Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU (ósma izba)

z dnia 15 września 2016 r.*

Wynagrodzenia i emerytury urzędników i innych pracowników Unii — Coroczne dostosowanie — Rozporządzenia (UE) nr 422/2014 i 423/2014 — Nieprawidłowości w toku procedury wydania aktów — Niezasięgnięcie opinii organizacji związkowych

W sprawie T-456/14

Association des fonctionnaires indépendants pour la défense de la fonction publique européenne (TAO-AFI), z siedzibą w Brukseli (Belgia),

Syndicat des fonctionnaires internationaux et européens – Section du Parlement européen (SFIE-PE), z siedzibą w Brukseli,

reprezentowane przez adwokatów M. Casado Garcíę-Hirschfeld i J. Vanden Eynde'a,

strony skarżące,

przeciwko

Parlamentowi Europejskiemu, reprezentowanemu przez A. Troupiotisa i E. Tanevą, działających w charakterze pełnomocników,

oraz

Radzie Unii Europejskiej, reprezentowanej przez M. Bauera i E. Rebastiego, działających w charakterze pełnomocników,

strony pozwane,

popieranym przez:

Komisję Europejską, reprezentowaną początkowo przez J. Curralla i G. Gattinarę, a następnie przez G. Gattinarę i F. Simonetti, działających w charakterze pełnomocników,

interwenient,

mającej za przedmiot żądanie na podstawie art. 263 TFUE, mające na celu stwierdzenie nieważności rozporządzeń (UE) nr 422/2014 i 423/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 kwietnia 2014 r. dostosowujące ze skutkiem, odpowiednio, od dnia 1 lipca 2011 r. i od dnia 1 lipca 2012 r., wynagrodzenia i emerytury urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej, a także współczynniki korygujące stosowane w odniesieniu do wynagrodzeń i emerytur (Dz.U. 2014, L 129, odpowiednio s. 5 i s. 12),

* Język postępowania: francuski.

SĄD (ósma izba),

w składzie: D. Gratsias, prezes, M. Kancheva (sprawozdawca) i C. Wetter, sędziowie,

sekretarz: S. Bukšek Tomac, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 18 marca 2016 r.,

wydaje niniejszy

Wyrok

Okoliczności powstania sporu

1 Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej (zwany dalej „regulaminem pracowniczym"), załączony do rozporządzenia nr 31 (EWG)/11 (EWEA) ustanawiającego regulamin pracowniczy i warunki zatrudnienia innych pracowników Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej (Dz.U. 1962, 45, s. 1385), zmienionego rozporządzeniem (UE, Euratom) nr 1080/2010 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 listopada 2010 r. (Dz.U. 2010, L 311, s. 1), w brzmieniu po sprostowaniu opublikowanym w dniu 5 czerwca 2012 r. (Dz.U. 2012, L 144, s. 48), stanowi w art. 64:

„Wysokość wynagrodzenia urzędnika wyrażona w euro, po dokonaniu obowiązkowych potrąceń określonych w niniejszym regulaminie pracowniczym lub w przepisach wykonawczych do niego, jest korygowana według współczynnika, który w zależności od warunków życia w różnych miejscach zatrudnienia jest wyższy, niższy lub równy 100%.

Współczynniki korygujące są określane przez Radę, stanowiącą większością kwalifikowaną na wniosek Komisji, zgodnie z art. 16 ust. 4 i 5 [TUE]".

2 Artykuł 65 regulaminu pracowniczego stanowi:

„1. Rada corocznie dokonuje przeglądu wysokości wynagrodzeń urzędników oraz innych pracowników Unii. Przeglądu tego dokonuje we wrześniu na podstawie wspólnego sprawozdania Komisji sporządzonego w oparciu o wspólny współczynnik określony przez Europejski Urząd Statystyczny w porozumieniu z krajowymi urzędami statystycznymi państw członkowskich; współczynnik odzwierciedla sytuację na dzień 1 lipca w każdym z państw Unii.

W trakcie tego przeglądu Rada analizuje, czy w ramach polityki gospodarczej oraz społecznej Unii wysokość wynagrodzeń powinna zostać dostosowana. W szczególności uwzględnia się wszelkie podwyżki wynagrodzeń w służbach publicznych oraz potrzeby pozyskania personelu.

2. W przypadku istotnej zmiany wysokości kosztów utrzymania Rada podejmuje w przeciągu dwóch miesięcy decyzję w sprawie dostosowania wysokości współczynników korygujących oraz, stosownie do potrzeb, o ich zastosowaniu z mocą wsteczną.

3. Przy stosowaniu przepisów niniejszego artykułu Rada stanowi kwalifikowaną większością na wniosek Komisji, zgodnie z art. 16 ust. 4 i 5 [TUE]".

3 Artykuł 82 ust. 2 regulaminu pracowniczego stanowi, że jeżeli zgodnie z art. 65 ust. 1 regulaminu pracowniczego Rada podejmuje decyzję o waloryzacji wynagrodzeń, taka sama waloryzacja ma zastosowanie do emerytur.

4 Zgodnie z art. 65a regulaminu pracowniczego zasady stosowania jego art. 64 oraz 65 są określone w załączniku XI do regulaminu pracowniczego.

5 Wskazany załącznik XI, zatytułowany „Zasady stosowania art. 64 i 65 regulaminu pracowniczego", składa się z kilku rozdziałów, w tym z rozdziału 1, zawierającego art. 1–3, zatytułowanego „Coroczny przegląd wynagrodzeń przewidziany w art. 65 ust. 1 regulaminu pracowniczego", i z rozdziału 4, zatytułowanego „Określanie i wycofywanie współczynników korygujących (art. 64 regulaminu pracowniczego)".

6 Artykuł 1 załącznika XI do regulaminu pracowniczego, mieszczący się w sekcji 1 rozdziału 1 tego załącznika, stanowi, że dla potrzeb przeglądu przewidzianego w art. 65 ust. 1 regulaminu pracowniczego Eurostat opracowuje corocznie przed końcem października sprawozdanie w sprawie zmian w kosztach utrzymania w Brukseli (Belgia) (brukselski współczynnik międzynarodowy), zmian w kosztach utrzymania poza Brukselą (parytety gospodarcze oraz domyślne wskaźniki) oraz zmian siły nabywczej wynagrodzeń krajowych urzędników administracji centralnej ośmiu państw członkowskich (wskaźniki szczególne). Omawiany art. 1 zawiera także wyjaśnienia na temat sposobu działania Eurostatu, we współpracy z państwami członkowskimi, w celu wyliczenia tych zmian.

7 W myśl art. 3 załącznika XI do regulaminu pracowniczego, mieszczącego się w sekcji 2 rozdziału 1 tego załącznika, zatytułowanej „Zasady rocznego dostosowania wysokości wynagrodzeń i emerytur":

„1. Rada, stanowiąc na wniosek Komisji, podejmuje na podstawie art. 65 ust. 3 Regulaminu pracowniczego, w oparciu o kryteria określone w przepisach sekcji 1, decyzję dotyczącą dostosowania wysokości wynagrodzeń i emerytur przed końcem każdego roku ze skutkiem od dnia 1 lipca.

2. Kwota dostosowania wysokości wynagrodzeń stanowi iloczyn brukselskiego współczynnika międzynarodowego i wskaźnika szczególnego. Dostosowania dokonuje się w stawkach netto oraz może być ono wyrażone jako jednolity ogólny odsetek.

3. Zatem [Ustaloną w ten sposób] kwotę waloryzacji umieszcza się [uwzględnia się], zgodnie z podaną poniżej metodą, w tabelach wynagrodzenia zasadniczego [podstawowego] podanych w art. 66 regulaminu pracowniczego […].

[…]".

5. Współczynników korygujących nie stosuje się w Belgii i Luksemburgu. Współczynniki korygujące stosowane do:

a) wynagrodzeń urzędników Unii Europejskiej pełniących służbę w innych państwach członkowskich oraz pewnych innych miejscach zatrudnienia;

b) […] emerytury [emerytur] za wysługę lat wypłacanych w innych państwach członkowskich w części odpowiadającej prawom nabytym przed 1 maja 2004 r.

ustala się na podstawie stosunku między parytetami siły nabywczej określonymi w art. 1 a kursem wymiany walut określonym w art. 63 regulaminu pracowniczego dla właściwych państw.

Stosuje się procedury ustanowione w art. 8 niniejszego Załącznika dotyczące zastosowania współczynników korygujących z mocą wsteczną w miejscach zatrudnienia o wysokiej stopie inflacji.

[…]".

8 Artykuł 8 załącznika XI do regulaminu pracowniczego ustala daty wejścia w życie corocznych i tymczasowych dostosowań współczynnika korygującego dla miejsc o wyższym wzroście kosztów utrzymania.

9 Rozdział 5 załącznika XI do regulaminu pracowniczego nosi tytuł „Klauzula wyjątkowa". Znajduje się w nim jeden artykuł – art. 10, który brzmi następująco:

„W przypadku poważnego i nagłego pogorszenia się sytuacji gospodarczej oraz społecznej w Unii, stwierdzonego na podstawie danych przedłożonych przez Komisję, Komisja przedstawia Parlamentowi Europejskiemu i Radzie właściwe wnioski, w odniesieniu do których stanowią oni [one] zgodnie z procedurą ustanowioną w art. 336 [TFUE]".

10 Artykuł 15 ust. 1 załącznika IX do regulaminu pracowniczego stanowi, że jego przepisy stosuje się od dnia 1 lipca 2004 r. do dnia 31 grudnia 2012 r.

11 W grudniu 2010 r. Rada Unii Europejskiej oświadczyła, że „przeżywany ostatnio w [Unii] kryzys finansowy i gospodarczy, który spowodował istotne korekty fiskalne [budżetowe] oraz zwiększył niepewność zatrudnienia w kilku państwach członkowskich, stanowi poważne i nagłe pogorszenie sytuacji gospodarczej i społecznej w UE". Rada zwróciła się do Komisji o to, by na podstawie art. 10 załącznika XI do regulaminu pracowniczego, a także obiektywnych danych dostarczonych przez Komisję w tym względzie, przedstawiła odpowiednie wnioski w terminie pozwalającym Parlamentowi Europejskiemu i Radzie przeanalizować je i przyjąć przed końcem roku 2011 (wyrok z dnia 19 listopada 2013 r., Komisja/Rada, C-63/12, EU:C:2013:752, pkt 12).

12 W dniu 13 lipca 2011 r. Komisja przedstawiła Radzie sprawozdanie w sprawie klauzuli wyjątkowej (art. 10 załącznika XI do regulaminu pracowniczego) [COM(2011) 440 wersja ostateczna]. Jak podano w sprawozdaniu, wskaźniki pokazywały, że ożywienie gospodarcze w Unii wciąż postępuje. Zgodnie z wnioskiem zawartym w sprawozdaniu nie nastąpiło poważne i nagłe pogorszenie się sytuacji gospodarczej oraz społecznej w Unii w okresie referencyjnym od dnia 1 lipca 2010 r., kiedy to weszło w życie ostatnie coroczne dostosowanie wynagrodzeń, do połowy maja 2011 r., gdy udostępnione zostały najświeższe dane, i nie należało przedkładać wniosku na podstawie art. 10 załącznika XI do regulaminu pracowniczego. Analiza sprawozdania z dnia 13 lipca 2011 r. wywołała następnie dyskusje w Radzie, które doprowadziły do wystosowania przez Radę do Komisji kolejnego wniosku o wykonanie rzeczonego artykułu i o złożenie we właściwym terminie odpowiedniego wniosku w sprawie korekty wynagrodzeń, tak aby Parlament Europejski i Rada miały czas na jego analizę i przyjęcie przed końcem 2011 roku (wyrok z dnia 19 listopada 2013 r., Komisja/Rada, C-63/12, EU:C:2013:752, pkt 13–15).

13 W odpowiedzi na ten wniosek Komisja przedstawiła komunikat COM(2011) 829 wersja ostateczna z dnia 24 listopada 2011 r. uzupełniający sprawozdanie z dnia 13 lipca 2011 r., oparty w szczególności na europejskich prognozach gospodarczych przekazanych przez Dyrekcję Generalną ds. Gospodarczych i Finansowych Komisji w dniu 10 listopada 2011 r. W tychże dodatkowych informacjach Komisja stwierdziła, że powyższe prognozy „wskazują, iż nastąpiło pogorszenie trendów w 2011 r. w stosunku do prognozy opublikowanej wiosną, zarówno w przypadku wskaźników gospodarczych, jak i społecznych, oraz że gospodarka europejska dotknięta jest obecnie zawirowaniami". Jednakże Komisja uznała, że z uwagi na szereg czynników Unia nie ma do czynienia z sytuacją nadzwyczajną w rozumieniu art. 10 załącznika XI do regulaminu pracowniczego, uzasadniającą podjęcie środków wykraczających poza spadek siły nabywczej wynikający ze „zwykłej" metody określonej w art. 3 tego załącznika. Tak więc Komisja stwierdziła, że nie może zastosować klauzuli wyjątkowej, nie naruszając przy tym art. 10 omawianego załącznika. W tym samym dniu Komisja przedłożyła wniosek w sprawie rozporządzenia Rady dostosowującego ze skutkiem od dnia 1 lipca 2011 r. wynagrodzenia i emerytury urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej, a także współczynniki korygujące stosowane w odniesieniu do wynagrodzeń i emerytur [COM(2011) 820 wersja ostateczna], wraz z uzasadnieniem (zwany dalej „projektem dostosowania wynagrodzeń z listopada 2011"). Dostosowanie wynagrodzeń

zaproponowane w oparciu o „zwykłą” metodę określoną w art. 3 załącznika XI do regulaminu pracowniczego wynosiło 1,7% (wyrok z dnia 19 listopada 2013 r., Komisja/Rada, C-63/12, EU:C:2013:752, pkt 16, 17).

