AB

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
L.A. GEELHOEDA
przedstawiona w dniu 28 kwietnia 2005 r. [1]

I — Wprowadzenie

1. W swoim wniosku Unabhängiger Finanzsenat (niezależna izba podatkowa) (Austria) zwraca się do Trybunału z dwoma pytaniami dotyczącymi przepisów podatkowych zawartych w Protokole w sprawie przywilejów i immunitetów Wspólnot Europejskich. Jednakże u podstawy tych pytań leży kwestia, czy dla celów opodatkowania osoby zatrudnionej w charakterze członka personelu miejscowego przez instytucję Wspólnoty krajowym podatkiem dochodowym władze państwa członkowskiego są uprawnione do określenia, czy osoba ta została prawidłowo zaklasyfikowana z punktu widzenia powierzonych jej obowiązków. Jak to zostanie przedstawione, w orzecznictwie austriackim zajmowane są różne stanowiska w tym przedmiocie.

1 — Język oryginału: angielski.

II — Właściwe przepisy

2. Pytania prejudycjalne dotyczą art. 13 i 16 Protokołu w sprawie przywilejów i immunitetów Wspólnot Europejskich (zwanego dalej „protokołem"). Przepisy te mają następujące brzmienie:

„*Artykuł 13*

Urzędnicy i inni pracownicy Wspólnot objęci są podatkiem na rzecz Wspólnot od [...] wynagrodzeń i dodatków wypłacanych im przez Wspólnoty, zgodnie z warunkami i procedurą określon[ymi] przez Radę, stanowiącą na wniosek Komisji.

Są oni zwolnieni z krajowych podatków od [...] wynagrodzeń i dodatków wypłacanych przez Wspólnoty.

[...]

Artykuł 16

Rada, stanowiąc na wniosek Komisji i po konsultacji z innymi zainteresowanymi instytucjami, określa kategorie urzędników i innych pracowników Wspólnot, do których stosują się postanowienia artykułu 12, drugiego akapitu artykułu 13 i artykułu 14, częściowo lub w całości.

Nazwiska, stopnie służbowe i adresy urzędników i innych pracowników w poszczególnych kategoriach przekazywane są okresowo rządom państw członkowskich".

3. Na podstawie akapitu pierwszego art. 16 protokołu, w celu określenia kategorii urzędników i innych pracowników Wspólnot Europejskich, do których stosuje się, między innymi, art. 13 protokołu, zostało wydane rozporządzenie 549/69 [2]. Artykuł 2 lit. a) tego rozporządzenia stanowi:

„Przepisy art. 13 [akapit drugi] Protokołu w sprawie przywilejów i immunitetów Wspólnot mają zastosowanie względem następujących kategorii:

a) osoby objęte regulaminem pracowniczym urzędników Wspólnot lub warunkami zatrudnienia innych pracowników Wspólnot, w tym również te, które otrzymują świadczenie odszkodowawcze z tytułu likwidacji stanowiska w interesie służby, z wyjątkiem personelu lokalnego [miejscowego]".

4. Artykuły 2 i 3 rozporządzenia Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68 z dnia 29 lutego 1968 r. ustanawiającego Regulamin pracowniczy urzędników Wspólnot Europejskich jak również Warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich oraz ustanawiającego specjalne środki stosowane tymczasowo wobec urzędników Komisji [3] określają, odpowiednio, Regulamin pracowniczy urzędników Wspólnot Europejskich (zwany dalej „regulaminem pracowniczym") oraz Warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich (zwane dalej „warunkami zatrudnienia"). Zgodnie z art. 1 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego:

„Do celów niniejszego regulaminu pracowniczego »urzędnik Wspólnot« oznacza osobę, która została powołana, zgodnie z przepisami niniejszego regulaminu pracowniczego, na stanowisko urzędnicze w jednej z instytucji Wspólnot na podstawie aktu wydanego przez organ powołujący tej instytucji".

