowiska w Szkołach Europejskich.

49 Ponadto umiejscowienie tego ostatniego zdania podyktowane jest względami historycznymi oraz tym, że przedmiot tego zdania jest nierozerwalnie związany z przedmiotem zdania poprzedniego. I tak w statucie szkoły europejskiej, o którym mowa w pkt 2 niniejszego wyroku, w jego brzmieniu z dnia 12 kwietnia 1957 r. zdania te były połączone, a art. 12 ust. 3 tego statutu stanowił wówczas, że Zarząd Szkół Europejskich ustala „wraz z rządami kwestie związane z mianowaniem lub delegowaniem nauczycieli szkół średnich, nauczycieli szkół podstawowych oraz doradców oświatowych w taki sposób, by zachowali oni prawa do awansu i emerytury, gwarantowane im przez postanowienia obowiązujące w ich krajach i aby przysługiwały im świadczenia przyznawane urzędnikom ich kategorii za granicą”. Z tej wcześniejszej wersji statutu jasno wynika, że Zarząd Szkół Europejskich oraz rządy powinny wspólnie zadbać o to, by ustalić kwestie związane z mianowaniem i delegowaniem w taki sposób zapewniający, że nauczyciele nie będą poszkodowani ze względu na swoje mianowanie lub

oddelegowanie na stanowiska w Szkołach Europejskich. O ile konwencja w obecnie obowiązującej wersji jeszcze wzmacnia ochronę nauczycieli, przyznając im wyraźne i bezwarunkowe prawo, to w żaden sposób nie zmierza do zwolnienia rządów z ich obowiązków w tym zakresie.

50 Wbrew temu, co wydaje się sugerować Zjednoczone Królestwo, powyższy obowiązek nie jest ponadto bezprzedmiotowy, ze względu na to, że państwa członkowskie powinny przestrzegać własnych przepisów. Z poprzednich punktów wynika bowiem, że odpowiedzialność państw członkowskich będących stroną konwencji za realizację celu określonego w ostatnim zdaniu jej art. 12 pkt 4 lit. a) oznacza nie tylko obowiązek przestrzegania krajowych uregulowań w zakresie praw do awansu i emerytury, lecz również zapewnienia, że uregulowania są skonstruowane w taki sposób, żeby nie wykluczać nauczycieli mianowanych lub oddelegowanych na stanowiska w Szkołach Europejskich.

51 Tego rodzaju obowiązek nie jest także niezgodny z art. 165 TFUE. Po pierwsze, ograniczenie kompetencji Unii w dziedzinie edukacji, o którym mowa w tym artykule, nie dotyczy konwencji, jako że nie jest ona aktem prawa pochodnego przyjętym przez organy Unii, lecz instrumentem prawa międzynarodowego, zawartym przez państwa członkowskie i Wspólnoty Europejskie. Z jednej strony i w zakresie, w jakim motyw trzeci konwencji również zawiera deklarację, że ów system współpracy sui generis między państwami członkowskimi a Wspólnotami Europejskimi zapewnia poszanowanie odpowiedzialności państw członkowskich za organizację ich systemów edukacyjnych, należy stwierdzić, że odpowiedzialności tej w niczym nie zmienia zobowiązanie państw członkowskich do niedopuszczenia do poszkodowania nauczycieli mianowanych lub oddelegowanych na stanowiska w Szkołach Europejskich w zakresie ich praw do awansu i emerytury.

52 Jeśli chodzi o drugą dzielącą strony kwestię wykładni, dotyczącą zakresu pojęcia „praw do awansu gwarantowanych" przez postanowienia obowiązujące w kraju, które to pojęcie znalazło się w ostatnim zdaniu art. 12 pkt 4 lit. a) konwencji, należy zauważyć, że zakres ten, a zatem i ochrona przysługująca na mocy tego przepisu nauczycielom mianowanym lub oddelegowanym na stanowiska w Szkołach Europejskich, nie mogą być różne w zależności od ich miejsca pochodzenia i że powyższe wyrażenie wymaga zatem autonomicznej wykładni.

53 Taka wykładnia powinna zwłaszcza umożliwić faktyczne osiągnięcie zamierzonego przez ten przepis celu, a zatem powinna zapewnić, że nauczyciele nie znajdą się w gorszej sytuacji w zakresie awansu i emerytury ze względu na swoje mianowanie lub oddelegowanie na stanowiska w Szkołach Europejskich.