14 Ponadto w dniu 13 grudnia 2011 r. Komisja przekazała Parlamentowi i Radzie projekt rozporządzenia Parlamentu i Rady w sprawie zmiany regulaminu pracowniczego (zwany dalej „projektem zmiany regulaminu pracowniczego z grudnia 2011 r.”).

15 W drodze decyzji Rady 2011/866/UE z dnia 19 grudnia 2011 r. w sprawie wniosku Komisji dotyczącego rozporządzenia Rady dostosowującego ze skutkiem od dnia 1 lipca 2011 r. wynagrodzenia i emerytury urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej, a także współczynniki korygujące stosowane w odniesieniu do wynagrodzeń i emerytur (Dz.U. L 341, s. 54) Rada postanowiła nie przyjmować projektu dostosowania wynagrodzeń z listopada 2011 r.

16 W dniu 3 lutego 2012 r. Komisja wniosła skargę o stwierdzenie nieważności tej decyzji (sprawa C-63/12). Doręczyła także prezydencji Rady pismo z dnia 25 stycznia 2012 r., zarejestrowane w sekretariacie Rady w dniu 20 lutego 2012 r., z wezwaniem, na podstawie art. 265 TFUE, do przyjęcia projektu dostosowania wynagrodzeń z listopada 2011 r. w terminie dwóch miesięcy od otrzymania pisma. Rada przyjęła omawiane pismo „do wiadomości”.

17 W dniu 26 kwietnia 2012 r. Komisja wniosła skargę na podstawie art. 265 TFUE, z żądaniem stwierdzenia przez Trybunał, że nie przyjmując projektu dostosowania wynagrodzeń z listopada 2011 r. Rada uchybiła zobowiązaniom, które na niej ciążą na mocy regulaminu pracowniczego (sprawa C-196/12).

18 W dniu 9 lutego Rada wniosła ze swej strony skargę, tytułem głównym, o stwierdzenie nieważności komunikatu Komisji z dnia 24 listopada 2011 r., ze względu na to, że Komisja Europejska odmówiła w nim ostatecznie przedstawienia Parlamentowi Europejskiemu i Radzie odpowiednich wniosków na podstawie art. 10 załącznika XI do regulaminu pracowniczego oraz projektu dostosowania wynagrodzeń z listopada 2011 r., a pomocniczo – o stwierdzenie, na podstawie art. 265 TFUE, naruszenia traktatów, z tego względu, że Komisja zaniechała przedstawienia Parlamentowi Europejskiemu i Radzie odpowiednich projektów na podstawie tego artykułu (sprawa C-66/12).

19 W dniu 23 października 2013 r. Parlament i Rada przyjęły w wyniku trójstronnych rokowań projekt zmiany regulaminu pracowniczego z grudnia 2011 r. w formie rozporządzenia (UE, Euratom) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r. zmieniającego regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej (Dz.U. 2013, L 287, s. 15). Rozporządzenie to wprowadziło w szczególności do załącznika XI regulaminu pracowniczego nową metodę corocznego dostosowania wynagrodzeń, o którym mowa w art. 65 ust. 1 regulaminu pracowniczego.

20 Jednak art. 19 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego w brzmieniu zmienionym rozporządzeniem nr 1023/2013 stanowił, że art. 63, 64, 65, 82 i 83a regulaminu pracowniczego, załączniki XI i XII do regulaminu pracowniczego oraz art. 20 ust. 1, art. 64, 92 i 132 warunków zatrudnienia innych pracowników będące w mocy przed dniem 1 listopada 2013 r., czyli przepisy dotyczące dostosowania wynagrodzeń i emerytur urzędników i innych pracowników Unii, nadal pozostają w mocy wyłącznie do celów wszelkich dostosowań niezbędnych do zapewnienia zgodności z wyrokiem Trybunału na mocy art. 266 TFUE w sprawie stosowania tych artykułów.

21 W dniu 19 listopada 2013 r. Trybunał oddalił skargi Komisji w sprawach C-63/12 i C-196/12 i w konsekwencji umorzył postępowanie w sprawie skargi Rady w sprawie C-66/12 (wyroki: z dnia 19 listopada 2013 r., Rada/Komisja, C-66/12, EU:C:2013:751; z dnia 19 listopada 2013 r., Komisja/Rada, C-63/12, EU:C:2013:752; z dnia 19 listopada 2013 r., Komisja/Rada, C-196/12, EU:C:2013:753).

22 W dniu 29 listopada 2013 r. Komisja powiadomiła reprezentatywne organizacje związkowe lub zawodowe (zwane dalej „OZZ”), że w dniu 2 grudnia 2013 r. odbędzie się spotkanie w ramach dialogu społecznego dotyczące wyroków z 19 listopada 2013 r., Rada/Komisja (C-66/12, EU:C:2013:751), z dnia 19 listopada 2013 r., Komisja/Rada (C-63/12, EU:C:2013:752) i z dnia 19 listopada 2013 r., Komisja/Rada (C-196/12, EU:C:2013:753).

23 W dniu 9 grudnia 2013 r. wiceprzewodniczący Komisji odpowiedzialny za administrację poinformował przedstawicieli personelu, że w porozumieniu z przewodniczącym zaproponuje kolegium dostosowanie wynagrodzeń wynoszące 0,9% za 2011 r., ze skutkiem na dzień 1 lipca 2011 r., oraz 0,9% za 2012 r., ze skutkiem od 1 lipca 2012.

24 W dniu 10 grudnia 2013 r. Komisja poinformowała przedstawicieli personelu, że przedstawiła w tym dniu Parlamentowi i Radzie, na podstawie art. 10 załącznika XI do regulaminu pracowniczego, projekty rozporządzeń w sprawie dostosowania wynagrodzeń i emerytur urzędników i innych pracowników Unii o 0,9% za 2011 r., ze skutkiem na dzień 1 lipca 2011 r. i o 0,9% za 2012 r., ze skutkiem na dzień 1 lipca 2012 r.

25 W dniu 17 grudnia 2013 r., po spotkaniu informacyjnym zorganizowanym przez wiceprzewodniczącego Komisji, centralny komitet pracowniczy wskazał w deklaracji skierowanej do kolegium komisarzy, że nie zgadza się z projektami rozporządzeń, o których mowa w pkt 24 powyżej, uznając, że podane w nich liczby są całkowicie arbitralne, nie mają oparcia w żadnych dokładnych statystykach ani jakichkolwiek obiektywnych informacjach i że nie mają żadnej podstawy technicznej.

26 W pismach z dni 18 grudnia 2013 r. i 26 lutego 2014 r. skarżące, association des fonctionnaires indépendants pour la défense de la fonction publique européenne (TAO-AFI) i Syndicat des fonctionnaires internationaux et européens – Section du Parlement européen (SFIE-PE), poinformowały przewodniczącego Parlamentu o braku zgody na nową propozycję Komisji, ponieważ nie jest ona oparta na żadnej sprawdzalna metodzie obliczeniowej, tylko na względach koniunkturalnych.

27 Pocztą wewnętrzną z dnia 19 grudnia 2013 r. dyrektor generalna ds. zasobów ludzkich Komisji, Irene Souka, poinformowała personel Komisji w szczególności o tym, że Komisja jest prawnie zobowiązana do przedłożenia Parlamentowi i Radzie nowych projektów dostosowań wynagrodzeń za lata 2011 i 2012 i że przewiduje się w nich dostosowanie o 0,9% za 2011 r. ze skutkiem na dzień 1 lipca 2011 r. i o 0,9% za 2012 r. ze skutkiem na dzień 1 lipca 2012 r. W piśmie tym wyjaśniono również, że komisja do spraw prawnych Parlamentu wyraziła poparcie dla tych projektów w dniu 16 grudnia 2013 r. i że na tym etapie należy przekazać je Radzie na początku 2014 r.

28 Pismem z dnia 22 stycznia 2014 r. I. Souka odpowiedziała na list otwarty z dnia 25 listopada 2013 r. i na wiadomość elektroniczną z dnia 13 stycznia 2014 r., skierowane do M. Šefčoviča, wiceprzewodniczącego Komisji przez jedną z OZZ. W piśmie tym przypomniała w szczególności, że w ramach dialogu społecznego zorganizowano dwa spotkania zanim Parlamentowi i Radzie został przedłożony projekt Komisji w sprawie dostosowania wynagrodzeń. Była to wymiana poglądów ze wszystkimi OZZ, w dniu 2 grudnia 2013 r., dotycząca różnych możliwości, którymi dysponuje Komisja w świetle wyroku z dnia 19 listopada 2013 r., Komisja/Rada (C-63/12, EU:C:2013:752) oraz prezentacja M. Šefčoviča dla wszystkich OZZ w dniu 9 grudniu 2013 r. na temat podejścia, które Komisja zamierza przyjąć w tej sprawie.

29 W dniu 4 marca 2014 r. między Parlamentem, Radą i Komisją odbyły się trójstronne negocjacje na temat tego projektu. Negocjacje doprowadziły do porozumienia na temat corocznego dostosowania wynagrodzeń i emerytur urzędników i innych pracowników UE za lata 2011 i 2012.

30 W piśmie z dnia 7 marca 2014 r. Komisja poinformowała skarżące, że zgodnie z porozumieniem wypracowanym w trójstronnych negocjacjach w dniu 4 marca 2014 r. coroczne dostosowanie wyniesie 0% za 2011 r. ze skutkiem na dzień 1 lipca 2011 r. oraz 0,8% za 2012 r. ze skutkiem na dzień 1 lipca 2012 r. Wyjaśniła ona, że to porozumienie jest wynikiem intensywnych negocjacji z Parlamentem i Radą w następstwie wyroku z dnia 19 listopada 2013 r., Komisja/Rada (C-63/12, EU:C:2013:752), a ponadto jest zgodny z jej wolą dojścia do szybkiego i racjonalnego porozumienia na temat wszystkich kwestii dotyczących corocznego dostosowania wynagrodzeń. Komisja wskazała również, że choć jej pierwotna propozycja przewidywała dostosowanie 0,9% za 2011 r. i 0,9% za 2012 r., musi wziąć pod uwagę mandat Rady, który zawierał dostosowanie o 0% za 2011 r. i 0% za 2012 r., a także zakres uznania przypisany Parlamentowi i Radzie w wyroku Trybunału.

31 W dniu 11 marca 2014 r. na posiedzeniu plenarnym Parlament przyjął stanowisko w przedmiocie kompromisowego dokumentu wypracowanego w negocjacjach trójstronnych w dniu 4 marca 2014 r., zgodnie z którym miano wprowadzić dostosowanie wynagrodzeń i emerytur wynoszące 0% za 2011 r. i 0,8% za 2012 r. oraz zamrożenie wynagrodzeń i emerytur w latach 2013 i 2014. W dniu 16 kwietnia 2014 r. Rada przyjęła stanowisko Parlamentu i zgodnie z art. 294 ust. 4 TFUE uchwalone zostały rozporządzenia (UE) nr 422/2014 i 423/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 kwietnia 2014 r. dostosowujące ze skutkiem, odpowiednio, od dnia 1 lipca 2011 r. i 1 lipca 2012 r., wynagrodzenia i emerytury urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej, a także współczynniki korygujące stosowane w odniesieniu do wynagrodzeń i emerytur (Dz.U. 2014, L 129, odpowiednio s. 5 i s. 12, zwane dalej „zaskarżonymi rozporządzeniami").

32 Motywy rozporządzenia nr 422/2014 mają następujące brzmienie:

„1) W wyroku w sprawie C-63/12 Komisja przeciwko Radzie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (»Trybunał Sprawiedliwości«) wyjaśnił, że instytucje mają obowiązek corocznie decydować o dostosowaniu wynagrodzeń – dostosowując je matematycznie (zgodnie z metodą określoną w art. 3 załącznika XI do regulaminu pracowniczego) albo odstępując od tego »matematycznego« obliczenia (zgodnie z art. 10 tego załącznika).

2) Celem art. 19 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, ostatnio zmienionego rozporządzeniem [nr 1023/2013], jest umożliwienie instytucjom podjęcie niezbędnych środków, aby rozwiązać spory co do dostosowania wynagrodzeń i emerytur za rok 2011 i 2012 zgodnie z jednoznacznym wyrokiem [Trybunału], należycie uwzględniając uzasadnione oczekiwanie pracowników, aby instytucje corocznie decydowały o dostosowaniu ich wynagrodzeń i emerytur.

3) W celu wykonania wyroku [Trybunału] w sprawie C-63/12, w przypadku gdy Rada stwierdzi poważne i nagłe pogorszenie się sytuacji gospodarczej i społecznej w Unii, Komisja ma przedłożyć wniosek zgodnie z procedurą określoną w [art. 336 TFUE], aby w proces ustawodawczy włączyć Parlament Europejski. W dniu 4 listopada 2011 r. Rada uznała, że kryzys finansowy i gospodarczy mający miejsce w Unii i powodujący znaczne korekty budżetowe w większości państw członkowskich stanowi poważne i nagłe pogorszenie się sytuacji gospodarczej i społecznej w Unii. W związku z tym zgodnie z art. 241 TFUE Rada wystąpiła do Komisji o wykonanie art. 10 załącznika XI do regulaminu pracowniczego i o przedłożenie odpowiedniego wniosku dotyczącego dostosowania wynagrodzeń.

[Trybunał] potwierdził, że w ramach klauzuli wyjątkowej Parlament Europejski i Rada dysponują dużą swobodą oceny w odniesieniu do dostosowania wynagrodzeń i emerytur. Dane gospodarcze i społeczne za okres od dnia 1 lipca 2010 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. – takie jak kryzys finansowo-gospodarczy dotykający wiele państw członkowskich jesienią roku 2011, który spowodował nagłe pogorszenie sytuacji gospodarczej i społecznej w Unii oraz skutkujący znacznymi korektami makroekonomicznymi, wysoka stopa bezrobocia i wysoki poziom deficytu i długu publicznego w Unii – powodują, iż dostosowanie wynagrodzeń i emerytur w Belgii i Luksemburgu

należy określić na wysokości 0% za rok 2011. Dostosowanie takie jest częścią globalnego podejścia do rozwiązania sporów dotyczących dostosowania wynagrodzeń i emerytur za rok 2011 i 2012, które to podejście obejmuje również dostosowanie w wysokości 0,8% za rok 2012.