2 — Rozporządzenie Rady (Euratom, EWWiS, EWG) nr 549/69 z dnia 25 marca 1969 r. określające kategorie urzędników i innych pracowników Wspólnot Europejskich, do których mają zastosowanie przepisy art. 12, art. 13 [akapit drugi] i art. 14 Protokołu w sprawie przywilejów i immunitetów Wspólnot (Dz.U. L 74, str. 1).

3 — Dz.U. L 56, str. 1.

5. Zgodnie z art. 1 warunków zatrudnienia stosują się one do całego personelu zatrudnionego przez Wspólnoty na podstawie umowy. Przepis ten wyróżnia personel tymczasowy, personel pomocniczy, personel miejscowy i specjalnych doradców. Artykuł 4 akapit pierwszy warunków zatrudnienia stanowi:

„Do celów niniejszych warunków zatrudnienia przez »personel miejscowy« rozumie się personel zatrudniony zgodnie z miejscową praktyką do prac fizycznych lub usługowych, któremu powierzono stanowisko nieznajdujące się na liście stanowisk dołączonej do sekcji budżetu odnoszącej się do każdej instytucji, i opłacany ze środków ogólnych przeznaczonych na ten cel zgodnie z tą sekcją budżetu. W drodze wyjątku personel zatrudniony w celu spełniania obowiązków kierowniczych w biurach prasowych i informacji przy Komisji Wspólnot Europejskich może być również uważany za personel miejscowy".

6. Co do sporów pomiędzy instytucjami Wspólnoty a ich pracownikami, art. 235 WE oraz art. 81 ust. 1 warunków zatrudnienia, odpowiednio, stanowią:

Artykuł 236 WE

„Trybunał Sprawiedliwości jest właściwy do orzekania w każdym sporze między Wspólnotą a jej pracownikami, w granicach i na warunkach określonych w regulaminie pracowniczym lub w warunkach zatrudnienia".

Artykuł 81 ust. 1 warunków zatrudnienia

„Wszelkie spory pomiędzy instytucją a członkiem personelu miejscowego pełniącym służbę w państwie członkowskim rozstrzyga sąd właściwy zgodnie z obowiązującym prawem w miejscu pełnienia obowiązków przez pracownika".

III — Stan faktyczny, postępowanie i pytania prejudycjalne

7. Skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym jest zatrudniony przez Komisję od 1982 r. w charakterze członka personelu miejscowego. Rozpoczął pracę w stałym przedstawicielstwie Komisji przy organizacjach międzynarodowych w Genewie, a następnie w 1987 r. został przeniesiony do delegatury w Wiedniu. Od przystąpienia Austrii do Unii Europejskiej w 1995 r. jego miejscem zatrudnienia jest przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Austrii. Na podstawie umowy o pracę z dnia 1 lipca 1994 r., która weszła w życie z mocą od dnia 1 maja 1994 r., został on zatrudniony w charakterze członka personelu miejscowego na czas nieokreślony w celu wykonywania obowiązków w zakresie projektowania, planowania i kontroli na stanowisku attaché prasowego przedstawicielstwa Wspólnot Europejskich w Wiedniu i zaszeregowany do grupy I, stopień 35.

8. Do końca 1994 r. skarżący nie podlegał opodatkowaniu w Austrii z uwagi na fakt, że

pracował w „instytucji uprzywilejowanej" w rozumieniu austriackich przepisów podatkowych. Sytuacja ta uległa jednak zmianie od przystąpienia Austrii do Unii Europejskiej z dniem 1 stycznia 1995 r. W dniu 5 maja 2000 r. Finanzamt (urząd skarbowy) dla okręgów szóstego, siódmego i piętnastego wydał decyzję określającą wysokość zobowiązania podatkowego w podatku dochodowym za lata 1995–1998 oraz decyzję określającą wysokość zaliczki na podatek dochodowy za 2000 r. Skarżący zaskarżył te decyzje do Unabhängiger Finanzsenat, zarzucając, że Austria nie ma prawa opodatkowywać dochodu, który uzyskał jako członek personelu miejscowego, z uwagi na niewłaściwość umowy o pracę.