54 Co się tyczy konkretnie określenia „awans [zawodowy]", należy stwierdzić, że w świetle opisanego celu nie może ono być interpretowane zawężająco, jak proponuje Zjednoczone Królestwo. Jak bowiem podkreślił rzecznik generalny w pkt 45 i 46 opinii, pojęcie to dotyczy nie tylko dostępu do stanowisk mających wyższą rangę w szkolnej hierarchii, do których przypisany jest szerszy zakres obowiązków, takich jak dyrektor szkoły, lecz również wszelkiego postępu na ścieżce kariery zawodowej. Oznacza ono również dostęp do kolejnych grup zaszeregowania w ramach danej grupy funkcyjnej, powodujący przyznanie wyższego wynagrodzenia, niewiążący się jednak ze zmianą nazwy stanowiska lub dodatkowym zakresem obowiązków.

55 Podobnie, wbrew temu, co wydaje się sugerować Zjednoczone Królestwo, z wyrażeń „prawo" do awansu „gwarantowane" przez postanowienia obowiązujące w kraju nie można wywnioskować, że chodzi tu zasadniczo wyłącznie o sytuacje, w których krajowe uregulowania przewidują automatyczny awans związany ze stażem pracy. Jak wskazał rzecznik generalny w pkt 53–55 opinii, z brzmienia i celu ostatniego zdania art. 12 pkt 4 lit. a) konwencji wynika, że przepis ten zmierza do zachowania na rzecz nauczycieli oddelegowanych lub mianowanych na stanowiska w Szkołach Europejskich całości praw dotyczących postępu na ścieżce kariery zawodowej przewidzianych w ich odpowiednich uregulowaniach krajowych, bez względu na formę, jaką te prawa przyjmują. Tym samym, w zależności od treści praw przysługujących na podstawie tych uregulowań, mogą one mieć postać automatycznego prawa do awansu lub jedynie prawa do udziału w postępowaniach umożliwiających wspinanie się po

szczeblach kariery zawodowej. Jednakże prawa te nie mogą mieć zakresu węższego niż prawa, które przysługiwałoby omawianym nauczycielom, gdyby pozostali oni na swoim stanowisku w placówce szkolnej w swoim państwie członkowskim pochodzenia.

56 Z całości przedstawionych powyżej względów wynika, że art. 12 pkt 4 lit. a) ostatnie zdanie konwencji należy interpretować w ten sposób, że zobowiązuje on państwa członkowskie będące stronami konwencji do zapewnienia, że nauczycielom oddelegowanym lub mianowanym na stanowiska w Szkołach Europejskich przysługiwać będą, w okresie, na który zostaną oddelegowani lub mianowani, takie same prawa do postępu na ścieżce kariery zawodowej i do emerytury, jak prawa mające zastosowanie do ich krajowych odpowiedników na podstawie uregulowań ich państwa członkowskiego pochodzenia.

W przedmiocie stosowania przez Zjednoczone Królestwo art. 12 pkt 4 lit. a) ostatnie zdanie i art. 25 pkt 1 konwencji

Argumentacja stron

57 Komisja uważa, iż okoliczność, że na podstawie umowy o pracę obowiązkowo zawieranej przez angielskich i walijskich nauczycieli z ministrem oświaty w celu uzyskania oddelegowania do Szkół Europejskich zamraża się pensję tych nauczycieli na danym stopniu na cały okres oddelegowania, co uniemożliwia im ubieganie się o przejście do jednej z wyższych siatek płac lub uzyskanie „teaching and learning responsibility payments", o których mowa w STPCD, jest niezgodna z art. 12 pkt 4 lit. a) i art. 25 pkt 1 konwencji.

58 Po pierwsze, potencjalni kandydaci znajdują się w gorszej sytuacji ze względu na niemożność poddania się w czasie oddelegowania ocenie, która dawałaby im dostęp do „post-threshold pay scale". Dlatego gdy wracają do Zjednoczonego Królestwa po zakończeniu oddelegowania, mogą ubiegać się jedynie o stanowisko odpowiadające podstawowej siatce płac, co ogranicza zakres dostępnych stanowisk.

59 Po drugie, przez to, że nie mogą ubiegać się o żadne premie ani awanse w czasie trwającego dziewięć lat oddelegowania, znacznie zmniejsza się wysokość wynagrodzenia uwzględnianego do celów obliczenia uprawnień emerytalnych, czyli kwota przyszłej emerytury.

60 Komisja utrzymuje ponadto, że wspomniane wykluczenie oznacza znaczne straty finansowe budżetu Unii, ponieważ musi on pokrywać większą różnicę między niższymi pensjami krajowymi a poziomem wynagrodzenia zharmonizowanym na podstawie regulaminu personelu oddelegowanego.