5) W związku z powyższym, w okresie pięciu lat (2010–2014) dostosowanie wynagrodzeń i emerytur urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej przedstawia się następująco: za rok 2010 z zastosowania metody określonej w art. 3 załącznika XI do regulaminu pracowniczego wynika dostosowanie w wysokości 0,1%; za lata 2011 i 2012, wynik globalnego podejścia do rozwiązania sporów dotyczących dostosowania wynagrodzeń i emerytur za rok 2011 i 2012 prowadzi do dostosowania w wysokości, odpowiednio, 0% i 0,8%. Ponadto, jako część kompromisu politycznego w sprawie reformy regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników, postanowiono zamrozić wynagrodzenia i emerytury za lata 2013 i 2014".

33 Motywy rozporządzenia nr 423/2014 mają następujące brzmienie:

„1) W wyroku w sprawie C-63/12 Komisja przeciwko Radzie [Trybunał] wyjaśnił, że instytucje mają obowiązek corocznie decydować o dostosowaniu wynagrodzeń – dostosowując je matematycznie (zgodnie z metodą określoną w art. 3 załącznika XI do regulaminu pracowniczego) albo odstępując od tego »matematycznego« obliczenia (zgodnie z art. 10 tego załącznika).

2) Celem art. 19 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, ostatnio zmienionego rozporządzeniem [nr 1023/2013], jest umożliwienie instytucjom podjęcie niezbędnych środków, aby rozwiązać spory co do dostosowania wynagrodzeń i emerytur za rok 2011 i 2012 zgodnie z jednoznacznym wyrokiem [Trybunału], należycie uwzględniając uzasadnione oczekiwanie pracowników, aby instytucje corocznie decydowały o dostosowaniu ich wynagrodzeń i emerytur.

3) W celu wykonania wyroku [Trybunału] w sprawie C-63/12, w przypadku gdy Rada stwierdzi poważne i nagłe pogorszenie się sytuacji gospodarczej i społecznej w Unii, Komisja ma przedłożyć wniosek zgodnie z procedurą określoną w [art. 336 TFUE], aby w proces ustawodawczy włączyć Parlament Europejski. W dniu 25 października 2012 r. Rada uznała, że ocena przedstawiona przez Komisję w jej sprawozdaniu na temat klauzuli wyjątkowej nie odzwierciedlała poważnego i nagłego pogorszenia się sytuacji gospodarczej i społecznej w Unii w 2012 r., jak wynikałoby to z publicznie dostępnych obiektywnych danych ekonomicznych. Rada zwróciła się więc do Komisji o przedłożenie, zgodnie z art. 10 załącznika XI do regulaminu pracowniczego, odpowiedniego wniosku dotyczącego dostosowania wynagrodzeń za rok 2012.

4) [Trybunał] potwierdził, że w ramach klauzuli wyjątkowej Parlament Europejski i Rada dysponują dużą swobodą oceny w odniesieniu do dostosowania wynagrodzeń i emerytur. Dane gospodarcze i społeczne za okres od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 31 grudnia 2012 r. – takie jak następstwa pogorszenia się koniunktury gospodarczej jesienią 2011 roku, skutkujące recesją gospodarczą w Unii i pogorszeniem się sytuacji społecznej oraz utrzymującą się wysoką stopą bezrobocia i utrzymującym się wysokim poziomem deficytu i długu publicznego w Unii – powodują, iż dostosowanie wynagrodzeń i emerytur w Belgii i Luksemburgu należy określić na wysokości 0,8% za rok 2012. Dostosowanie takie jest częścią globalnego podejścia do rozwiązania sporów dotyczących dostosowania wynagrodzeń i emerytur za rok 2011 i 2012, które to podejście obejmuje również dostosowanie w wysokości 0% za rok 2011.

5) W związku z powyższym, w okresie pięciu lat (2010–2014) dostosowanie wynagrodzeń i emerytur urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej przedstawia się następująco: za rok 2010 z zastosowania metody określonej w art. 3 załącznika XI do regulaminu pracowniczego wynika dostosowanie w wysokości 0,1%; za lata 2011 i 2012, wynik globalnego podejścia do rozwiązania sporów dotyczących dostosowania wynagrodzeń i emerytur za rok 2011 i 2012 prowadzi do

dostosowania w wysokości, odpowiednio, 0% i 0,8%. Ponadto, jako część kompromisu politycznego w sprawie reformy regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników, postanowiono zamrozić wynagrodzenia i emerytury za lata 2013 i 2014".

Postępowanie i żądania stron

34 Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 16 czerwca 2014 r. skarżące wniosły skargę w niniejszej sprawie.

35 Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 10 września 2014 r. Komisja wniosła o dopuszczenie do sprawy w charakterze interwenienta popierającego żądania Parlamentu i Rady.

36 Odrębnymi pismami, złożonymi w sekretariacie Sądu w dniu 17 września 2014 r., Rada i Parlament podniosły na podstawie art. 114 § 1 regulaminu postępowania przed Sądem z dnia 2 maja 1991 r. zarzut niedopuszczalności.

37 W dniu 31 października 2014 r. skarżące złożyły uwagi w przedmiocie zarzutu niedopuszczalności podniesionego przez Parlament i Radę.

38 Postanowieniem z dnia 25 lutego 2015 r. Sąd zdecydował, że zarzut niedopuszczalności zostanie rozpatrzony wraz z rozpoznaniem sprawy co do istoty.

39 Parlament i Rada złożyły odpowiedzi na skargę w dniu 14 kwietnia 2015 r.

40 Postanowieniem z dnia 15 kwietnia 2015 r. prezes ósmej izby Sądu dopuścił interwencję Komisji.

41 Komisja złożyła uwagi interwenienta w dniu 29 maja 2015 r.

42 W dniu 20 lipca 2015 r. skarżące przedstawiły uwagi w przedmiocie uwag interwenienta przedstawionych przez Komisję.

43 W dniu 22 stycznia 2016 r. Sąd skierował do stron szereg pytań w ramach środków organizacji postępowania, o których mowa w art. 89 § 3 lit. a) i b) regulaminu postępowania. Strony udzieliły odpowiedzi na te środki organizacji postępowania w dniu 8 lutego 2016 r.

44 Skarżące wnoszą do Sądu o:

— stwierdzenie nieważności zaskarżonych rozporządzeń;

— obciążenie Parlamentu i Rady kosztami postępowania.

45 Parlament i Rada, popierane przez Komisję, wnoszą do Sądu o:

— uznanie skargi za niedopuszczalną;

— tytułem pomocniczym – oddalenie skargi;

— obciążenie skarżących kosztami postępowania.

Co do prawa

46 Na poparcie swojej skargi skarżące podnoszą jeden zarzut, dotyczący naruszenia istotnych wymogów proceduralnych zaskarżonych rozporządzeń, z racji nieprzestrzegania przez Parlament i Radę ich praw proceduralnych, określonych w przepisach dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U. 2002, L 80, s. 29), art. 9 ust. 3, art. 10, 10a, 10b, 10c, 24b, 55 i art. 1 załącznika II do regulaminu pracowniczego w brzmieniu zmienionym rozporządzeniem nr 1023/2013, oraz porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r. i porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r., zawartych, odpowiednio, przez Parlament i Komisję z szeregiem OZZ, gwarantujących im wykonanie prawa do informacji i konsultacji, zapisanych w art. 27 i 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i art. 154 TFUE.

W przedmiocie dopuszczalności

47 Parlament i Rada podnoszą, każde ze swej strony, niedopuszczalność żądania stwierdzenia nieważności, ponieważ, po pierwsze, zaskarżone rozporządzenia zostały przyjęte zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą, w związku z czym należą do aktów o charakterze generalnym oraz ustawowym, w odniesieniu do których art. 263 akapit czwarty TFUE uzależnia dopuszczalność skargi o stwierdzenie nieważności wniesionej przez osobę fizyczną lub prawną od spełnienia przesłanek wymagających, by akt dotyczył skarżącego bezpośrednio i indywidualnie, które w niniejszym przypadku nie są spełnione, a po drugie, skarżące nie spełniają też określonych w orzecznictwie przesłanek dotyczących dopuszczalności skargi o stwierdzenie nieważności wniesionej przez stowarzyszenie.

48 Komisja przyłącza się do argumentacji Parlamentu i Rady.

49 Skarżące utrzymują, że spełniają przesłanki bezpośredniego i indywidualnego oddziaływania, zawarte w art. 263 akapit czwarty TFUE. Zaskarżone rozporządzenia dotyczą ich bezpośrednio, ponieważ mają bezpośredni skutek w postaci pozbawienia ich prawa do konsultacji i do rokowań, zapisanych w art. 27 i 28 Karty praw podstawowych, na które mogą się powoływać jako uznane OZZ, na podstawie przepisów dyrektywy 2002/14, art. 9 ust. 3, art. 10, 10a, 10b, 10c, 24b, 55 i art. 1 załącznika II do regulaminu pracowniczego w brzmieniu zmienionym rozporządzeniem nr 1023/2013, oraz przepisów porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r., zawartego między OZZ i Parlamentem, oraz porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008, zawartego między OZZ i Komisją. Ponadto zaskarżone rozporządzenia dotyczą ich indywidualnie z racji ich statusu przedstawicieli personelu Unii, który odróżnia je od wszystkich innych osób. Są ponadto także zindywidualizowane ze względu na uznanie ich statusu oficjalnych partnerów do rozmów w porozumieniu ramowym z dnia 12 lipca 1990 r. i porozumieniu ramowym z dnia 18 grudnia 2008 r.

50 Skarżące utrzymują, że mają legitymację do wniesienia skargi na podstawie orzecznictwa dotyczącego dopuszczalności skarg o stwierdzenie nieważności wnoszonych przez stowarzyszenia. Wyjaśniają bowiem, że zgodnie z tym orzecznictwem zaskarżone rozporządzenia mają bezpośredni i indywidualny wpływ na ich status uznanych partnerów rokowań, ponieważ wywierają one skutki prawne mogące w istotny sposób zmienić ich prawną pozycję partnera społecznego.

51 Ponadto skarżące kwestionują argumentację Komisji, zgodnie z którą nie mogą wywodzić praw z porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r., ponieważ nie spełniają określonych w nim kryteriów reprezentatywności. W pierwszej kolejności podkreślają, że w odróżnieniu od SFIE-PE, SFIE-section Commission nie jest stroną niniejszego postępowania, więc argumenty Komisji dotyczące braku reprezentatywności tej ostatniej organizacji są nieistotne. W drugiej kolejności podnoszą, że TAO-AFI nie otrzymała od Komisji żadnego powiadomienia o ewentualnym zawieszeniu jej

w prawach przysługujących jej na podstawie tego porozumienia ramowego, jak stanowi art. 11 tegoż porozumienia, i że w każdym razie jest członkiem confédération PLUS, która sama jest reprezentatywnym zrzeszeniem związkowym.

52 W tym względzie należy przypomnieć, że – jak słusznie podnoszą Parlament i Rada – zaskarżone rozporządzenia zostały wydane na podstawie art. 336 TFUE, w trybie zwykłej procedury ustawodawczej.

53 Z tego względu zaskarżone rozporządzenia należą do kategorii aktów o charakterze generalnym i ustawowym, w odniesieniu do których art. 263 akapit czwarty TFUE uzależnia dopuszczalność skargi o stwierdzenie nieważności wniesionej przez osobę fizyczną lub prawną od spełnienia przesłanek wymagających, by akt dotyczył skarżącego bezpośrednio i indywidualnie (zob. podobnie wyrok z dnia 3 października 2013 r., Inuit Tapiriit Kanatami i in./Parlament i Rada, C-583/11 P, Zb.Orz., EU:C:2013:625, pkt 56–60).

54 Tymczasem, wbrew temu, co utrzymują skarżące w pkt 10 skargi, okoliczność, o ile zostanie wykazana, że przysługuje im prawo do informacji i konsultacji dotyczące przedłożonego przez Komisję Parlamentowi i Radzie projektu dostosowania wynagrodzeń i emerytur, który został ostatecznie przyjęty w postaci zaskarżonych rozporządzeń, nie wykazuje, że te rozporządzenia dotyczą ich bezpośrednio.

55 Należy jednak przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem dopuszczalność skarg o stwierdzenie nieważności wnoszonych przez stowarzyszenia, czy to OZZ, czy zrzeszenia OZZ, może zaistnieć w trzech rodzajach sytuacji. Po pierwsze, gdy przepis prawa wyraźnie przyznaje stowarzyszeniom zawodowym szereg uprawnień proceduralnych, po drugie, gdy stowarzyszenie reprezentuje interesy członków, którzy sami by mieli legitymację do wniesienia skargi, i po trzecie, gdy stowarzyszenie jest zindywidualizowane przez oddziaływanie na jego własne interesy jako stowarzyszenia, w szczególności ponieważ akt, którego stwierdzenia nieważności dotyczy skarga, bezpośrednio oddziałuje na jego pozycję partnera rokowań (zob. podobnie postanowienia: z dnia 8 września 2005 r., Lorte i in./Rada, T-287/04, EU:T:2005:304, pkt 64 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 3 kwietnia 2014 r., CFE-CGC France Télécom-Orange/Komisja, T-2/13, niepublikowane, EU:T:2014:226, pkt 27–31).

56 W niniejszym przypadku skarżące nie twierdzą, że reprezentują interesy swoich członków, urzędników i pracowników Unii, którzy sami mieliby legitymację do wniesienia skargi, tylko utrzymują, że mają legitymację czynną, ponieważ, po pierwsze, zaskarżone rozporządzenia dotyczyły ich własnych interesów, a po drugie, kwestionują naruszenie ich praw proceduralnych przez Radę i Parlament.