9. Ściślej rzecz biorąc, skarżący twierdzi, że w świetle art. 2–5 warunków zatrudnienia obowiązki, które wykonuje, nie mogą być powierzone personelowi miejscowemu. Zgodnie z art. 4 akapit pierwszy warunków zatrudnienia personelowi miejscowemu można powierzyć jedynie obowiązki odpowiadające obowiązkom z grup III-VI, a nie I-II. Zatem zdaniem skarżącego, powinien był on zostać zaklasyfikowany na przykład jako członek personelu pomocniczego i w związku z tym, na podstawie art. 13 protokołu, podlegać opodatkowaniu na rzecz Wspólnoty, a być zwolniony z podatków krajowych. Jego początkowe zaszeregowanie do grupy I, stopień 35 zostało zmienione, za jego zgodą, na mocy aneksu do umowy o pracę zawartego w dniu 4 lipca 1997 r., na grupę III, stopień 35 [4].

10. Skarżący podnosi, że zgodnie z § 116 Bundesabgabenordnung (federalnego kodeksu podatkowego) Finanzamt zobowiązany był, w ramach przesądzenia kwestii wstępnej, określić jego status na podstawie rzeczywiście wykonywanych obowiązków i z uwzględnieniem odpowiednich przepisów oraz wydać decyzje określające wysokość zobowiązania podatkowego w oparciu o te ustalenia. Według utrwalonego orzecznictwa Verwaltungsgerichtshof (sądu administracyjnego) [5] w tym zakresie, należy również rozważyć, czy dla celów zastosowania art. 13 protokołu zainteresowany został prawidłowo zakłasyfikowany jako członek personelu miejscowego. Zgodnie z tym orzecznictwem Unabhängiger Finanzsenat zbadał sytuację skarżącego i doszedł do wniosku, że od dnia 1 stycznia 1995 r. (przystąpienie Austrii do Wspólnot Europejskich) do dnia 30 czerwca 1997 r. (zmiana umowy o pracę) jego umowa o pracę była rzeczywiście niezgodna z art. 4 akapit pierwszy warunków zatrudnienia. Jednakże Unabhängiger Finanzsenat stoi na stanowisku, że nie jest właściwy do rozstrzygnięcia, jak tego wymaga Verwaltungsgerichtshof, jakiego rodzaju umowę o pracę powinien mieć skarżący i jaki status powinien być mu przyznany z mocą wsteczną zgodnie z prawem wspólnotowym. Unabhängiger Finanzsenat podziela stanowisko Finanzamt, że do właściwej instytucji międzynarodowej, w tym wypadku do Komisji Europejskiej, należy określenie statusu członków jej personelu.

11. W związku z powyższym, postanowieniem z dnia 28 czerwca 2004 r. Unabhängi-

4 — Skarżący utrzymywał jednak, że charakter jego obowiązków pozostał niezmieniony. Dlatego też zaskarżył tę zmianę do Arbeits- und Sozialgericht (sąd pracy i spraw socjalnych) Wien.

5 — Sąd odsyłający powołuje dwa orzeczenia Verwaltungsgerichtshof: 2000/15/0162 z dnia 18 grudnia 2001 r. oraz 2000/14/0121 z dnia 19 lutego 2002 r.

ger Finanzsenat postanowił zwrócić się do Trybunału, na podstawie art. 234 WE, z następującymi dwoma pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 13 akapit pierwszy Protokołu w sprawie przywilejów i immunitetów Wspólnot Europejskich stoi na przeszkodzie opodatkowaniu wynagrodzeń i dodatków wypłacanych przez Wspólnoty swoim urzędnikom lub innym pracownikom w państwach członkowskich, wyłącznie jeśli Wspólnoty Europejskie korzystają z przysługującego im prawa do nałożenia podatku?