61 Komisja szacuje, na podstawie przybliżonych wyliczeń, że budżet Unii poniósł w 2008 r. dodatkowe koszty wynoszące około 720 000 EUR za samych tylko 194 oddelegowanych nauczycieli angielskich i walijskich. Koszty te wynikają z większej różnicy, która musiała zostać wypłacona na podstawie art. 49 ust. 2 lit. b) regulaminu personelu oddelegowanego, a w związku z tym, na podstawie art. 25 pkt 2 konwencji. W oparciu o te wyliczenia można rozsądnie uznać, że brak możliwości przejścia do „post-threshold pay scale" przez oddelegowanych nauczycieli angielskich i walijskich sam w sobie rodzi roczne dodatkowe koszty dla budżetu Unii sytuujące się między 500 000 EUR a 1 000 000 EUR.

62 Komisja podkreśla, że nie twierdzi ona, iż oddelegowani nauczyciele angielscy i walijscy powinni automatycznie przechodzić do siatek płac przeznaczonych dla „post-threshold teachers", „advanced teachers" i „excellent teachers" oraz awansować w ich ramach w tym samym tempie, czy też pobierać „teaching and learning responsibility payments". W swoich żądaniach ogranicza się do tego, by omawianym nauczycielom przysługiwał awans płacowy na takich samych warunkach, jak każdemu innemu zatrudnionemu w Zjednoczonym Królestwie nauczycielowi, a więc żeby w szczególności mogli brać udział w postępowaniach w sprawie oceny przewidzianych w celu dopuszczenia do tych siatek płac.

63 Zdaniem Komisji szczegółowa analiza poszczególnych standardów zawodowych i zadań, które mają zastosowanie do omawianych siatek płac i premii, pokazuje, że nauczyciele oddelegowani do Szkół Europejskich często wykonują zadania, które zasadniczo mogłyby umożliwić im dostęp do wspomnianych siatek płac lub premii.

64 Komisja uważa, że Zjednoczone Królestwo nie może powoływać się na rzekome trudności natury technicznej dla usprawiedliwienia nieprzestrzegania wynikających z konwencji zobowiązań. Co więcej, Komisja kwestionuje fakt, że takie trudności rzeczywiście istnieją lub że nie można ich rozwiązać przy pomocy starań proporcjonalnych do wchodzących w grę interesów.

65 Po pierwsze, co się tyczy organizacji oceny oddelegowanych nauczycieli, Komisja zauważa przede wszystkim, że oceny do celów dopuszczenia do „post-threshold pay scale" dokonują dyrektorzy miejscowych szkół i że na pierwszy rzut oka nie istnieją przeszkody uniemożliwiające powierzenie tego zadania dyrektorowi szkoły europejskiej. Można też rozważać inne rozwiązania. Na przykład Zjednoczone Królestwo mogłoby wysłać inspektorów kontrolujących ocenę dokonaną przez dyrektorów Szkół Europejskich, albo zewnętrznych oceniających, którzy sami by ją przeprowadzili, albo zastosować kombinację tych rozwiązań. Wreszcie nic nie stoi na przeszkodzie temu, by oceniający z krajowego urzędu prowadzący ocenę krajowych kandydatów na stanowiska „advanced skills teachers" i „excellent teachers" udali się do Szkół Europejskich, skoro podobno przeprowadzają oceny w szkołach ministerstwa obrony w Niemczech i w innych krajach poza granicami Zjednoczonego Królestwa.

66 Po drugie, co się tyczy argumentu Zjednoczonego Królestwa, że dostęp do wyższych siatek płac uzależniony jest od stworzenia stanowisk, Komisja twierdzi, że nie jest tak w przypadku przejścia do „post-threshold pay scale", gdyż wprowadzenie tej siatki było w zasadzie ukrytą ogólną podwyżką płac. W zakresie dostępu do pozostałych wyższych siatek płac, chodzi tu o stworzenie stanowiska w znaczeniu budżetowym. Tymczasem nic nie stoi na przeszkodzie temu, by Zjednoczone Królestwo przyznało ministerstwu oświaty odpowiednią liczbę stanowisk „advanced skills teacher" i „excellent teacher" dla nauczycieli oddelegowanych.

67 Zjednoczone Królestwo odrzuca argument, że jego polityka względem oddelegowanych nauczycieli jest niezgodna z art. 12 pkt 4 lit. a) i art. 25 konwencji.

68 Zjednoczone Królestwo uważa, że skarga Komisji opiera się na niewłaściwym zrozumieniu zawodowego statusu oddelegowanych nauczycieli i charakteru dodatkowych składników wynagrodzenia określonych w STPCD. W tym względzie państwo to podkreśla w szczególności, że oddelegowani nauczyciele angielscy i walijscy niekoniecznie byli wcześniej zatrudnieni w strukturach państwowej szkoły subwencjonowanej, a w związku z tym mogli nie podlegać STPCD przed swoim oddelegowaniem. STPCD nie stanowi więc „postanowień obowiązujących w ich kraju" w rozumieniu art. 12 konwencji.