W przedmiocie oddziaływania na własne interesy skarżących

57 Należy przypomnieć, że zgodnie z orzecznictwem nie można uznać, iż organizacji utworzonej dla obrony zbiorowych interesów kategorii podmiotów prawa bezpośrednio i indywidualnie dotyczy akt dotyczący ogólnych interesów tej kategorii (wyrok z dnia 18 marca 1975 r., Union syndicale-Service public européen i in./Rada, 72/74, EU:C:1975:43, pkt 17).

58 Należy również przypomnieć, że sam fakt, iż organizacje reprezentujące personel brały udział w rokowaniach, które doprowadziły do wydania zaskarżonych rozporządzeń, nie wystarczy, by zmienić charakter uprawnienia do wniesienia skargi, które w ramach art. 263 TFUE mogą posiadać względem tych uregulowań (zob. podobnie wyrok z dnia 18 marca 1975 r., Union syndicale-Service public européen i in./Rada, 72/74, EU:C:1975:43, pkt 19).

59 W konsekwencji to skarżące powinny wykazać, że są zindywidualizowane względem zaskarżonych rozporządzeń z racji oddziaływania na ich własne interesy jako OZZ.

60 W niniejszym przypadku skarżące poprzestają na twierdzeniu, że zaskarżone rozporządzenia dotyczyły ich pozycji partnera rokowań, którą przyznają im jako przedstawicielom personelu porozumienie ramowe z dnia 12 lipca 1990 r. i porozumienie ramowe z dnia 18 grudnia 2008 r., ponieważ wywołują one wiążące skutki prawne.

61 Należy więc stwierdzić, że skarżące nie wykazały dotąd, iż zaskarżone rozporządzenia dotyczą ich własnych interesów w rozumieniu orzecznictwa przytoczonego w pkt 55 powyżej.

W przedmiocie istnienia przepisu prawnego wyraźnie przyznającego stowarzyszeniom zawodowym szereg uprawnień proceduralnych

62 W swoim zarzucie skarżące podnoszą w istocie, że gwarancje proceduralne określone w przepisach dyrektywy 2002/14, art. 9 ust. 3, art. 10, 10a, 10b, 10c, 24b i 55 i art. 1 załącznika II do regulaminu pracowniczego, porozumieniu ramowym z dnia 18 grudnia 2008 r. i porozumieniu ramowym z dnia 12 lipca 1990 r., które mają na celu umożliwienie korzystania przez OZZ z prawa do informacji i do konsultacji, zapisanych w art. 27 i 28 Karcie praw podstawowych i art. 154 TFUE, nie były przestrzegane przy przyjmowaniu zaskarżonych rozporządzeń, co stanowi naruszenie w odniesieniu do tych rozporządzeń istotnych wymogów proceduralnych.

63 Parlament i Rada utrzymują, że skarżącym nie przysługują żadne gwarancje proceduralne przy dostosowaniu wynagrodzeń, które skutkowało wydaniem zaskarżonych rozporządzeń. Zdaniem Parlamentu skarżące nie mogą wywodzić praw proceduralnych bezpośrednio z art. 336 TFUE z art. 27 i 28 Karty praw podstawowych. Skarżące nie mogą też wywodzić praw proceduralnych z podnoszonych przez nie przepisów regulaminu pracowniczego. I tak art. 9 ust. 3 regulaminu pracowniczego nie zawiera żadnego odniesienia do OZZ, a dotyczy jedynie kompetencji komitetu pracowniczego.

64 Ponadto jeśli chodzi o art. 10 regulaminu pracowniczego, przewidujący zasięgniecie opinii komitetu ds. regulaminu pracowniczego na temat wszelkich projektów przeglądu regulaminu pracowniczego, nie ma on w niniejszym przypadku zastosowania, ponieważ zaskarżone rozporządzenia stanowią zdaniem Parlamentu i Rady zwykłą zmianę regulaminu, a nie jego „przegląd". Wynika to w szczególności z użycia wyrażenia „coroczny przegląd wysokości wynagrodzeń" w art. 64 i 65 regulaminu pracowniczego oraz załączniku XI do regulaminu pracowniczego, który reguluje zasady stosowania tych przepisów. Tym samym zdaniem Parlamentu i Rady, o ile intencją prawodawcy było poddanie procedurze z art. 10 regulaminu pracowniczego projektów zmian jego podstawowych zasad, o tyle nie dotyczyło to zmian regulaminu pracowniczego związanych z dostosowaniem wynagrodzeń. To samo tyczy się art. 10a i art. 10b regulaminu pracowniczego, dotyczących także projektów przeglądu regulaminu pracowniczego, o których mowa w art. 10 tego regulaminu.

65 Ponadto nawet gdyby art. 10 regulaminu pracowniczego znajdował zastosowanie, nie ustanawia on żadnego prawa proceduralnego dla OZZ, ponieważ rzeczone prawa zastrzeżone są dla komitetu ds. regulaminu pracowniczego. Artykuły 10b i 10c regulaminu pracowniczego też nie zawierają takich praw. Parlament i Rada podkreślają, że w ramach konsultacji, którym mogą podlegać projekty przeglądu regulaminu pracowniczego na mocy art. 10b, OZZ działają z zastrzeżeniem wynikających z regulaminu kompetencji komitetów pracowniczych. Podnoszą również, że porozumienia, które mogą zostać zawarte między instytucją a OZZ, o których mowa w art. 10c, „nie mogą pociągać za sobą zmiany regulaminu pracowniczego lub wszelkiego rodzaju zobowiązań budżetowych, nie mogą również wpływać na funkcjonowanie danej instytucji". Ich zdaniem, gdyby było inaczej, to tylko urzędnicy zatrudniani przez instytucje, które zawarły takie porozumienia i odgrywają rolę w przyjmowaniu zaskarżonych rozporządzeń, mogliby powoływać się na takie prawa proceduralne, co rodziłoby dyskryminację w stosunku do urzędników Unii zatrudnionych w innych instytucjach.

66 Zdaniem Parlamentu i Rady zakres stosowania dyrektywy 2002/14, na który również powołują się skarżące, nie ma związku z procedurą dostosowania wynagrodzeń urzędników Unii.

67 Ponadto Komisja utrzymuje, że skarżące nie mogą wywodzić żadnych gwarancji proceduralnych z porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r., ponieważ nie są reprezentatywnymi OZZ w jego rozumieniu.

68 W tym względzie należy wskazać, po pierwsze, że akapity drugi i czwarty art. 154 TFUE, na które skarżące się powołują, ograniczają się do określenia warunków, na jakich Komisja wykonuje prawo inicjatywy w ramach wykonywania przez Unię jej kompetencji w dziedzinie polityki społecznej, zgodnie z jej definicją z art. 153 TFUE. Artykuł 154 TFUE stanowi więc, że Komisja jest zobowiązana do tego, by przed przedstawieniem wniosków w dziedzinie polityki społecznej, skonsultowała się z partnerami społecznymi w sprawie możliwego kierunku działania Unii, a następnie, jeśli uzna, że działanie Unii jest pożądane, aby skonsultowała się z partnerami społecznymi w sprawie treści rozważanego wniosku. Konsultacje te mogą w razie potrzeby dać tym partnerom społecznym sposobność poinformowania Komisji o woli zawarcia między nimi umowy na szczeblu Unii, zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 155 TFUE. Trzeba więc stwierdzić, że w art. 154 TFUE nie zapisano ogólnego prawa OZZ do informacji i konsultacji.

69 Ponadto należy przypomnieć, że fakt, iż dana osoba w taki czy inny sposób uczestniczy w procesie prowadzącym do przyjęcia aktu Unii może indywidualizować tę osobę w stosunku do danego aktu tylko jeśli obowiązujące uregulowania Unii przyznają jej pewne gwarancje proceduralne. O ile nie istnieje przepis, który wyraźnie stanowi inaczej, to ani proces przygotowywania aktów o charakterze generalnym, ani sam charakter tych aktów nie wymagają, zgodnie z zasadami ogólnymi prawa Unii, takimi jak prawo do konsultacji i informacji, udziału zainteresowanych osób, gdyż przyjmuje się, że ich interesy reprezentują organy polityczne właściwe do przyjmowania tych aktów (wyrok z dnia 2 marca 2010 r., Arcelor/Parlament i Rada, T-16/04, Zb.Orz., EU:T:2010:54, pkt 119).

70 Zaś w art. 27 i 28 karty praw podstawowych, na które również powołują się skarżące, zapisano, odpowiednio, prawo pracowników przedsiębiorstwa do konsultacji i informacji oraz prawo do rokowań i działań zbiorowych. Należy tym samym wskazać, że zgodnie z orzecznictwem przepisy te mogą mieć zastosowanie w stosunkach między instytucjami Unii a ich personelem, jak wynika to z wyroku z dnia 19 września 2013 r., szczególna procedura kontroli orzeczenia Komisja/Strack (C-579/12RXII, EU:C:2013:570). Jednak zgodnie z samym brzmieniem tych przepisów wykonywanie zapisanych tam praw jest ograniczone do przypadków i warunków określonych w prawie Unii.

71 Należy więc upewnić się, czy przepisy prawa Unii, na które powołują się skarżące, poza art. 27 i 28 karty praw podstawowych, ustanawiają prawa proceduralne, na które mogły się one powoływać w czasie przyjmowania zaskarżonych rozporządzeń.

72 Przede wszystkim na poparcie swojej argumentacji skarżące podnoszą dyrektywę 2002/14. Należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem nie można uznać, by dyrektywy, adresowane do państw członkowskich, a nie do instytucji lub organów Unii, nakładały jako takie obowiązki na instytucje w stosunkach z zatrudnionym przez nie personelem (zob. podobnie wyroki: z dnia 9 września 2003 r., Rinke, C-25/02, EU:C:2003:435, pkt 24; z dnia 21 maja 2008 r., Belfass/Rada, T-495/04, EU:T:2008:160, pkt 43).

73 Niemniej, jak już orzekano, okoliczność, że dyrektywa nie jest sama z siebie wiążąca dla instytucji nie wyklucza tego, żeby na przepisy lub zasady ustanowione w takiej dyrektywie można było się powoływać wobec instytucji, jeżeli one same stanowią jedynie szczególny wyraz podstawowych zasad traktatu i zasad ogólnych prawa, które bezpośrednio obowiązują instytucje (zob. podobnie wyroki: z dnia 9 września 2003 r., Rinke, C-25/02, EU:C:2003:435, pkt 25–28; z dnia 21 września 2011 r., Adjemian i in./Komisja, T-325/09 P, EU:T:2011:506, pkt 56; z dnia 30 kwietnia 2009 r., Aayhan i in./Parlament, F-65/07, EU:F:2009:43, pkt 113).

74 Dyrektywa mogłaby również wiązać instytucję wówczas, gdyby w ramach swojej niezależności organizacyjnej oraz w ramach regulaminu pracowniczego instytucja ta dążyła do wykonania szczególnych zobowiązań określonych w dyrektywie lub gdyby w danym wypadku akt o charakterze generalnym mający zastosowanie wewnętrzne sam wyraźnie odsyłał do przepisów przyjętych przez prawodawcę Unii na podstawie traktatów. Wreszcie, zgodnie ze spoczywającym na nich obowiązkiem lojalności, działające jako pracodawcy instytucje powinny uwzględniać przepisy prawa wydane na szczeblu Unii (wyrok z dnia 30 kwietnia 2009 r., Aayhan i in./Parlament, F-65/07, EU:F:2009:43, pkt 116–119).

75 W niniejszym przypadku nic nie wskazuje na to, by Parlament i Rada dążyły przy wydawaniu zaskarżonych rozporządzeń do wykonania szczególnego zobowiązania określonego w dyrektywie 2002/14 lub by jakiś ich wewnętrzny akt o charakterze generalnym wyraźnie odsyłał do przepisów tej dyrektywy.

76 Pozostaje faktem, że ustanowienie w dyrektywie 2002/14 ogólnych ramowych warunków informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji stanowi wyraz ogólnych zasad prawa Unii zapisanych w art. 27 karty praw podstawowych, które obowiązują Parlament i Radę.

77 Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy 2002/14 stanowi, że: „[c]elem niniejszej dyrektywy jest uchwalenie ogólnych ram ustanawiających minimalne wymagania w zakresie prawa do informacji i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i zakładach we Wspólnocie”.

78 Zgodnie z art. 2 lit. f) i g) dyrektywy 2002/14 „»informowanie« oznacza przekazywanie przedstawicielom pracowników przez pracodawcę danych w celu umożliwienia im zaznajomienia się z przedmiotem sprawy i zbadania jej”, zaś „»przeprowadzanie konsultacji« oznacza wymianę poglądów oraz nawiązanie dialogu między przedstawicielami pracowników a pracodawcą”. Wyrażenie „przedstawiciele pracowników” oznacza w myśl art. 2 lit. e) tej dyrektywy „przedstawicieli pracowników w rozumieniu prawa krajowego i/lub praktyki”.

79 Artykuł 4 dyrektywy 2002/14 określa szczegółowe zasady informowania i przeprowadzania konsultacji w następujący sposób:

„[…]

2. Informowanie i przeprowadzanie konsultacji obejmuje:

a) informowanie na temat ostatniego i prawdopodobnego rozwoju działalności przedsiębiorstwa lub zakładu oraz ich sytuacji ekonomicznej;

b) informowanie i przeprowadzanie konsultacji na temat sytuacji, struktury i prawdopodobnego rozwoju zatrudnienia w przedsiębiorstwie lub zakładzie oraz przewidywanych środków, w szczególności, w przypadku gdy istnieje zagrożenie zatrudnienia;

c) informowanie i przeprowadzanie konsultacji w sprawie decyzji, które prawdopodobnie będą prowadziły do istotnych zmian w organizacji pracy lub w stosunkach umownych, w tym tych, które są objęte przepisami prawa wspólnotowego określonymi w art. 9 ust. l.