2) Czy art. 16 akapit drugi Protokołu w sprawie przywilejów i immunitetów Wspólnot Europejskich stoi na przeszkodzie opodatkowaniu wynagrodzeń i dodatków wypłacanych przez Wspólnoty swoim urzędnikom lub innym pracownikom w państwach członkowskich, wyłącznie jeśli urzędnik lub inny pracownik jest wymieniony w informacji przekazywanej rządowi państwa członkowskiego w rozumieniu wymienionego przepisu, i czy informacja przekazana w oparciu o wspomniany przepis automatycznie upoważnia administrację podatkową państwa członkowskiego do skorzystania z prawa nałożenia podatku krajowego na urzędników i innych pracowników, którzy nie są wymienieni w tej informacji, a zatem na cały personel, który Wspólnoty Europejskie uznają za personel miejscowy?".

12. Uwagi na piśmie złożyły rządy austriacki, francuski i portugalski, a także Komisja.

IV — Ocena

13. Biorąc pod uwagę zawarte w postanowieniu odsyłającym wyjaśnienia Unabhängiger Finanzsenat dotyczące kontekstu sprawy, bezsporne jest, że główna kwestia, którą należy rozstrzygnąć, sprowadza się do tego, czy dla celów stosowania art. 13 i 16 protokołu krajowe władze administracyjne i sądowe związane są dokonaną przez instytucję Wspólnoty klasyfikacją jej pracowników do poszczególnych kategorii urzędników i innych pracowników zgodnie z regulaminem pracowniczym lub warunkami zatrudnienia. A jeśli nie, to czy należy przyjąć, że krajowe władze są uprawnione do samodzielnego klasyfikowania pracownika Wspólnoty w przypadku, gdy uznają, że decyzja w sprawie zatrudnienia tej osoby jest sprzeczna z regulaminem pracowniczym lub warunkami zatrudnienia? Pytania, z którymi zwrócił się Unabhängiger Finanzsenat, poruszają tę kwestię jedynie w sposób dorozumiany i raczej okrężnie, co jest zrozumiałe w świetle różnicy zdań w tym przedmiocie z Verwaltungsgerichtshof.

14. Dlatego zgadzam się z rządem francuskim i Komisją, że w celu udzielenia Unabhängiger Finanzsenat odpowiedzi, która będzie użyteczna dla rozstrzygnięcia toczącej

się przed nim sprawy, pytania prejudycjalne należy połączyć i przeformułować we wskazany powyżej sposób: czy decyzja instytucji Wspólnoty w sprawie zatrudnienia danej osoby w charakterze urzędnika lub innego pracownika i w sprawie zaklasyfikowania jej do jednej z kategorii na podstawie regulaminu pracowniczego lub warunków zatrudnienia ma charakter wiążący dla krajowych władz administracyjnych i sądowych dla celów stosowania art. 13 i 16 protokołu?

15. Według mnie nie ma wątpliwości, że na pytanie to należy udzielić odpowiedzi twierdzącej z następujących powodów.

16. Artykuły 13 i 16 protokołu stanowią łącznie podstawę prawną opodatkowania osób zatrudnionych przez instytucje Wspólnoty. Artykuł 13 zawiera zasadę podstawową, która obejmuje dwa aspekty. Z jednej strony stanowi ona, że urzędnicy i inni pracownicy objęci są podatkiem na rzecz Wspólnot od wynagrodzeń i dodatków wypłacanych im przez Wspólnoty. Z drugiej strony, w logicznej konsekwencji powyższego, przewiduje, że pracownicy ci są zwolnieni z krajowych podatków od dochodów uzyskiwanych od Wspólnot. Dalej art. 16 zawiera podstawę do ustalenia zakresu podmiotowego tego systemu podatkowego, upoważniając Radę, stanowiącą na wniosek Komisji i po konsultacji z innymi zainteresowanymi instytucjami, do określenia kategorii urzędników i innych pracowników, do których ma on zastosowanie. Dane osób objętych podatkiem wspólnotowym, które są tym samym zwolnione od podatków krajowych, są okresowo przekazywane państwom członkowskim.