69 Ponadto oddelegowani nauczyciele angielscy i walijscy rozmyślnie zrezygnowali ze swojego poprzedniego zatrudnienia, aby zająć nowe stanowisko w Szkole Europejskiej na podstawie nowej umowy o pracę zawartej z ministrem oświaty. Wspomniana umowa stanowi właśnie, że oddelegowany nauczyciel nie może ubiegać się możliwość objęcia wyższymi siatkami płac i dodatkowymi premiami, o których mowa w STPCD. Omawiani nauczyciele dokonali tym samym dobrowolnego wyboru, przyjmując stanowisko, do którego STPCD nie znajduje zastosowania.

70 Co więcej, Zjednoczone Królestwo podnosi, że dodatkowe składniki wynagrodzenia określone w STPCD nie są „gwarantowane" przez krajowe uregulowania i nie stanowią „praw" do awansu w rozumieniu art. 12 pkt 4 lit. a) konwencji. Składniki te nie są bowiem automatycznie przyznawane z racji stażu pracy, lecz trzeba o nie wystąpić i są one przyznawane zgodnie z określonymi kryteriami. W dodatku „teaching and learning responsibility payments" oraz systemy „advanced skills teachers" i „excellent teachers" są dostępne tylko, jeżeli dana szkoła zdecyduje się stworzyć takie stanowiska.

Ponadto dodatkowe składniki wynagrodzenia nie są „awansem” w rozumieniu przywołanego przepisu, skoro nauczyciele, którym przyznaje się takie wynagrodzenie, zachowują stanowisko „nauczyciela” i nie przechodzą na wyższe hierarchicznie stanowisko.

71 Zjednoczone Królestwo uważa, że gdyby oddelegowani nauczyciele mieli prawo do dodatkowych składników wynagrodzenia bez zobowiązania do pełnienia wiążących się z nim obowiązków, rodziłoby to odwrotną dyskryminację krajowych nauczycieli. Zjednoczone Królestwo kwestionuje w szczególności to, że oddelegowani nauczyciele spełniają kryteria uprawniające do uzyskania dodatkowych składników wynagrodzenia. Tym samym nie istnieje rzeczywista równoważność sytuacji nauczycieli europejskich i sytuacji nauczycieli w subwencjonowanych szkołach Zjednoczonego Królestwa.

72 Tego rodzaju dyskryminacja miałaby wynikać również z faktu, że kontrola kompetencji zawodowych nauczycieli ze Szkół Europejskich nie jest na tyle dokładna i rygorystyczna, jak mechanizm kontroli ustanowiony na szczeblu krajowym. Proponowane przez Komisję rozwiązanie, czyli prowadzenie takiej kontroli przez inspektorów wysyłanych przez Zjednoczone Królestwo do Szkół Europejskich, nie jest zdaniem Zjednoczonego Królestwa wystarczające, by zapewnić w tym względzie równoważność.

73 Wreszcie, jeśli chodzi o art. 25 konwencji, Zjednoczone Królestwo utrzymuje, że nawet zakładając, iż jego interpretacja art. 12 pkt 4 lit. a) ostatnie zdanie omawianej konwencji jest nieprawidłowa, to nie wynika z tego jednak strata dla budżetu Unii. Wprawdzie jest to możliwe, że niektórzy angielscy i walijscy nauczyciele oddelegowani lub mianowani na stanowiska w Szkołach Europejskich mogą kiedyś nabyć prawo do dodatkowego wynagrodzenia, jeżeli wystąpią z odpowiednim wnioskiem i zostanie on uwzględniony, jednak ponieważ przyznanie takiego prawa zależy od indywidualnej oceny każdego z nauczycieli, żaden z nich nie mógłby się o to obecnie ubiegać. W związku z tym Zjednoczone Królestwo do chwili obecnej wypełniało swoje zobowiązanie polegające na przekazywaniu pełnej kwoty wynagrodzenia przysługującego tym nauczycielom.

Ocena Trybunału

74 Co do istoty Komisja stawia Zjednoczonemu Królestwu zarzut, że nie zapewniło ono, by nauczyciele mianowani lub oddelegowani przez Anglię i Walię na stanowiska w Szkołach Europejskich zachowali prawa do awansu i do emerytury zagwarantowane im w postanowieniach obowiązujących w kraju, zgodnie z art. 12 pkt 4 lit. a) ostatnie zdanie konwencji, a zatem nie utrzymało wypłaty wynagrodzeń dla omawianych nauczycieli, postępując wbrew art. 25 pkt 1 konwencji.

75 Aby dokonać oceny zasadności tego zarzutu, należy przede wszystkim ustalić, czy STPCD stanowi dla omawianych nauczycieli postanowienia obowiązujące w ich kraju w rozumieniu art. 12 pkt 4 lit. a) ostatnie zdanie omawianej konwencji.