3. Informacja powinna być przedstawiana w takim czasie, w taki sposób i w takiej treści, jakie są właściwe, aby umożliwić, w szczególności przedstawicielom pracowników, przeprowadzenie odpowiednich badań i w miarę potrzeb przygotowanie się do konsultacji.

4. Konsultacja ma miejsce:

a) o ile zapewnione zostanie, że czas, metoda i jej przedmiot są właściwe;

b) na odpowiednim poziomie kierowniczym i przedstawicielskim, w zależności od przedmiotu dyskusji;

c) na podstawie informacji dostarczonej przez pracodawcę, zgodnie z art. 2 lit. f) oraz opinii, do której sformułowania uprawnieni są przedstawiciele pracowników;

d) w taki sposób, by umożliwić przedstawicielom pracowników spotkanie z pracodawcą i uzyskanie odpowiedzi oraz uzasadnienia tej odpowiedzi odnośnie do jakiejkolwiek opinii, którą mogą przedstawić przedstawiciele pracowników;

e) w celu osiągnięcia porozumienia w sprawie decyzji pozostających w zakresie kompetencji pracodawcy, określonych w ust. 2 lit. c)".

80 Z art. 1 ust. 1, art. 2 lit. f) i g) i art. 4 dyrektywy 2002/14 wynika, że, po pierwsze, przepisy te ustanawiają minimalne wymagania w zakresie informowania pracowników i prowadzenia z nimi konsultacji, z zastrzeżeniem możliwości istnienia przepisów korzystniejszych dla pracowników, oraz że, po drugie, informowanie pracowników i prowadzenie z nimi konsultacji prowadzone jest za pośrednictwem przedstawicieli personelu określonych przez krajowe przepisy lub praktykę.

81 Tymczasem zgodnie z art. 9 ust. 3 regulaminu pracowniczego to komitet pracowniczy „reprezentuje interesy pracowników wobec ich instytucji oraz zapewnia stały kontakt między instytucją a pracownikami". Komitet „przyczynia się do prawidłowego funkcjonowania służby, zapewniając możliwość wyrażania opinii przez pracowników".

82 Ponadto art. 10b regulaminu pracowniczego wyjaśnia, że „[OZZ] stanowią [działają] w interesie ogólnym pracowników", a ich dzianie pozostaje „bez uszczerbku dla uprawnień statutowych [określonych w regulaminie pracowniczym uprawnień] komitetów pracowniczych".

83 Wynika z tego, że obowiązek poszanowania przez Parlament i Radę minimalnych wymagań w zakresie informowania pracowników i prowadzenia z nimi konsultacji, określonych w dyrektywie 2002/14, odnosi się do komitetów pracowniczych, a nie OZZ.

84 Zatem uwzględniając nawet obowiązek lojalności ciążący na Radzie i Parlamencie działających jako pracodawca, skarżące nie mogą powoływać się wobec nich na gwarancje proceduralne wynikające z dyrektywy 2002/14.

85 Skarżące podnoszą ponadto szereg przepisów regulaminu pracowniczego, z których, jak utrzymują, wynikają dla nich gwarancje proceduralne.

86 W odniesieniu do art. 10 regulaminu pracowniczego należy przypomnieć, że w chwili przyjęcia zaskarżonych rozporządzeń przepis ten przewidywał konsultacje z urzędnikami poprzez wspólny organ, komitet ds. regulaminu pracowniczego, składający się z równej liczby przedstawicieli instytucji Unii i przedstawicieli komitetów pracowniczych tych instytucji, w sprawie każdej propozycji Komisji przeglądu regulaminu pracowniczego.

87 Tymczasem należy wskazać, że w niniejszym przypadku wśród przepisów powołanych we wstępie do zaskarżonych rozporządzeń oprócz traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej znajduje się regulamin pracowniczy, a w szczególności art. 10 załącznika XI do regulaminu pracowniczego.

88 Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 65a regulaminu pracowniczego jego załącznik XI ma na celu uregulowanie zasad stosowania art. 64 i 65 regulaminu pracowniczego. Zasady te mają również zastosowanie na podstawie art. 82 ust. 2 regulaminu pracowniczego do nabytych emerytur.

89 Artykuł 10 załącznika XI do regulaminu pracowniczego, jedyny artykuł rozdziału 5 pt.: „Klauzula wyjątkowa”, dopuszcza odstępstwo pod pewnymi warunkami, określonymi w pkt 9 powyżej, od zwykłej metody corocznego dostosowania wynagrodzeń i emerytur określonej w art. 3 załącznika XI do regulaminu pracowniczego, którego treść została przedstawiona w pkt 7 powyżej.

90 Choć zastosowanie art. 10 załącznika XI do regulaminu pracowniczego wymaga skorzystania z procedury określonej w art. 336 TFUE, podobnie jak przegląd regulaminu pracowniczego, niemniej w odróżnieniu od tego ostatniego stanowi ono jedynie, na podstawie art. 65a regulaminu pracowniczego, jeden ze sposobów stosowania art. 64 i 65 regulaminu pracowniczego.

91 Potwierdza to zresztą rozdział 7 załącznika XI do regulaminu pracowniczego pt. „Przepisy końcowe oraz klauzula przeglądowa”, który ustanawia z kolei prawdziwy przegląd zasad stosowania art. 64 i 65 regulaminu pracowniczego (zob. podobnie wyrok z dnia 24 listopada 2010 r., Komisja/Rada, C-40/10, EU:C:2010:713, pkt 74).

92 Zgodnie z brzmieniem art. 15 załącznika XI do regulaminu pracowniczego, zmienionym ostatnio rozporządzaniem nr 1080/2010, „[p]rzepisy [tego] załącznika stosuje się od dnia 1 lipca 2004 r. do dnia 31 grudnia 2012 r.”.

93 Zgodnie z art. 15 załącznika XI do regulaminu pracowniczego „[p]odlegają one przeglądowi pod koniec czwartego roku, w szczególności w świetle ich skutków budżetowych”, a „[w] związku z tym Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie oraz w miarę potrzeb wniosek w sprawie zmian do [załącznika IX do regulaminu pracowniczego] zgodnie z [art. 336 TFUE]”.

94 [Sprostowany postanowieniem z dnia 28 listopada 2016 r.] Znajduje to jeszcze potwierdzenie w okoliczności, że zaskarżone rozporządzenia miały jedynie na celu dostosowanie wynagrodzeń i emerytur urzędników i innych pracowników Unii, a także współczynników korygujących stosowanych w odniesieniu do wynagrodzeń i emerytur za rok 2011 r. w przypadku rozporządzenia nr 422/2014 i za rok 2012 w przypadku rozporządzenia nr 423/2014, co zresztą bardzo jasno wynika z ich tytułów i motywów, których treść została przytoczona w pkt 32 i 33 powyżej.

95 Wynika z tego, że art. 10 regulaminu pracowniczego nie znajdował zastosowania w ramach postępowania, które doprowadziło do wydania zaskarżonych rozporządzeń. Zatem skarżące nie mogły powołać się na prawa proceduralne, które wywodzą z tego przepisu, w celu wykazania swojej legitymacji czynnej w niniejszej sprawie.

96 Należy ponadto wskazać, że inne podnoszone przez skarżące przepisy regulaminu pracowniczego nie zawierają żadnego odniesienia do gwarancji proceduralnych, na które mogłyby się powołać w ramach przyjmowania zaskarżonych rozporządzeń.

97 To samo odnosi się do art. 10a regulaminu pracowniczego, dotyczącego terminów, w których komitet pracowniczy, komisja wspólna lub komitet ds. regulaminu pracowniczego powinny wydać opinię, o którą są proszone, do art. 9 ust. 3 regulaminu pracowniczego, dotyczącego kompetencji komitetu pracowniczego oraz do art. 1 załącznika II do regulaminu pracowniczego, określającego warunki wyboru komitetu pracowniczego. Konstatacja to obejmuje także art. 24b regulaminu pracowniczego, dotyczący prawa urzędników do przynależności do związku zawodowego, a także art. 55 regulaminu pracowniczego, dotyczący czasu pracy urzędników, na które również powołują się skarżące.

98 Należy jednak podkreślić, że okoliczność, iż OZZ nie przysługują prawa proceduralne na podstawie art. 9 ust. 3, art. 10, 10a, 10b, 10c, 24b, 55 i art. 1 załącznika II do regulaminu pracowniczego nie wyklucza tego, że te prawa mogą im przysługiwać na podstawie innych przepisów prawa Unii, włącznie z regulaminem pracowniczym.

99 Tym samym należy wskazać, że art. 10b i 10c regulaminu pracowniczego dają, odpowiednio, Komisji możliwość zasięgnięcia opinii reprezentatywnych OZZ na temat projektów przeglądu regulaminu pracowniczego, a wszystkim instytucjom prawo do zawarcia z istniejącymi w nich reprezentatywnymi OZZ porozumień dotyczących ich personelu.

100 [Sprostowany postanowieniem z dnia 28 listopada 2016 r.] Tymczasem to w szczególności na podstawie art. 10b i 10c regulaminu pracowniczego oraz art. 27 i 28 karty praw podstawowych zostały zawarte z szeregiem OZZ, odpowiednio przez Parlament i Komisję, porozumienie ramowe z dnia 12 lipca 1990 r. i porozumienie ramowe z dnia 18 grudnia 2008 r.

101 W tym względzie należy podkreślić, że wbrew temu, co utrzymują Parlament i Rada, fakt, iż takie porozumienia „nie mogą pociągać za sobą zmiany regulaminu pracowniczego lub wszelkiego rodzaju zobowiązań budżetowych, nie mogą również wpływać na funkcjonowanie danej instytucji" i że będące stroną OZZ powinny działać „w każdej z instytucji w poszanowaniu uprawnień statutowych [określonych w regulaminie pracowniczym uprawnień] komitetu pracowniczego" sam w sobie nie stanowi przeszkody dla tego, by te porozumienia miały na celu przyznanie gwarancji proceduralnych tym OZZ.

– W przedmiocie porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r.

102 Jeśli chodzi o porozumienie ramowe z dnia 18 grudnia 2008 r. zawarte przez Komisję z szeregiem OZZ, w tym TAO-AFI (Alliance) i SFIE Bruxelles (Alliance), należy wskazać, że na mocy art. 1 tego porozumienia ramowego „ma [ono] na celu uregulowanie stosunków między [Komisją] a [OZZ]". W art. 3 tego porozumienia ramowego wyjaśniono, że „[Komisja] podkreśla wagę przywiązywaną przez siebie do znaczenia roli i odpowiedzialności OZZ, poprzez włączenie ich w jak najbardziej przejrzysty i skuteczny sposób w życie instytucji i organów Unii". Zgodnie z tym ostatnim przepisem OZZ działają w ogólnym interesie personelu z zastrzeżeniem wynikających z regulaminu pracowniczego kompetencji komitetów pracowniczych.

103 Tytuł 3 porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r. ustanawia procedurę uzgodnieniową. Zgodnie z art. 14 ust. 2 tego porozumienia ramowego uzgodnienia mogą dotyczyć „zmian regulaminu pracowniczego urzędników, załączników do niego, warunków zatrudnienia innych pracowników" oraz „nowych regulacji i decyzji lub zmian istniejących regulacji i decyzji dotyczących stosowania regulaminu pracowniczego lub WZIP".

104 Zgodnie z art. 16 porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r. uzgodnienia można prowadzić na szczeblu administracyjnym, technicznym lub politycznym, a „na każdym szczeblu uzgodnień strony dążą do porozumienia".

105 Artykuły 17 i 18 porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r. określają zasady prowadzenia uzgodnień na różnych szczeblach.

106 Artykuł 17 porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r. stanowi:

„Uzgodnienia administracyjne lub techniczne podejmowane są na wniosek albo administracji, albo reprezentatywnej organizacji będącej stroną.

Uzgodnienia techniczne mogą być podejmowane bądź bezpośrednio, bądź w przypadku braku zgody w wyniku uzgodnień na szczeblu administracyjnym.

Wnioski kierowane przez reprezentatywne organizacje będące stronami powinny być zredagowane i uzasadnione w możliwie najdokładniejszy sposób i zawarte w pisemnym dokumencie.

Administracji przysługuje termin 10 dni roboczych na udzielenie pozytywnej odpowiedzi.

Odmowa podjęcia uzgodnień musi zawsze być uzasadniona na piśmie.

Harmonogram przygotowań i spotkań procedury uzgodnieniowej powinien zostać przekazany w terminie 10 dni roboczych następujących po przyjęciu wniosku i po zasięgnięciu opinii reprezentatywnych organizacji będących stronami.

Uzgodnienia rozpoczynają się po przekazaniu istotnej dokumentacji w terminie 6 tygodni od udzielenia przez administrację odpowiedzi na wniosek o przeprowadzenie uzgodnień.

W razie odmowy podjęcia uzgodnień, na wniosek reprezentatywnej organizacji będącej stroną odbywa się spotkanie w ramach dialogu społecznego na szczeblu administracyjnym".

107 Artykuł 18 porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r. stanowi:

„Uzgodnienia na szczeblu politycznym prowadzone są z komisarzem odpowiedzialnym za sprawy personelu i administracji.

Na zakończenie uzgodnień technicznych mogą zostać podjęte uzgodnienia polityczne, po wyrażeniu braku zgody przez członków danego szczebla uzgodnień reprezentujących większość reprezentatywnych organizacji będących stronami.

W razie porozumienia większością głosów na szczeblu technicznym, jedna lub kilka z reprezentatywnych organizacji będących stronami, które reprezentują przynajmniej 20% reprezentacji na szczeblu centralnym, mogą zażądać uzgodnień politycznych.

Ponadto na zakończenie uzgodnień technicznych, w razie jednomyślnej zgody członków danego szczebla uzgodnień z reprezentatywnych organizacji będących stronami, procedura uzgodnieniowa kończy się".