17. Celem art. 13 i 16 protokołu jest zagwarantowanie prawidłowego funkcjonowania instytucji Wspólnoty, mając na uwadze ułatwienie realizacji celów Wspólnot. Po pierwsze, jak zauważył rząd portugalski, art. 13 służy zapewnieniu równego traktowania pracowników Wspólnoty z punktu widzenia opodatkowania ich dochodów. Dzięki objęciu ich wspólnotowym systemem opodatkowania wynagrodzenie netto otrzymywane przez urzędników i innych pracowników obliczane jest według tych samych zasad. Osoby wykonujące podobne obowiązki są zatem podobnie wynagradzane. Po drugie, w celu zagwarantowania równego traktowania pod względem podatkowym, art. 13 akapit drugi zapobiega podwójnemu opodatkowaniu pracowników Wspólnoty. Gdyby państwa członkowskie mogły opodatkować dochody uzyskiwane przez ich obywateli od instytucji Wspólnoty, czy to w miejsce, czy to niezależnie od Wspólnot, skutkowałoby to w sposób oczywisty zróżnicowanym traktowaniem pracowników Wspólnoty w zależności od państwa ich pochodzenia. Tego rodzaju nierówne traktowanie mogłoby mieć wpływ na zatrudnianie personelu z różnych państw członkowskich, a tym samym niekorzystnie wpływać na funkcjonowanie instytucji Wspólnoty [6].

6 — Zobacz w tym zakresie wyrok z dnia 16 grudnia 1960 r. w sprawie 6/60 Humblet przeciwko Belgii, Rec. str. 1125, pkt 4.

18. Jak wskazano w preambule do rozporządzenia 549/69, przywileje, immunitety i udogodnienia przewidziane w protokole, przyznane są wyłącznie w interesie Wspólnoty. Wynika z tego, że decyzja w sprawie kategorii pracowników objętych wspólnotowym systemem podatkowym i zwolnionych od krajowych podatków dochodowych musi być podjęta na szczeblu Wspólnoty. Na tej podstawie i zgodnie z art. 16 protokołu Rada postanowiła w art. 2 lit. a) rozporządzenia 549/69, że przepisy podatkowe zawarte w art. 13 protokołu mają zastosowanie do wszystkich osób objętych regulaminem pracowniczym lub warunkami zatrudnienia, z wyjątkiem personelu miejscowego. Charakter zadań wykonywanych przez tę ostatnią kategorię pracowników nie jest więc uważany za wystarczająco ściśle związany z osiąganiem celów Wspólnot, aby uzasadnić stosowanie w stosunku do tych pracowników systemu podatkowego z art. 13 protokołu.

19. Biorąc pod uwagę ratio legis systemu podatkowego ustanowionego w protokole oraz wynikający z niego wymóg, aby zakres podmiotowy tego systemu został określony na szczeblu Wspólnoty, decyzje o klasyfikacji pracowników Wspólnoty do poszczególnych kategorii w indywidualnych przypadkach, których dotyczy niniejsza sprawa, również muszą należeć do zakresu wyłącznych kompetencji zainteresowanych instytucji Wspólnoty. Odpowiednie przepisy regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia w sprawie nawiązania stosunku pracy pomiędzy daną osobą a instytucją Wspólnoty oparte są na tym założeniu. Zgodnie z art. 1 i 2 regulaminu pracowniczego „urzędnicy" zostają „powołani" na stanowisko na podstawie odrębnego aktu wydanego przez organ powołujący. Natomiast zgodnie z art. 1 warunków zatrudnienia „inni pracownicy" są „zatrudniani na podstawie umowy" na określone stanowisko. W zależności od przydzielonych im obowiązków inni pracownicy klasyfikowani są przez osoby upoważnione do zawierania umów o pracę w rozumieniu art. 6 warunków zatrudnienia do kategorii: personel tymczasowy, personel pomocniczy, personel miejscowy i specjalni doradcy. Decyzje o „powołaniu" danej osoby na stanowisko urzędnicze lub o „zatrudnieniu" danej osoby do wykonywania określonych obowiązków na podstawie umowy o pracę są formalnymi decyzjami Wspólnoty podejmowanymi przez organy uprawnione według prawa wspólnotowego. Decyzje te określają status danej osoby względem instytucji, dla której pracuje, jak również obejmujący ją system zatrudnienia.