76 W tym względzie należy stwierdzić, że jakkolwiek państwa członkowskie będące stroną konwencji pozostają, jak przypomniano to w motywie trzecim konwencji, w pełni odpowiedzialne za organizację swoich systemów edukacyjnych, to nie mogą jednakże stosować wybiórczo poszczególnych cech tego systemu, aby uchylić się od zobowiązań wynikających z tej konwencji i aby pozbawić nauczycieli, których mianują lub delegują na stanowiska w Szkołach Europejskich, przewidzianej w art. 12 pkt 4 lit. a) ostatnie zdanie konwencji ochrony.

77 Tymczasem taki właśnie byłby skutek argumentacji Zjednoczonego Królestwa, zgodnie z którą STPCD nie stanowi dla angielskich i walijskich nauczycieli postanowień obowiązujących w ich kraju w rozumieniu omawianego przepisu. Zgodnie z taką argumentacją, w świetle szczególnych cech tego państwa członkowskiego, postanowienia obowiązujące w kraju w odniesieniu do tego systemu po prostu wcale by nie istniały.

78 Ponadto należy podkreślić, że STPCD nie tylko jest obowiązkowy dla wszystkich subwencjonowanych szkół w Anglii i Walii i że większość nauczycieli zatrudnionych na tym obszarze jest faktycznie zatrudniona w takiej szkole, lecz że również znaczna część szkół niesubwencjonowanych stosuje w pełni lub w części STPCD. Komisja oświadczyła w tym względzie, a Zjednoczone Królestwo temu nie zaprzeczyło, że szkoły niesubwencjonowane, które tylko w części stosują STPCD, faktycznie przyjmują określone tam przepisy jako minimum, ustanawiając dodatkowe przywileje, i że w rzeczywistości STPCD ma zastosowanie do 90% wszystkich zatrudnionych w tym państwie członkowskim nauczycieli.

79 Ponadto standardowa umowa o pracę zawierana przez nauczycieli mianowanych lub oddelegowanych przez Anglię i Walię na stanowiska w Szkołach Europejskich z ministerstwem oświaty w celu uzyskania mianowania lub oddelegowania stanowi, że krajowe pensje wypłacane miesięcznie tym nauczycielom ustalane są zgodnie z podstawową siatką płac określoną w STPCD i że wypłacane im będą obowiązujące na podstawie STPCD coroczne podwyżki wynagrodzeń wynegocjowane na szczeblu krajowym. Bezsprzeczne jest więc, że nawet dla tych nauczycieli warunki zatrudnienia są częściowo regulowane przez STPCD i że w związku z tym wspomniana umowa wyklucza jego stosowanie jedynie wybiórczo, a konkretnie w odniesieniu do prawa do wyższej siatki płac i dodatkowej premii.

80 Należy stwierdzić, że w tych okolicznościach STPCD stanowi dla angielskich i walijskich nauczycieli postanowienia obowiązujące w ich kraju w rozumieniu art. 12 pkt 4 lit. a) ostatnie zdanie konwencji.

81 Jeśli chodzi o argument Zjednoczonego Królestwa, że nie może być ono zobowiązane do przyznania określonych w STPCD praw do awansu wszystkim nauczycielom, których mianuje lub deleguje na stanowiska w Szkołach Europejskich, skoro tylko część z nich była zatrudniona przed mianowaniem lub oddelegowaniem w strukturach subwencjonowanych szkół w Anglii lub Walii, należy zwrócić uwagę, że w ramach niniejszej skargi Komisja zmierza do tego, by wspomniane prawa określone w STPCD były stosowane nie do wszystkich nauczycieli mianowanych lub oddelegowanych przez to państwo członkowskie, lecz tylko do nauczycieli pochodzących z Anglii i Walii. W związku z tym okoliczność, że STPCD nie ma zastosowania na przykład do nauczycieli zatrudnionych w Szkocji, jest nieistotna dla skargi.

82 Zresztą, ponieważ nie tylko szkoły subwencjonowane w Anglii i Walii, lecz również znaczna część szkół niesubwencjonowanych stosuje w całości lub w części STPCD, można domniemywać, że większość angielskich i walijskich nauczycieli mianowanych lub oddelegowanych na stanowiska w Szkołach Europejskich była objęta warunkami określonymi w STPCD, zanim zostali oni mianowani lub oddelegowani. Tymczasem nawet gdyby okazało się, że część z tych nauczycieli nie podlegała STPCD z tego względu, że albo byli oni uprzednio zatrudnieni w szkole niesubwencjonowanej niestosującej dobrowolnie STPCD, albo w ogóle nie byli zatrudnieni w szkole, okoliczność ta w każdym razie nie może usprawiedliwić faktu, że Zjednoczone Królestwo wyklucza, na mocy standardowej umowy, do której podpisania zmuszeni są nauczyciele w celu uzyskania mianowania lub oddelegowania na stanowiska w Szkołach Europejskich, stosowanie określonych przywilejów określonych w STPCD wobec wszystkich angielskich i walijskich nauczycieli.