108 Zgodnie z art. 19 porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r. „uzgodnienia na dowolnym szczeblu kończą się pisemnym oświadczeniem o osiągnięciu lub braku porozumienia dotyczącego ich treści".

109 W myśl art. 20 porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r „w razie utrzymującego się braku porozumienia na szczeblu politycznym, z inicjatywy komisarza lub reprezentatywnych organizacji będących stronami wszczyna się procedurę pojednawczą".

110 Procedura pojednawcza określona w art. 20 porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r. polega, po pierwsze, na przekazaniu komisarzowi wniosku o wszczęcie procedury pojednawczej zawierającego listę punktów objętych procedurą uzgodnieniową w przypadku procedur pojednawczych z inicjatywy OZZ, po drugie, na rozpoczęciu okresu refleksji, w którym komisarz składa kolegium sprawozdanie opisujące stanowiska wszystkich stron, którego termin nie powinien przekraczać co do zasady dziesięciu dni roboczych, a po trzecie, na zwołaniu posiedzenia pojednawczego w gremium uczestników danego szczebla uzgodnień w ograniczonym składzie.

111 Ponadto zgodnie z art. 21 porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r. będące stronami OZZ biorą udział w międzyinstytucjonalnych uzgodnieniach, w których bierze udział Komisja, na podstawie obowiązujących w niej uregulowań. I tak przed każdym udziałem Komisji w uzgodnieniach międzyinstytucjonalnych może zostać zorganizowane spotkanie przygotowawcze administracji z reprezentatywnymi OZZ będącymi stronami. Ponadto wyniki rokowań uzyskane w toku uzgodnień

międzyinstytucjonalnych mogą zostać podane zatwierdzeniu w Komisji w organach prowadzących uzgodnienia określonych w tym porozumieniu ramowym, chyba że Komisja i większość reprezentatywnych organizacji będących stronami uznają, że takie zatwierdzenie nie jest konieczne.

112 W świetle przepisów porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r. przedstawionych w pkt 102–111 powyżej nie można zakwestionować tego, że zakres stosowania określonej w nim procedury uzgodnieniowej obejmował wydanie zaskarżonych rozporządzeń, bez względu na to, czy zwać je „zmianą regulaminu pracowniczego", czy „nowymi regulacjami i decyzjami lub zmianami istniejących regulacji i decyzji dotyczących stosowania regulaminu pracowniczego lub WZIP".

113 Jednak Komisja utrzymuje, że skarżące nie mogą polegać na przewidzianych w porozumieniu ramowym z dnia 18 grudnia 2008 r. gwarancjach proceduralnych, ponieważ nie były one reprezentatywnymi OZZ będącymi stronami w rozumieniu tego porozumienia ramowego, gdy Komisja przekazywała Parlamentowi i Radzie projekt rozporządzeń, o którym mowa w pkt 24 powyżej.

114 Skarżące wskazują, po pierwsze, że niniejszej skargi nie wniosła OZZ SFIE-section Commission, lecz OZZ SFIE-PE, przez co argumenty Komisji dotyczące braku reprezentatywności tej ostatniej są w niniejszym przypadku nieistotne. Po drugie, podnoszą, że TAO-AFI była współsygnatariuszem porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r. i nie otrzymała od administracji powiadomienia o zawieszeniu jej w prawach wynikających z tego porozumienia ramowego, jak przewiduje jego art. 11. Ponadto TAO-AFI nada była adresatem pism kierowanych do reprezentatywnych organizacji jako współprzewodnicząca confédération PLUS, która sama jest uznana za reprezentatywną. Skarżące dodają, że confédération PLUS jest zrzeszeniem, więc żadne jego działanie nie mogło mieć miejsca bez zgody TAO-AFI i odwrotnie. TAO-AFI bierze udział jako równorzędny uczestnik z confédération PLUS za każdym razem, gdy zwoływane jest posiedzenie w ramach dialogu społecznego. Ponadto confédération PLUS ma wspólne przewodnictwo oparte na zasadzie równości, a jednego ze współprzewodniczących proponuje TAO-AFI. Zaś współprzewodniczący confédération PLUS są zapraszani z urzędu na każde organizowane przez Komisję posiedzenie w ramach dialogu społecznego, a w szczególności na regularne spotkania z wiceprzewodniczącą Komisji.

115 W tym względzie należy wskazać, że tytuł 2 porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r. dotyczący uznania [OZZ] stanowi co następuje:

„Artykuł 6: uznanie

Strony uzgadniają zasadę oficjalnego uznania OZZ personelu [Komisji].

Uznanie powoduje przyjęcie danych stron jako partnerów dialogu społecznego.

Artykuł 7: kryteria uznania OZZ

Uznaje się OZZ

— które oświadczą, że ich statutowym celem jest obrona interesów wszystkich członków personelu bez jakiegokolwiek rozróżnienia (w szczególności według grupy funkcyjnej, narodowości, charakteru stosunku łączącego z instytucją, płci, rasy, koloru skóry, pochodzenia etnicznego lub społecznego, cech genetycznych języka, religii lub przekonań, poglądów politycznych czy też jakichkolwiek innych, przynależności do mniejszości narodowej, majątku, urodzenia, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej);

— które potwierdzą, że zostały utworzone zgodnie z przepisami.

Artykuł 8: zgrupowania uznanych OZZ

Uznane OZZ mogą działać indywidualnie lub tworzyć zgrupowania uznanych OZZ.

Zgrupowanie oznacza strukturę organizacyjną typu federacyjnego, konfederacyjnego lub innego, podlegającą porozumieniu sformalizowanemu i notyfikowanemu w tym celu [Komisji], liczącą dwie uznane OZZ lub więcej, w jednym miejscu zatrudnienia lub większej ich liczbie.

W rozumieniu niniejszego porozumienia termin »organizacja« oznacza OZZ lub zgrupowanie.

Organizacje mogą należeć do międzynarodowych lub krajowych organizacji związkowych.

Artykuł 9: reprezentatywność organizacji

[Komisja] uznaje za reprezentatywne w swoich strukturach uznane organizacje, które spełniają 2 następujące warunki:

— reprezentują co najmniej 6% na szczeblu centralnym i 5% na szczeblu lokalnym (w jednej lokalizacji) personelu [Komisji], oraz

— posiadają liczbę członków wynoszącą co najmniej 400 uiszczających składki członków mających status urzędników, innych pracowników lub emerytowanego personelu [Komisji].

Organizacje spełniające wyżej wymienione kryteria reprezentatywności dopuszcza się do podpisu niniejszego porozumienia ramowego jako reprezentatywne organizacje będące stronami.

Wspólnie z ich podpisem podpis mogą złożyć członkowie reprezentatywnych zgrupowań będących członkami.

Artykuł 10: kryteria reprezentatywności organizacji

a) Wyniki regulaminowych wyborów do lokalnych sekcji komitetu pracowniczego Komisji oblicza się w następujący sposób:

Obliczenia dokonuje się na podstawie głosów oddanych i ważonych, zgodnie z metodą określoną w załączniku 2. Zmiana reprezentatywności określona w załączniku 2 następuje po pełnym cyklu wyborów do lokalnych sekcji komitetu pracowniczego.

Jednak na pisemny wniosek reprezentatywnej organizacji dostosowanie może nastąpić po każdych wyborach do lokalnych sekcji komitetu pracowniczego.

b) Liczbę członków organizacji przewodniczący organizacji podaje w formie oświadczenia niezależnemu organowi, który zostanie wyłoniony zgodnie z zasadami uzgodnień.

Po sprawdzeniu organ ten zawiadamia administrację, czy organizacje przekroczyły próg. Czynności sprawdzające powinny obejmować: złożenie kopii statutu organizacji, złożenie odwodów wskazujących na to, że członkowie uregulowali składki oraz przekazanie dokumentacji o regularnym prowadzeniu zebrań organizacji z członkami. Złożenie oświadczenia i sprawdzenie progu organizacji reprezentatywnych mają miejsce co trzy lata.

Niezależny organ nie może w żadnym wypadku podać do wiadomości administracji lub jakiegokolwiek innego organu dokładnej liczby członków organizacji.

Artykuł 11: utrata i przywrócenie reprezentatywności

Każda reprezentatywna organizacja będąca stroną, która przestała spełniać jedno z kryteriów, otrzymuje powiadomienie od administracji i zostaje, z upływem trzymiesięcznego okresu, zawieszona w prawach wynikających z niniejszego porozumienia ramowego w zakresie praw organizacji reprezentatywnych.

Reprezentatywna organizacja będąca stroną zostaje niezwłocznie przywrócona w prawach, jeżeli wskazane progi zostaną po sprawdzeniu ponownie osiągnięte.

Administracja informuje o tym pozostałe reprezentatywne organizacje będące stronami".

116 Ponadto należy wskazać, że przy zawarciu porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r. alliance confédérale des syndicats libres został dopuszczony do podpisu tego porozumienia ramowego, jako reprezentatywne zgrupowanie uznanych OZZ, a jego podpisowi towarzyszył wspólny podpis tworzących go OZZ, w tym TAO-AFI.

117 Należy również zauważyć, że TAO-AFI z inną OZZ utworzyły w 2004 r. zgrupowanie uznanych OZZ, czyli confédération PLUS. Jak wynika z akt sprawy, w dniu 17 września 2012 r. TAO-AFI, ta druga OZZ i jeszcze jedno zgrupowanie uznanych OZZ poinformowały I. Soukę, dyrektor generalną ds. zasobów ludzkich Komisji, że, po pierwsze, to drugie zgrupowanie uznanych OZZ stało się częścią confédération PLUS, a po drugie, że występuje ono z alliance confédérale des syndicats libres i wnioskuje o zostanie bezpośrednim pośrednikiem, jako reprezentatywna organizacja, w ramach dialogu społecznego.

118 Ponadto w piśmie z dnia 17 kwietnia 2013 r. skierowanym do reprezentatywnych OZZ I. Souka wskazała, że zgodnie z art. 10 porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r. urzędnik sądowy dokonał w dniach 13 i 20 marca 2013 r. oceny kryterium reprezentatywności opartego na liczbie członków i że po przekazaniu protokołu z oświadczenia przekazanego Komisji w dniu 8 kwietnia 2013 r. za reprezentatywne w rozumieniu tego porozumienia ramowego uznano następujące OZZ: alliance confédérale des syndicats libres, union syndicale fédérale, confédération PLUS, Génération 2004, fédération de la fonction publique européenne i USFIU-U4U. W piśmie tym wskazano również, że organizacje reprezentatywne korzystają z pełni praw wynikających z przewidzianych w tym porozumieniu ramowym przepisów.

119 Wynika z tego, że w trakcie postępowania, które doprowadziło do wydania zaskarżonych rozporządzeń, TAO-AFI nie działała sama w ramach dialogu społecznego, tylko była członkiem zgrupowania uznanych OZZ w rozumieniu art. 8 porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r., które spełniało przesłanki reprezentatywności określone w art. 9 tego porozumienia ramowego.

120 Tymczasem, po pierwsze, skarga w niniejszej sprawie została wniesiona przez SFIE-PE, która, jak skarżące same powiedziały, nie była sygnatariuszem porozumienia z dnia 18 grudnia 2008 r., oraz przez TAO-AFI, nie zaś przez zgrupowanie związkowe, do którego ta ostatnia należy. Po drugie, z akt sprawy nie wynika, że TAO-AFI przedtem, w trakcie czy nawet potem sama spełniała przesłanki reprezentatywności określone w art. 9 porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r.

121 Zatem argument skarżących, iż TAO-AFI nie otrzymała powiadomienia o utracie reprezentatywności przewidzianego przez art. 11 porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r., poprzedzającego zawieszenie w prawach płynących z porozumienia, jest w niniejszej sprawie nieistotny. Podnoszona przez skarżące okoliczność, że TAO-AFI wciąż otrzymuje pisma kierowane przez Komisję do organizacji reprezentatywnych, jako współprzewodnicząca confédération PLUS, również jest nieistotna, ponieważ, jak wskazano w pkt 120 powyżej, skarga nie została wniesiona przez confédération PLUS, tylko przez TAO-AFI. Należy ponadto z tego samego powodu odrzucić argument skarżących, iż TAO-AFI nie mogła działać bez zgody confédération PLUS.

122 W związku z powyższym należy stwierdzić, że nie można uznać w niniejszym przypadku legitymacji czynnej skarżących z tytułu ochrony gwarancji proceduralnych przewidzianych w porozumieniu ramowym z dnia 18 grudnia 2008 r.

– W przedmiocie porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r.

123 Jeśli chodzi o porozumienie ramowe z dnia 12 lipca 1990 r. zawarte przez Parlament z szeregiem OZZ, w tym SFIE-PE, należy stwierdzić, że zgodnie z jego art. 1 „Parlament wyraża poprzez podpisanie niniejszego porozumienia zasadę oficjalnego uznania [OZZ] będących stronami tego porozumienia, a także tych, które przystąpią do niego w przyszłości”.

124 W art. 2 porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r. wskazano co następuje:

„[OZZ] będące stronami, zwane dalej »organizacjami«, oświadczają że:

a) ich statutowym celem jest obrona interesów i praw wszystkich członków personelu instytucji;

b) są organizacjami utworzonymi zgodnie z prawem jako osoby prawne, działające na podstawie statutu i na zasadach demokratycznych, zaś kierunek ich działania został wytyczony, a organy wykonawcze wybrane przez wszystkich członków;

c) działają z pełną niezależnością”.

125 Artykuł 3 porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r. stanowi: „organizacje mogą łączyć się w federacje i bezpośrednio lub pośrednio przystępować do międzynarodowych organizacji związkowych”.

126 Tytuł II porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r. ustanawia następujące procedury uzgodnieniową i pojednawczą:

„Artykuł 4

Uzgodnienia między stronami dotyczą:

a) projektów zmiany regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników;

b) wszelkich istotnych zmian ogólnych warunków zatrudnienia lub pracy urzędników lub innych pracowników; organizacje i komitet pracowniczy powinny ustalić za obopólną zgodą sytuacje objęte tym ustępem;

c) kwestie leżące w interesie ogólnym, w granicach ustalonych w art. 7.