20. Jak słusznie zauważyła Komisja, stosunek prawny pomiędzy instytucją Wspólnoty a zainteresowaną osobą określony jest przez owe formalne decyzje, a nie przez fakt spełnienia określonych przesłanek o charakterze materialnym. Innymi słowy, okoliczność, że sytuacja danej osoby odpowiada temu czy innemu przypadkowi, o których mowa w art. 2, 3 lub 4 warunków zatrudnienia, sama przez się nie nadaje tej osobie odpowiedniego statusu. Taki status może być przyznany jedynie przez organ powołujący lub osoby uprawnione do zawierania umów o pracę.

21. Zasada ta została również uznana przez Trybunał, chociaż w sposób negatywny.

W sprawie Porrini [7] do Trybunału zwrócono się z pytaniem, czy stosunek służbowy pomiędzy Wspólnotą a jej urzędnikami lub pracownikami musi mieć zawsze i niezmiennie źródło w akcie powołania, czy też akt ten może być zastąpiony orzeczeniem sądowym ustalającym, że w danych okolicznościach faktycznych istnieje określony stosunek służbowy. Trybunał odpowiedział krótko, że „źródłem stosunku służbowego pomiędzy Wspólnotą a jej urzędnikami lub pracownikami innymi niż członkowie personelu miejscowego nie może być orzeczenie sądu krajowego" [8]. Trybunał oparł ten wniosek na stwierdzeniu, że na podstawie art. 152 EWEA, mającego identyczne brzmienie jak art. 236 WE, jest on wyłącznie właściwy nie tylko w zakresie orzekania w sporach dotyczących osób „posiadających status urzędników lub pracowników innych niż członkowie personelu miejscowego, ale również osób, które żądają uznania przysługiwania im takiego statusu" [9].

22. Trybunał potwierdził to stanowisko w wyroku w sprawie Tordeur [10], w którym orzekł, „że nie jest możliwe, aby umowa o pracę z instytucją Wspólnoty, tym bardziej umowa na czas nieokreślony, została zawarta nie w wyniku decyzji wyznaczonego właściwego organu, ale z uwagi na fakt, nawet potwierdzony orzeczeniem sądu krajowego, że naruszone zostały określone przepisy ustawowe dotyczące pracy czasowej, obowiązujące w państwie członkowskim, w którym instytucja ma siedzibę". [11] Uznając, że pracownicy czasowi nie mogą być pozbawieni ochrony socjalnej, Trybunał podkreślił, że taka ochrona nie może być przyznana za pomocą środków wkraczających w zakres autonomii instytucji Wspólnoty w tej dziedzinie" [12].

23. Zasada autonomii instytucji Wspólnoty stanowi podstawowy warunek ich właściwego funkcjonowania. Jak zauważyłem wcześniej, instytucje te, z wewnętrznego i organizacyjnego punktu widzenia, działają całkowicie niezależnie od państw członkowskich. Jest to nie tylko konsekwencją ich misji działania w interesie Unii, ale również fundamentalnym warunkiem realizacji tej misji [13].

24. Nie ma wątpliwości, że system podatkowy ustanowiony w protokole służy zapewnieniu dobrego funkcjonowania instytucji Wspólnoty i ułatwieniu realizacji ich zadań. Istnieje oczywisty związek funkcjonalny pomiędzy tym celem a klasyfikacją poszczególnych członków personelu Wspólnoty do określonych kategorii, z czym związane jest przyznanie różnych przywilejów, immunite-

7 — Wyrok z dnia 11 marca 1975 r., w sprawie 65/74 Porrini i in., Rec. str. 319.

8 — Ibidem, pkt 14 i 15.

9 — Ibidem, pkt 13.

10 — Wyrok z dnia 3 października 1985 r. w sprawie 232/84, Rec. str. 3223.

11 — Ibidem, pkt 28.