83 Ponadto, wbrew temu, co utrzymuje Zjednoczone Królestwo, takie wykluczenie nie jest uzasadnione samym faktem, że omawiani nauczyciele zawierają wspomnianą umowę dobrowolnie i w pełni świadomie. Choć bowiem rzeczywiście nic nie zmusza tych nauczycieli do ubiegania się o mianowanie lub oddelegowanie na stanowiska w Szkołach Europejskich i są oni w stanie zapoznać się z warunkami nowej umowy o pracę, nie zmienia to faktu, że omawiani nauczyciele nie mają innego wyjścia, niż zgodzić się na podpisanie tej umowy, której warunki narzuca im ministerstwo oświaty. Pod rygorem pozbawienia skuteczności art. 12 pkt 4 lit. a) ostatnie zdanie konwencji nie można słusznie utrzymywać, że w takich okolicznościach nauczyciele rozmyślnie zrezygnowali z omawianych przywilejów określonych w STPCD i z prawa, które im przysługuje zgodnie z przytoczonym przepisem konwencji.

84 Następnie, jeśli chodzi o to, czy dostęp do wyższych siatek płac, takich jak „post-threshold pay scale", oraz do siatek obejmujących „excellent teachers" i „advanced skills teachers", a także do pozostałych dodatkowych składników wynagrodzenia, takich jak „teaching and learning responsibility payments", określonych w STPCD, stanowi prawo do awansu w rozumieniu omawianego przepisu, należy przypomnieć, że w pkt 59 i 60 niniejszego wyroku zostało już stwierdzone, iż takie prawa stanowią również uprawnienia wiążące się z przyznaniem wyższego wynagrodzenia, gdy podwyżka nie wiąże się ze zmianą nazwy stanowiska, a także uprawnienia, które nie są przyznawane automatycznie w zależności od stażu pracy, lecz wymagają poddania się określonym procedurom i spełnienia określonych kryteriów.

85 Z powyższego wynika, że argumenty Zjednoczonego Królestwa oparte na tym, że nauczyciele, do których mają zastosowanie omawiane siatki płac i składniki wynagrodzenia, zachowują swoje stanowisko i musieli poddać się takim procedurom, należy odrzucić. Ponadto Komisja nie utrzymuje, że wspomniane siatki płac i składniki wynagrodzenia powinny automatycznie przysługiwać mianowanym lub oddelegowanym przez Anglię i Walię nauczycielom, lecz że powinni oni mieć do nich dostęp na tych samych warunkach, jakie mają angielscy i walijscy nauczyciele objęci STPCD.

86 Jakkolwiek Zjednoczone Królestwo podnosi, że mianowani lub oddelegowani nauczyciele nie mogą z definicji spełniać standardów zawodowych, na których podstawie przyznawany jest dostęp do omawianych siatek płac, ani dodatkowych obowiązków wiążących się z zastosowaniem niektórych z tych siatek płac i składników wynagrodzenia, należy zauważyć, że Komisja przeprowadziła szczegółową analizę tych kryteriów i obowiązków, wyjaśniając w wiarygodny sposób, że znaczna część omawianych nauczycieli spełnia te standardy i wykonuje równoważne obowiązki w Szkołach Europejskich.

87 Wspomnianych powyżej analizy i wyjaśnień nie podważają skierowane na pojedyncze aspekty argumenty Zjednoczonego Królestwa, zgodnie z którymi w istocie nie istnieje rzeczywista równoważność sytuacji nauczycieli ze Szkół Europejskich i sytuacji ich odpowiedników w kraju. Takiemu twierdzeniu przeczy bowiem art. 10 regulaminu personelu oddelegowanego, wymagający, by mianowani lub oddelegowani nauczyciele posiadali świadectwa kwalifikacji i spełniali warunki niezbędne do sprawowania równoważnych funkcji w swoim kraju pochodzenia. Ponadto, w zakresie, w jakim wspomniane argumenty Zjednoczonego Królestwa opierają się na koncepcji, że ci nauczyciele z definicji nie mogą spełniać omawianych standardów i obowiązków ze względu na to, że Szkoły Europejskie nie działają w identyczny sposób, jak subwencjonowane szkoły w Anglii i Walii, stanowisko Zjednoczonego Królestwa nie uwzględnia szczególnego statusu i charakteru sui generis Szkół Europejskich.