Artykuł 5

Procedura uzgodnieniowa ma zastosowanie z poszanowaniem zadań i kompetencji powierzonych przez regulamin pracowniczy komitetowi pracowniczemu. Dąży się w niej do promowania jakości i skuteczności stosunków społecznych.

Artykuł 6

1. Procedura uzgodnieniowa pozwala na wzajemne przedstawienie stanowisk i ma na celu wypracowanie wspólnego stanowiska.

Organizacje reprezentowane są w procedurze uzgodnieniowej przez międzyzwiązkowy komitet, którego skład i sposób działania same ustalają. Komitet pracowniczy uczestniczy w tych uzgodnieniach. Organizacje i komitet pracowniczy zobowiązują się wystawić w każdym przypadku jedną delegację reprezentującą personel.

W przypadkach określonych w art. 4 pkt a) i b) przedstawicieli organów Parlamentu wyznacza sekretarz generalny.

2. Uzgodnienia dotyczące zmiany regulaminu pracowniczego odbywają się podczas przygotowań do posiedzeń komitetu ds. regulaminu pracowniczego i kolegium szefów administracji.

3. Procedurę uzgodnieniową wszczyna się między stronami na wniosek jednej z nich; po wystąpieniu z oficjalnym wnioskiem spotkania muszą rozpocząć się po co najmniej dwóch tygodniach.

Artykuł 7

1. Na początku każdego roku parlamentarnego (we wrześniu) odbywa się ogólne posiedzenie uzgodnieniowe zwołane przez przewodniczącego Parlamentu.

2. Oprócz przewodniczącego Parlamentu na uzgodnieniach tych gromadzą się wszystkie organizacje będące stronami niniejszego porozumienia, sekretarz generalny oraz wszystkie pozostałe pozostałe osoby wyznaczone przez przewodniczącego. Na posiedzeniu obecnych jest również trzech przedstawicieli komitetu pracowniczego.

Artykuł 8

Strony zobowiązują się określić w protokole, który zostanie załączony do niniejszego porozumienia, procedurę pojednawczą, która będzie stosowana w razie przerwy w pracy".

127 W tym względzie należy stwierdzić, że, jak wynika z art. 4 porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r., zakres stosowania procedury uzgodnieniowej określonej w tym porozumieniu obejmuje „projekty zmiany regulaminu pracowniczego", „wszelkich istotnych zmian ogólnych warunków zatrudnienia lub pracy urzędników lub innych pracowników"oraz „kwestie leżące w interesie ogólnym".

128 Po pierwsze, co się tyczy wyrażenia „projekty zmiany regulaminu pracowniczego", należy stwierdzić, że z art. 6 ust. 2 porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r. wynika, iż uzgodnienia dotyczące zmiany regulaminu pracowniczego odbywają się w trakcie przygotowań do posiedzeń komitetu ds. regulaminu pracowniczego i kolegium szefów administracji. Należy zaś przypomnieć, że zgodnie z art. 10 regulaminu pracowniczego opinii komitetu ds. regulaminu pracowniczego zasięga się w odniesieniu do każdego projektu przeglądu regulaminu pracowniczego. Wynika z tego, że projekty „zmiany regulaminu pracowniczego", do których odnosi się art. 4 lit. a) tego porozumienia ramowego są tym samym, co projekty przeglądu regulaminu pracowniczego, o których mowa w art. 10 regulaminu pracowniczego. Jednak, jak już stwierdzono w pkt 95 powyżej, art. 10 regulaminu pracowniczego nie miał zastosowania w postępowaniu prowadzącym do wydania zaskarżonych rozporządzeń. Wynika z tego, że art. 4 lit. a) tego porozumienia ramowego, gdy odnosi się do sytuacji przeglądu regulaminu pracowniczego w rozumieniu jego art. 10, nie może stanowić podstawy prawnej zastosowania procedury uzgodnieniowej określonej w tymże porozumieniu ramowym w niniejszej sprawie.

129 Po drugie, w odniesieniu do art. 4 lit. c) porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r. należy wskazać, że dotyczy on „kwestii leżących w interesie ogólnym, w granicach ustalonych w art. 7". Zgodnie z tym ostatnim przepisem przewodniczący Parlamentu jest obowiązany zwołać ogólne

posiedzenie uzgodnieniowe na początku każdego roku parlamentarnego, czyli we wrześniu. Można z tego więc wnioskować, że w ramach tego corocznego posiedzenia uzgodnieniowego ustalane są leżące w interesie ogólnym kwestie podlegające porozumieniu.

130 Tymczasem w niniejszym przypadku skarżące utrzymują, w ramach swego jedynego zarzutu co do istoty sprawy, że doroczne posiedzenie uzgodnieniowe, o którym mowa w art. 7 porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r., nie zostało zorganizowane, przez co z założenia nie można było ustalić, że wydanie zaskarżonych rozporządzeń jest kwestią leżącą w interesie ogólnym.

131 W tym względzie należy wskazać, że Parlament nie może powoływać się na taką okoliczność, choćby została ona wykazana, aby uzasadnić niezastosowanie procedury uzgodnieniowej, skoro zgodnie z art. 7 porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r. to właśnie Parlament miał zwołać doroczne posiedzenie uzgodnieniowe. Należy jednak zauważyć, że okoliczność, iż doroczne posiedzenie uzgodnieniowe nie zostało zorganizowane we wrześniu 2013 r. nie wywiera skutków w niniejszej sprawie. Zważywszy bowiem na to, że orzeczenie Trybunału w sprawach C-63/14, C-66/12 i C-196/12 zapadło dopiero w dniu 19 listopada 2013 r. i że Komisja przekazała Parlamentowi swój projekt dostosowania wynagrodzeń dopiero w dniu 10 grudnia 2013 r., wydanie zaskarżonych rozporządzeń tak czy inaczej nie mogło zostać poddane dyskusji na dorocznym posiedzeniu uzgodnieniowym, które powinno się odbyć we wrześniu 2013 r. Zatem art. 4 lit. c) tego porozumienia ramowego nie może uzasadnić zastosowania przewidzianej w tym porozumieniu ramowym procedury uzgodnieniowej przy przyjmowaniu zaskarżonych rozporządzeń.

132 Po trzecie, jeśli chodzi o „istotne zmiany ogólnych warunków zatrudnienia lub pracy urzędników lub innych pracowników", należy wskazać, że art. 4 lit. b) porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r. stanowi, iż „[OZZ] i komitet pracowniczy powinny ustalić za obopólną zgodą sytuacje objęte tym ustępem".

133 W odpowiedzi na środek organizacji postępowania zarządzony przez Sąd na podstawie art. 89 § 3 lit. a) i b) regulaminu postępowania skarżące oraz Parlament przedstawiły dokument zatytułowany: „Komitet pracowniczy [Parlamentu] i organizacje będące stronami porozumienia ramowego [z dnia 12 lipca 1990 r.] ustalają za obopólną zgodą, zgodnie z [art. 4 lit. b) tego porozumienia ramowego] następujący podział: Podział kompetencji między komitet pracowniczy i [OZZ] zgromadzone w komitecie międzyzwiązkowym" (zwany dalej „porozumieniem w sprawie podziału kompetencji między komitetem pracowniczym a OZZ").

134 W piśmie przewodnim do porozumienia w sprawie podziału kompetencji między komitetem pracowniczym a OZZ skierowanym do przewodniczącego Parlamentu przez komitet międzyzwiązkowy wskazano, że treść tego porozumienia została jednomyślnie przyjęta przez komitet międzyzwiązkowy na posiedzeniu w dniu 17 września 1996 r. w głosowaniu OZZ będących stronami porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r. i że została przyjęta przez komitet pracowniczy na zebraniu w dniu 30 września 1996 r. w głosowaniu, w którym oddano szesnaście głosów za, jeden przeciw, a cztery osoby wstrzymały się od głosu.

135 Punkt III porozumienia w sprawie podziału kompetencji między komitetem pracowniczym a OZZ stanowi:

„Z zastrzeżeniem określonych regulaminem pracowniczym przepisów i procedur działanie [OZZ] zgromadzonych w komitecie międzyzwiązkowym prowadzona jest w obszarze definiowania, zmiany i oceny polityki personalnej oraz we wszystkich dziedzinach istotnych z punktu widzenia ogólnych warunków zatrudnienia personelu. Obejmuje ona w szczególności następujące sytuacje:

— zmianę ogólnych warunków zatrudnienia we wszystkich przypadkach, gdy Rada podejmuje decyzję na wniosek Komisji, dotyczących personelu wszystkich instytucji (regulaminu pracowniczego, WZIP, wynagrodzeń), oraz jej wdrożenie;

— istotną zmianę warunków zatrudnienia lub pracy, a także ogólnych przepisów wykonawczych i uregulowań przyjmowanych w instytucjach lub przez kolegium szefów administracji;

— poszukiwanie rozwiązań w razie zaniechań organów doradczych lub biorących udział w zarządzaniu, lub w razie pojawienia się w nich poważnych rozbieżności;

— zmianę warunków funkcjonowania organów doradczych lub biorących udział w zarządzaniu (tworzenie, zmiana kompetencji, zmiana składu);

— kwestie leżące w interesie ogólnym i roszczenia dotyczące dziedzin nieobjętych działaniem organów doradczych lub biorących udział w zarządzaniu".

136 Zgodnie z pkt IV porozumienia w sprawie podziału kompetencji między komitetem pracowniczym a OZZ zmiana tego porozumienia może nastąpić na wniosek jednej ze stron.

137 Parlament podnosi, że porozumienie w sprawie podziału kompetencji między komitetem pracowniczym a OZZ nie może być dla niego wiążące, gdyż dokonuje podziału kompetencji wykraczającego poza te określone w art. 4 lit. b) porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r. Parlament wskazuje tytułem przykładu, że przypadek „zmiany ogólnych warunków zatrudnienia we wszystkich przypadkach, gdy Rada podejmuje decyzję na wniosek Komisji, dotyczących personelu wszystkich instytucji (regulaminu pracowniczego, WZIP, wynagrodzeń), oraz jej wdrożenia" podlega normalnie art. 4 lit. a) tego porozumienia ramowego.

138 Zdaniem Parlamentu z porozumienia w sprawie podziału kompetencji między komitetem pracowniczym a OZZ wynika, że te ostatnie mogą odgrywać rolę w konsultacjach dotyczących kwestii wynagrodzeń tylko wówczas gdy, po pierwsze, przedmiot dotyczący wynagrodzeń rzeczywiście stanowi istotną zmianę warunków pracy, a po drugie, jeżeli rzeczywiście stanowi przedmiot konsultacji zorganizowanych zgodnie z regułami porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r.

139 Parlament podnosi ponadto, że w ostatnich latach porozumienie ramowe z dnia 12 lipca 1990 r., a także porozumienie w sprawie podziału kompetencji między komitetem pracowniczym a OZZ były wielokrotnie krytykowane zarówno przez OZZ, jak i komitet pracowniczy. Otóż OZZ uznały, że to porozumienie ramowe powinno zostać zmienione, lecz klauzula wymagająca jednomyślności stała temu dotychczas na przeszkodzie. Parlament przedstawił również decyzję podjętą przez komitet pracowniczy na posiedzeniu w dniu 30 marca i 1 kwietnia 2014 r., w której wzywa on do zmiany tego porozumienia ramowego, po zbadaniu jej zgodności z regulaminem pracowniczym, oraz porozumienia w sprawie podziału kompetencji między komitetem pracowniczym a OZZ, tak by odzwierciedlało ono podział kompetencji ustalony obecnie w art. 9 ust. 3 i art. 10–10c regulaminu pracowniczego, i zleca swemu przewodniczącemu skierowanie sprawy do właściwych organów Parlamentu.

140 [Sprostowany postanowieniem z dnia 28 listopada 2016 r.] W tym względzie należy wskazać, podobnie jak czyni to Parlament, że porozumienie w sprawie podziału kompetencji między komitetem pracowniczym a OZZ należy interpretować w świetle art. 4 lit. b) porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r. w ten sposób, że nie dopuszcza ono przyznania komitetowi pracowniczemu lub OZZ kompetencji wykraczających poza sam przedmiot tego przepisu, dotyczącego „istotnych zmian ogólnych warunków zatrudnienia lub pracy urzędników lub innych pracowników". Wynika z tego, że porozumienie w sprawie podziału kompetencji nie może rozszerzyć zakresu stosowania art. 4 lit. b) tego porozumienia ramowego na sytuacje podlegające art. 4 lit. a) i c) tego porozumienia ramowego.

141 To w świetle tego stwierdzenia należy interpretować pkt III tiret pierwsze porozumienia w sprawie podziału kompetencji między komitetem pracowniczym a OZZ w ten sposób, że dotyczy on sytuacji, w których istotna zmiana ogólnych warunków zatrudnienia może wynikać z decyzji Rady podjętej na wniosek Komisji, dotyczącej wynagrodzeń.

142 Zaś zważywszy zarówno na przedmiot zaskarżonych rozporządzeń, mających na celu dostosowanie wynagrodzeń i emerytur urzędników i innych pracowników Unii oraz współczynników korygujących stosowanych w odniesieniu do wynagrodzeń i emerytur za lata 2011 i 2012, jak i na zastosowanie klauzuli wyjątkowej z art. 10 załącznika XI do regulaminu pracowniczego, pozwalającej na odstąpienie od metody corocznego dostosowania wynagrodzeń przewidzianej w art. 3 tego załącznika i przyznającej Komisji kompetencje do przedstawienia wszelkich „właściwych środków", należy uznać, że mogły one spowodować istotną zmianę ogólnych warunków zatrudnienia w rozumieniu art. 4 lit. b) porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r., a więc podlegać przewidzianej w nim procedurze uzgodnieniowej.