12 — Ibidem, pkt 27. Natomiast w wyroku z dnia 9 listopada 2000 r. w sprawie C-126/99 Vitari, Rec. str. I-9425 Trybunał istotnie pozostawił sądowi krajowemu rozstrzygnięcie, czy zostały spełnione przesłanki zawarcia umowy na czas określony pomiędzy skarżącym a Europejską Fundacją Kształcenia. W sprawie tej Trybunał stwierdził, że krajowa i wspólnotowa polityka były w tym zakresie ze sobą zgodne oraz że pozostawienie rozstrzygnięcia tej kwestii sądowi krajowemu nie mogło w tych okolicznościach być uważane za wkroczenie w sferę autonomii instytucji Wspólnoty. Zob. pkt 24–27 wyroku.

13 — Zob. moja opinia w sprawie C-165/01 Betriebsratder Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich, pkt 98, wyrok z dnia 10 lipca 2003 r., Rec. str. I-7683.

tów i udogodnień wskazanych w protokole. Związek ten został również przywołany przez Radę w preambule do rozporządzenia 549/69, zgodnie z którą „ważne jest zatem zapewnienie, aby urzędnicy i inni pracownicy, ze względu na ich obowiązki i zakresy odpowiedzialności oraz ich szczególną sytuację, mogli korzystać z takich przywilejów, immunitetów i udogodnień, jakie są konieczne dla prawidłowego funkcjonowania Wspólnot". Zaklasyfikowanie pracowników do poszczególnych kategorii i związane z tym przyznanie im immunitetu w zakresie krajowych podatków od wynagrodzenia otrzymywanego od Wspólnot jest zatem wewnętrzną sprawą instytucji Wspólnoty i należy do sfery przysługującej im autonomii.

25. W tym kontekście krajowym władzom administracyjnym i sądowym nie mogą przysługiwać kompetencje do kwestionowania zgodności z prawem stosunku pracy pomiędzy instytucją Wspólnoty a członkami jej personelu, a tym samym do określania, czy udogodnienia przyznane na podstawie protokołu mają zastosowania do określonej osoby. Uznanie, że takie kompetencje im przysługują, prowadziłoby do zakłócenia funkcjonowania systemu ustanowionego w protokole. Gdyby państwa członkowskie mogły określać status pracowników Wspólnoty dla własnych, wewnętrznych celów i nie były związane statusem przyznanym tym osobom przez zainteresowaną instytucję Wspólnoty, mogłoby to skutkować w niektórych sytuacjach zwolnieniem pewnych osób z opodatkowania w ogóle, tak jak być może w przypadku skarżącego, albo podwójnym ich opodatkowaniem w przypadku uznania przez władze krajowe osoby zaklasyfikowanej przez instytucje Wspólnoty np. jako członka personelu tymczasowego za członka personelu miejscowego. Byłoby to oczywiście sprzeczne z art. 13 protokołu z powodów podanych w pkt 17 powyżej. Państwa członkowskie nie mogą zatem jednostronnie określać statusu pracowników Wspólnoty.

26. W tym zakresie powołam się jeszcze na wyrok w sprawie Betriebsrat der Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich, w którym Trybunał zauważył, że rozbieżne sposoby wykładni w poszczególnych państwach członkowskich — w tamtym przypadku art. 79 warunków zatrudnienia — mogłyby pociągać za sobą zagrożenie dla właściwego funkcjonowania służb instytucji Wspólnoty [14]. Mimo że okoliczności tamtej sprawy były inne, wyrażona w ten sposób zasada znajdzie odpowiednie zastosowanie również w niniejszej sprawie.

27. Krajowe władze administracyjne i sądowe pozbawione są kompetencji nie tylko do uznania, że decyzja określająca status członka personelu jest sprzeczna z prawem lub nieważna, ale także do określenia, jaki status byłby odpowiedni ze względu na zakres powierzonych danej osobie obowiązków. Zostało to również wyraźnie przyznane przez sąd odsyłający oraz podniesione przez rząd francuski i Komisję. Żadna decyzja władz krajowych

14 — Powołany w poprzednim przypisie. Zobacz w szczególności pkt 44.

dotycząca statusu członka personelu Wspólnoty nie może wiązać zatrudniającej go instytucji ani też żaden sąd krajowy nie może nakazać zainteresowanej instytucji Wspólnoty podjęcia nowej decyzji w tej sprawie. W ramach takiego postępowania status pracownika powinien być traktowany przez sąd krajowy jako ustalona okoliczność faktyczna.