88 W przeciwieństwie do tego, co utrzymuje Zjednoczone Królestwo, dostęp nauczycieli mianowanych lub oddelegowanych przez Anglię i Walię na stanowiska w Szkołach Europejskich do omawianych siatek płac i dodatkowych składników wynagrodzenia nie spowoduje też dyskryminacji wobec ich krajowych odpowiedników ze względu na to, że niemożliwe byłoby zapewnienie tak szczegółowej i rygorystycznej kontroli kompetencji zawodowych tych nauczycieli, jaka ma miejsce na szczeblu krajowym. Jak bowiem podniósł rzecznik generalny w pkt 87–90 opinii, argument ten pozbawiony jest podstaw, ponieważ istnieją całkowicie możliwe do zrealizowania scenariusze w celu zapewnienia takiej kontroli. Zjednoczone Królestwo nie wyjaśniło zresztą, dlaczego sądzi, że poszczególne rozwiązania zaproponowane w tym względzie przez Komisję nie miałyby pozwolić na osiągnięcie zadowalającego rezultatu, a jedynie poprzestało na stwierdzeniu, że wysłanie krajowych inspektorów do Szkół Europejskich nie byłoby wystarczające.

89 Zjednoczone Królestwo podnosi jeszcze, że liczni nauczyciele w subwencjonowanych szkołach w Anglii i Walii nie korzystają z siatek płac przewidzianych dla „excellent teachers" lub „advanced skills teachers" czy też z „teaching and learning responsibility payments" z tego względu, że w ich szkołach nie stworzono stanowisk uprawniających do tych siatek płac i składników wynagrodzenia, lub

stworzono ich bardzo niewiele. Jednak ta okoliczność nie usprawiedliwia faktu pozbawienia wszystkich angielskich i walijskich nauczycieli mianowanych lub oddelegowanych na stanowiska w Szkołach Europejskich możliwości skorzystania z tych siatek płac i dodatkowych składników wynagrodzenia.

90 Ponadto, w odpowiedzi na prośbę Komisji o przyporządkowanie Szkołom Europejskim liczby tego rodzaju stanowisk proporcjonalnej do liczby takich stanowisk w Anglii i Walii, Zjednoczone Królestwo nie zakwestionowało faktu, że taki przydział jest faktycznie możliwy, lecz oświadczyło, że liczba przyznanych Szkołom Europejskim stanowisk byłaby bardzo niewielka, albo nie byłoby ich wcale, i że w tych okolicznościach byłoby bardzo trudno zdecydować, które ze Szkół Europejskich powinny rzeczywiście dostać te stanowiska. Jednak takie praktyczne trudności w rozdziale stanowisk uprawniających do omawianych siatek płac i dodatkowych składników wynagrodzenia nie mogą uzasadniać całkowitej odmowy przydzielenia tych stanowisk Szkołom Europejskim. Bezsprzeczny jest zresztą fakt, że zgodnie z art. 12 pkt 4 lit. a) przedostatnie zdanie konwencji Zjednoczone Królestwo mogłoby skorzystać z pomocy Zarządu Szkół Europejskich w celu rozwiązania tych trudności, w szczególności po to, by znaleźć w strukturach Szkół Europejskich stanowiska do obsadzenia przez „excellent teachers” i „advanced skills teachers”.

91 Z powyższego wynika, że dostęp do wyższych siatek płac, takich jak „post-threshold pay scale” oraz skali wynagrodzeń mających zastosowanie do „excellent teachers” i „advanced skills teachers”, a także do innych dodatkowych składników wynagrodzenia, takich jak „teaching and learning responsibility payments”, określonych w STPCD, stanowi prawo do awansu w rozumieniu art. 12 pkt 4 lit. a) ostatnie zdanie konwencji, którego Zjednoczone Królestwo powinno przestrzegać wobec nauczycieli mianowanych lub oddelegowanych przez Anglię i Walię na stanowiska w Szkołach Europejskich. Ponadto, skoro dostęp do tych siatek płac i składników wynagrodzenia ma bezpośredni wpływ na kwotę emerytury, do której będą uprawnieni nauczyciele, stanowi on również prawo do emerytury gwarantowane przez postanowienia obowiązujące w ich kraju w rozumieniu przywołanego przepisu.