143 Wbrew temu, co utrzymuje Parlament, to, czy zaskarżone rozporządzenia ostatecznie spowodowały istotne zmiany ogólnych warunków zatrudnienia lub pracy urzędników lub innych pracowników Unii jest nieistotne dla ustalenia, czy mają zastosowanie przepisy proceduralne, które ze swej natury poprzedzają wydanie tych rozporządzeń.

144 Wynika z tego, że SFIE-PE mogła w ramach postępowania, które doprowadziło do wydania zaskarżonych rozporządzeń, powołać się na gwarancje proceduralne przewidziane w porozumieniu ramowym z dnia 12 lipca 1990 r.

145 W świetle powyższych rozważań należy stwierdzić, że zgodnie z orzecznictwem przytoczonym w pkt 55 powyżej SFIE-PE ma na podstawie art. 263 TFUE legitymację do wniesienia skargi o stwierdzenie nieważności zaskarżonych rozporządzeń. Skarga jest natomiast niedopuszczalna w zakresie, w jakim została wniesiona przez TAO-AFI, gdyż skarżące nie wykazały, że ma ona w niniejszej sprawie legitymację czynną.

Co do istoty

146 Na poparcie swego jedynego zarzutu skarżące podnoszą w istocie, że nie zasięgnięto ich opinii w postępowaniu, które doprowadziło do wydania zaskarżonych rozporządzeń. W szczególności utrzymują, że Komisja nie zasięgnęła ich opinii na temat projektu zmiany regulaminu pracowniczego zanim przedłożyła go Parlamentowi i Radzie i że Parlament w trakcie rokowań trójstronnych też się z nimi nie skonsultował. W replice skarżące podnoszą również, że zaskarżone rozporządzenia zostały wydane z naruszeniem trójstronnej procedury uzgodnieniowej w dziedzinie stosunków z personelem, przewidzianej w decyzji Rady z dnia 23 czerwca 1981 r. W szczególności zarzucają Parlamentowi, że odmówił wzięcia udziału w tej procedurze uzgodnieniowej przy przyjmowaniu zaskarżonych rozporządzeń.

147 Taki brak konsultacji stanowił naruszenie ich prawa do informacji i konsultacji, zapisanego w art. 27 i 28 karty praw podstawowych i w art. 154 TFUE, w postaci gwarantowanej przez przepisy dyrektywy 2002/14, art. 9 ust. 3, art. 10, 10a, 10b, 10c, 24b, 55 i art. 1 załącznika II do regulaminu pracowniczego w brzmieniu zmienionym rozporządzeniem nr 1023/2013, oraz przez porozumienia ramowe z dnia 12 lipca 1990 r. i z dnia 18 grudnia 2008 r. zawarte, odpowiednio, przez Parlament i Komisję z szeregiem OZZ, a także przez decyzję Rady ustanawiającą trójstronną procedurę uzgodnieniową z dnia 23 czerwca 1981 r.

148 W tym względzie należy w wstępie wskazać, że zgodnie z orzecznictwem, skoro SFIE-PE nie podniosła żadnego elementu prawnego lub nowej okoliczności faktycznej w celu uzasadnienia opóźnienia, część zarzutu dotyczącą naruszenia procedury uzgodnieniowej przewidzianej w decyzji Rady z dnia 23 czerwca 1981 r., podniesioną po raz pierwszy w replice, należy odrzucić jako niedopuszczalną (wyrok z dnia 8 marca 2007 r., France Télécom/Komisja, T-340/04, EU:T:2007:81, pkt 164).

149 Jeśli chodzi o twierdzenia skarżących, że art. 9 ust. 3, art. 10a, 24b i 55 regulaminu pracowniczego oraz art. 1 załącznika II do regulaminu pracowniczego zostały naruszone w trakcie postępowania, które doprowadziło do wydania zaskarżonych rozporządzeń, należy przypomnieć, że na mocy art. 21 akapit pierwszy statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, znajdującego zastosowanie do postępowania przed Sądem na podstawie jego art. 53 akapit pierwszy, oraz art. 44 § 1 lit. c) regulaminu postępowania z dnia 2 maja 1991 r., znajdującego zastosowanie przy wnoszeniu skargi wszczynającej postępowanie, skarga powinna w szczególności zawierać zwięzłe przedstawienie powołanych zarzutów. Winna ona z tego względu wyjaśniać, na czym polega zarzut, na którym się opiera, skutkiem czego jego wyłącznie abstrakcyjne sformułowanie nie spełnia wymogów statutu Trybunału i regulaminu postępowania. Ponadto przedstawienie zarzutów powinno być dostatecznie jasne i dokładne, aby umożliwić stronie pozwanej przygotowanie obrony, a Sądowi – rozstrzygnięcie skargi, jeśli okaże się to konieczne, bez pomocy innych informacji. Zasada pewności prawa i prawidłowego administrowania wymiarem sprawiedliwości wymaga dla dopuszczalności skargi, a konkretniej zarzutu zawartego w skardze, by istotne okoliczności faktyczne i prawne, na których zostały one oparte, wynikały w sposób spójny i zrozumiały z samej treści skargi. Ponieważ skarżące w ogóle nie sprecyzowały swego zarzutu dotyczącego naruszenia art. 9 ust. 3, art. 10a, 24b i 55 regulaminu pracowniczego oraz art. 1 załącznika II do regulaminu pracowniczego, zarzut ten należy uznać za niedopuszczalny.

150 Jeśli chodzi o podnoszone naruszenie przepisów art. 154 TFUE, dyrektywy 2002/14 oraz art. 10 regulaminu pracowniczego, należy wskazać, że nie mają one zastosowania w postępowaniu, które doprowadziło do wydania zaskarżonych rozporządzeń, przez co zarzut ten należy oddalić jako bezzasadny.

151 Jeśli chodzi o podnoszone naruszenie gwarancji proceduralnych przewidzianych w porozumieniu z dnia 18 grudnia 2008 r., należy przypomnieć, że choć SFIE-PE nie jest w stanie polegać na prawach proceduralnych wynikających z tego porozumienia, którego nie jest stroną, brak poszanowania norm proceduralnych dotyczących przyjęcia aktu Unii, ustanowionych przez same właściwe instytucje, takich jak te wynikające z omawianego porozumienia, stanowi naruszenie istotnych wymogów proceduralnych w rozumieniu art. 263 akapit drugi TFUE, które może być badane przez sąd Unii nawet z urzędu (zob. podobnie wyroki: z dnia 13 grudnia 2007 r., Angelidis/Parlament, T-113/05, EU:T:2007:386, pkt 62; z dnia 2 października 2009 r., Cypr/Komisja, T-300/05 i T-316/05, nieopublikowany, EU:T:2009:380, pkt 205, 206; z dnia 8 lipca 2010 r., Komisja/Putterie-De-Beukelaer, T-160/08 P, EU:T:2010:294, pkt 63).

152 Jednak w niniejszym przypadku należy stwierdzić, że z akt sprawy nie wynika, iż naruszono uprawnienia proceduralne którejś z reprezentatywnych OZZ będących stronami w rozumieniu art. 8 tego porozumienia.

153 Należy więc ocenić zasadność części zarzutu dotyczącej naruszenia porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r.

154 Skarżące podnoszą w istocie, że Parlament nie zorganizował dorocznego posiedzenia uzgodnieniowego przewidzianego w art. 7 porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r., mimo pism kierowanych w tej sprawie do przewodniczącego Parlamentu. Wyjaśniają, że to porozumienie ramowe nie przewiduje żadnych szczególnych wymogów formalnych w zakresie wniosku o podjęcie uzgodnień, przewiduje natomiast formalną procedurę uzgodnieniową w art. 7.

155 Należy tymczasem wskazać na wstępie, że skarżące zdają się mylić doroczne posiedzenie uzgodnieniowe, które zgodnie z art. 7 porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r. powinno zostać zwołane z inicjatywy przewodniczącego Parlamentu na początku każdego roku parlamentarnego, z procedurą uzgodnieniową we właściwym znaczeniu, która wszczynana jest między stronami zgodnie z art. 6 ust. 3 tego porozumienia ramowego na wniosek jednej z nich.

156 Jeżeli argumentacja skarżących dotyczy podnoszonego braku zwołania dorocznego posiedzenia uzgodnieniowego, należy przypomnieć, że, jak już wyjaśniono w pkt 131 powyżej, nawet jeśli ta okoliczność zostanie wykazana, nie może ona mieć wpływu na procedurę wydania zaskarżonych rozporządzeń, gdyż posiedzenie to powinno było w każdym razie zostać zwołane w okresie, w którym Komisja jeszcze nie przedłożyła projektu dostosowania wynagrodzeń Parlamentowi.

157 Gdyby argumentacja skarżących dotyczyła odmowy wszczęcia przez Parlament procedury uzgodnieniowej, to należy przypomnieć, że zgodnie z art. 6 ust. 3 porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r. spotkania uzgodnieniowe rozpoczynają się w terminie dwóch tygodni po wystąpieniu z formalnym wnioskiem. Faktycznie, jak podnoszą skarżące, omawiane porozumienie ramowe nie wyjaśnia, co stanowi formalny wniosek o wszczęcie procedury uzgodnieniowej.

158 Należy jednak uznać, że w takim wniosku powinna przynajmniej być wyraźna mowa o procedurze uzgodnieniowej określonej w porozumieniu ramowym z dnia 12 lipca 1990 r. i że powinien być on skierowany do danej instytucji.

159 Tymczasem w niniejszym przypadku należy stwierdzić, że dokumenty, do których odnoszą się skarżące, nie stanowią formalnych wniosków o wszczęcie procedury uzgodnieniowej w rozumieniu art. 6 ust. 3 porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r.

160 Przede wszystkim, co się tyczy pism centralnego komitetu pracowniczego z dni 17 grudnia 2013 r. i 4 marca 2014 r., w których skarży się on w szczególności na brak uprzednich uzgodnień dotyczących projektu dostosowania wynagrodzeń przedłożonego przez Komisję Parlamentowi i Radzie oraz na czysto polityczne podstawy proponowanych liczb, nieznajdujących poparcia w żadnych obiektywnych danych statystycznych i nieodzwierciedlających zakresu swobody, którym dysponowała Komisja, należy stwierdzić, po pierwsze, że nie były one skierowane do Parlamentu, tylko do Komisji, a po drugie, że miały na celu zwrócenie się do Komisji o obronę interesów jej personelu i o wycofanie jej projektu dostosowania wynagrodzeń.

161 Idąc dalej, jeśli chodzi o list otwarty z dnia 18 grudnia 2013 r. skierowany przez skarżące do przewodniczącego Parlamentu, którego treść jest w znacznej mierze identyczna z korespondencją skierowaną do Komisji przez centralny komitet pracowniczy w dniu 17 grudnia 2013 r., należy stwierdzić, że nie zawiera on żadnego wniosku o zorganizowanie spotkania uzgodnieniowego, tylko ma na celu zwrócenie się do przewodniczącego Parlamentu o potwierdzenie, że pierwotny projekt dostosowania wynagrodzeń Komisji, czyli o 1,7% za lata 2011 i 2012, nie podlega negocjacjom.

162 Wreszcie, w odniesieniu do listu otwartego skierowanego do przewodniczącego Parlamentu z dnia 26 lutego 2014 r., należy stwierdzić, że, po pierwsze, ani SFIE-PE ani zgrupowanie związkowe, do którego wówczas należała SFIE-PE nie są jego sygnatariuszami, a po drugie, ma on na celu wezwanie Parlamentu jako współlegislatora do ponownego rozpatrzenia projektu dostosowania wynagrodzeń Komisji w świetle „istniejących obiektywnych danych" i do uwzględnienia „danej sytuacji gospodarczej i społecznej oraz – w odpowiednim razie – innych czynników, które powinny być brane pod uwagę, takich jak te związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, a w szczególności wymogi dotyczące naboru", do czego wzywał Komisję Trybunał w wyrokach z dnia 19 listopada 2013 r., Komisja/Rada (C-63/12, EU:C:2013:752) i z dnia 19 listopada 2013 r., Komisja/Rada (C-196/12, EU:C:2013:753).

163 Wynika z tego, że skarżące wciąż nie wykazały, iż przy wydawaniu zaskarżonych rozporządzeń zostały naruszone przepisy porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r.

164 Ze wszystkich powyższych rozważań wynika, że jedyny zarzut powinien zostać oddalony jako bezzasadny.

W przedmiocie kosztów

165 Zgodnie z art. 134 § 1 regulaminu postępowania kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę. Ponieważ skarżące przegrały sprawę, należy obciążyć je kosztami zgodnie z żądaniem Parlamentu i Rady.

166 Komisja pokrywa własne koszty zgodnie z art. 138 § 1 regulaminu postępowania.

Z POWYŻSZYCH WZGLĘDÓW

SĄD (ósma izba),

orzeka, co następuje:

1) Skarga zostaje oddalona.

2) Association des fonctionnaires indépendants pour la défense de la fonction publique européenne (TAO-AFI) i Syndicat des fonctionnaires internationaux et européens – Section du Parlement européen (SFIE-PE) zostają obciążone kosztami postępowania.

3) Komisja Europejska pokrywa własne koszty.

Gratsias Kancheva Wetter

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 15 września 2016 r.

Podpisy

Spis treści

Okoliczności powstania sporu 2

Postępowanie i żądania stron 9

Co do prawa 10

W przedmiocie dopuszczalności 10

W przedmiocie oddziaływania na własne interesy skarżących 11

W przedmiocie istnienia przepisu prawnego wyraźnie przyznającego stowarzyszeniom zawodowym szereg uprawnień proceduralnych 12

– W przedmiocie porozumienia ramowego z dnia 18 grudnia 2008 r. 17

– W przedmiocie porozumienia ramowego z dnia 12 lipca 1990 r. 22

Co do istoty 26

W przedmiocie kosztów 29