28. Jeżeli pracownik Wspólnoty kwestionuje ze względu na wykonywane przez niego obowiązki kategorię, do której został zaklasyfikowany przez zatrudniającą go instytucję, powinien zaskarżyć odpowiednią decyzję bezpośrednio w ramach właściwej procedury określonej w art. 90 i 91 regulaminu pracowniczego w związku z art. 236 WE, a nie pośrednio przed sądami krajowymi.

29. Prawdą jest, że art. 81 warunków zatrudnienia przewiduje, że spory pomiędzy członkami personelu miejscowego a instytucją rozstrzyga właściwy sąd w danym państwie członkowskim. Jednakże w świetle orzeczenia w sprawie Porrini przywołanego w pkt 21 nie odnosi się to moim zdaniem do sporów dotyczących statusu [15]. W tym zakresie zgadzam się z Komisją, że art. 81 warunków zatrudnienia stosuje się do sporów dotyczących praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy, ale nie do sporów dotyczących charakteru stosunku pracy jako takiego. W każdym razie nie uważam, by kwestia zgodności z prawem stosunku pracy z instytucją Wspólnoty miała być podnoszona w ramach sporu dotyczącego stosowania krajowych przepisów podatkowych.

30. W świetle dotychczasowych uwag zajmuję stanowisko, że decyzja podjęta przez właściwy organ instytucji Wspólnoty dotycząca statusu zatrudnionej przez nią osoby jest wiążąca dla krajowych władz administracyjnych i sądowych. Artykuł 13 akapit pierwszy protokołu stoi na przeszkodzie opodatkowaniu w państwach członkowskich wynagrodzeń i dodatków wypłacanych przez Wspólnoty urzędnikom lub innym pracownikom wskazanym w art. 2 lit. a) rozporządzenia 549/69, niezależnie od tego, czy Wspólnoty Europejskie korzystają z przysługującego im prawa do nałożenia podatku zgodnie z tym przepisem.

31. Artykuł 13 akapit drugi w związku z art. 16 protokołu stoi na przeszkodzie opodatkowaniu w państwach członkowskich wynagrodzeń i dodatków wypłacanych przez Wspólnoty urzędnikom i innym pracownikom wymienionym w informacji, o której mowa w art. 16 protokołu. Administracja podatkowa państwa członkowskiego jest upoważniona do skorzystania z prawa nałożenia podatku krajowego na urzędników i innych pracowników, którzy nie są wymienieni w tej informacji, a zatem na cały personel, który Wspólnoty Europejskie uznają za personel miejscowy.

15 — Powołany w przypisie 7. Zobacz pkt 13.

V — Wnioski

32. Zatem na pytania postawione przez Unabhängiger Finanzsenat należy udzielić następujących odpowiedzi:

„1) Decyzja podjęta przez właściwy organ instytucji Wspólnoty dotycząca statusu zatrudnionej przez nią osoby jest wiążąca dla krajowych władz administracyjnych i sądowych. Artykuł 13 akapit pierwszy protokołu stoi na przeszkodzie opodatkowaniu w państwach członkowskich wynagrodzeń i dodatków wypłacanych przez Wspólnoty urzędnikom lub innym pracownikom wskazanym w art. 2 lit. a) rozporządzenia 549/69, niezależnie od tego, czy Wspólnoty Europejskie korzystają z przysługującego im prawa do nałożenia podatku zgodnie z tym przepisem.

2) Artykuł 13 akapit drugi w związku z art. 16 protokołu stoi na przeszkodzie opodatkowaniu w państwach członkowskich wynagrodzeń i dodatków wypłacanych przez Wspólnoty urzędnikom i innym pracownikom wymienionym w informacji, o której mowa w art. 16 protokołu. Administracja podatkowa państwa członkowskiego jest upoważniona do skorzystania z prawa nałożenia podatku krajowego na urzędników i innych pracowników, którzy nie są wymienieni w tej informacji, a zatem na cały personel, który Wspólnoty Europejskie uznają za personel miejscowy".