92 Wreszcie, jeśli chodzi o kwestię, czy Zjednoczone Królestwo prawidłowo stosuje art. 25 pkt 1 konwencji, należy przypomnieć, że przepis ten zobowiązuje państwa członkowskie do wnoszenia udziału do budżetu Szkół Europejskich poprzez utrzymanie wynagrodzeń wypłacanych nauczycielom, których mianują lub delegują do tych szkół. Zgodnie z pkt 2 omawianego artykułu w związku z art. 49 regulaminu personelu oddelegowanego Unia wnosi wkład do tego budżetu poprzez wpłatę dodatku europejskiego. W tym względzie Komisja, nie napotkawszy przy tym sprzeciwu ze strony Zjednoczonego Królestwa, przedstawiła liczby wykazujące w wiarygodny sposób, że zamrożenie wynagrodzeń angielskim i walijskim nauczycielom mianowanym lub oddelegowanym na stanowiska w Szkołach Europejskich miało taki skutek, że Unia musiała wpłacić tym nauczycielom wyższy dodatek europejski, co spowodowało wzrost corocznego wkładu Unii do budżetu omawianych szkół.

93 Stwierdzenia tego nie podważa zwłaszcza argument Zjednoczonego Królestwa, że dostęp do wyższych siatek płac i dodatkowych składników wynagrodzenia zależy od indywidualnej oceny każdego z nauczycieli, która nie została jeszcze przeprowadzona dla angielskich i walijskich nauczycieli mianowanych lub oddelegowanych na stanowiska w Szkołach Europejskich. Argumentując w ten sposób, ignoruje ono bowiem w sposób oczywisty fakt, że, po pierwsze, takiej oceny jeszcze nie przeprowadzono właśnie ze względu na planowe wykluczenie tych nauczycieli z omawianych siatek płac i składników wynagrodzeń, a po drugie, można rozsądnie przypuszczać, że gdyby nie to wykluczenie, niektórzy z tych nauczycieli faktycznie uzyskaliby już dostęp do wspomnianych siatek płac i składników wynagrodzenia.

94 Z tego wynika, że prawidłowe zinterpretowanie i zastosowanie art. 12 pkt 4 lit. a) ostatnie zdanie konwencji przez Zjednoczone Królestwo skutkowałoby wyższym wkładem tego państwa członkowskiego do budżetu Szkół Europejskich, przez co istnieje przynajmniej pośredni związek między naruszeniem art. 12 pkt 4 lit. a) konwencji a zobowiązaniem ciążącym na państwach członkowskich na mocy art. 25 pkt 1 konwencji, którego to związku Zjednoczone Królestwo zresztą nie

kwestionuje. W konsekwencji, uniemożliwiając omawianym nauczycielom ubieganie się o dostęp do jednej z wyższych siatek płac lub do „teaching and learning responsibility payments", Zjednoczone Królestwo naruszyło również art. 25 pkt 1 konwencji.

95 W świetle całości powyższych wywodów należy stwierdzić, że wykluczając dostęp angielskich i walijskich nauczycieli mianowanych lub oddelegowanych na stanowiska w Szkołach Europejskich w okresie ich mianowania lub oddelegowania do korzystniejszych siatek płac, w szczególności tzw. „threshold pay", „excellent teacher system" lub „advanced skills teachers" oraz do innych dodatkowych składników wynagrodzenia, takich jak „teaching and learning responsibility payments", określonych w STPCD, Zjednoczone Królestwo nieprawidłowo zastosowało art. 12 pkt 4 lit. a) i art. 25 pkt 1 konwencji.

W przedmiocie kosztów

96 Zgodnie z art. 69 § 2 regulaminu postępowania przed Trybunałem kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę. Ponieważ Komisja wniosła o obciążenie Zjednoczonego Królestwa kosztami postępowania, a Zjednoczone Królestwo przegrało sprawę, należy obciążyć je kosztami postępowania.

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

1) **Artykuł 12 pkt 4 lit. a) ostatnie zdanie Konwencji określającej Statut Szkół Europejskich z dnia 21 czerwca 1994 r. należy interpretować w ten sposób, że zobowiązuje on państwa członkowskie będące stronami konwencji do zapewnienia, iż nauczycielom oddelegowanym lub mianowanym na stanowiska w Szkołach Europejskich przysługiwać będą, w okresie, na który zostaną oddelegowani lub mianowani, takie same prawa do postępu na ścieżce kariery zawodowej i do emerytury, jakie mają zastosowanie do ich krajowych odpowiedników na podstawie uregulowań ich państwa członkowskiego pochodzenia.**

2) **Wykluczając dostęp angielskich i walijskich nauczycieli mianowanych lub oddelegowanych na stanowiska w Szkołach Europejskich w okresie ich mianowania lub oddelegowania do korzystniejszych siatek płac, w szczególności tzw. „threshold pay", „excellent teacher system" lub „advanced skills teachers" oraz do innych dodatkowych składników wynagrodzenia, takich jak „teaching and learning responsibility payments", określonych w „School Teachers Pay and Conditions Document", Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej nieprawidłowo zastosowało art. 12 pkt 4 lit. a) i art. 25 pkt 1 wskazanej konwencji.**

3) **Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej zostaje obciążone kosztami postępowania.**

Podpisy