

Sprawa T-307/01

Jean-Paul François przeciwko Komisji Wspólnot Europejskich

Urzednicy — Środki dyscyplinarne — Przeniesienie na niższy stopień — Umowa o ochronę budynków Komisji — Rozsądny termin — Postępowanie karne — Skarga o odszkodowanie

Wyrok Sądu Pierwszej Instancji (piąta izba) z dnia 10 czerwca 2004 r. II - 1674

Streszczenie wyroku

1. *Urzednicy — Środki dyscyplinarne — Postępowanie dyscyplinarne — Terminy ustalone w art. 7 załącznika IX — Obowiązek działania administracji w rozsądnym terminie — Nieprzestrzeganie — Konsekwencje (regulamin pracowniczy, załącznik IX, art. 7)*

2. *Urzednicy — Środki dyscyplinarne — Wszczęcie postępowania dyscyplinarnego — Termin przedawnienia — Brak — Obowiązek działania administracji w rozsądnym terminie — Niedotrzymanie — Konsekwencje*
(regulamin pracowniczy, art. 86–89; załącznik IX)
3. *Urzednicy — Środki dyscyplinarne — Postępowanie dyscyplinarne — Postępowanie dyscyplinarne i karne prowadzone równolegle w związku z tymi samymi faktami — Obowiązek spoczywający na administracji, aby nie regulować ostatecznie sytuacji urzędnika do czasu uprawomocnienia się orzeczenia sądu karnego*
(regulamin pracowniczy, art. 8 akapit piąty; załącznik IX, art. 7 akapit drugi)
4. *Urzednicy — Środki dyscyplinarne — Postępowanie dyscyplinarne — Postępowanie dyscyplinarne i karne prowadzone równolegle w związku z tymi samymi faktami — Cel zawieszenia postępowania dyscyplinarnego — Obowiązek przestrzegania ustaleń faktycznych dokonanych przez sąd w ramach postępowania karnego — Możliwość ich kwalifikacji w świetle pojęcia przewinienia dyscyplinarnego*
(regulamin pracowniczy, art. 88 akapit piąty)
5. *Urzednicy — Prawa i obowiązki — Nadużywanie umowy o ochronę w celu zatrudnienia współpracownika wykonującego prace biurowe — Powszechna praktyka, niemająca sama w sobie charakteru oszustwa — Niezawiadomienie albo nieodżegnanie się — Naruszenie obowiązków regulaminowych — Brak w odniesieniu do urzędnika kategorii B*
(regulamin pracowniczy, art. 11)
6. *Urzednicy — Skarga — Skarga o odszkodowanie — Uchylenie zaskarżonego aktu niezapewniającego odpowiedniego zadośćuczynienia krzywdy — Krzywda wyrządzona nieprawidłowym postępowaniem dyscyplinarnym*
(regulamin pracowniczy, art. 91)

1. Choć ściśle terminy przewidziane w art. 7 załącznika IX do regulaminu pracowniczego dokonywania czynności w postępowaniu dyscyplinarnym nie są terminami zawitymi, ustanawiają one jednak pewne zasady prawidłowego administrowania, w celu uniknięcia, w interesie zarówno administracji, jak i urzędników, nieuzasadnionej zwłoki

w wydaniu decyzji kończącej postępowanie dyscyplinarne. Stąd władze dyscyplinarne mają obowiązek prowadzić postępowanie dyscyplinarne sprawnie i działać w taki sposób, by każda czynność w postępowaniu następowała w rozsądnym terminie po czynności poprzedniej. Nieprzestrzeganie tych terminów, co można oceniać wyłącznie

w świetle szczególnych okoliczności sprawy, może pociągnąć za sobą uchYLENIE aktu wydanego po terminie.

obrony, mogłyby okazać się szczególnie utrudnione w przypadku upływu dłuższego okresu od momentu, gdy te fakty i czyny miały miejsce, do rozpoczęcia postępowania dyscyplinarnego.

(por. pkt 47)

(por. pkt 48, 49)

2. Nawet w braku terminu przedawnienia w przepisach art. 86–89 regulaminu pracowniczego oraz jego załączniku IX, władze dyscyplinarne — w szczególności od momentu powzięcia przez administrację wiadomości o faktach i czynach mogących stanowić naruszenie obowiązków urzędnika wynikających z regulaminu pracowniczego — mają obowiązek działać w taki sposób, by wszczęcie postępowania prowadzącego do wymierzenia kary dyscyplinarnej nastąpiło w rozsądnym terminie. Niedotrzymanie tego terminu, co należy oceniać w świetle okoliczności sprawy, może spowodować bezprawność postępowania dyscyplinarnego wszczętego z nadmierną zwłoką, a w następstwie uchYLENIE kary wymierzonej w wyniku tego postępowania.
3. Z art. 88 akapit piąty regulaminu pracowniczego wynika, że organ powołujący nie może uregulować ostatecznie na gruncie odpowiedzialności dyscyplinarnej sytuacji urzędnika, podejmując decyzję co do faktów będących przedmiotem postępowania karnego, do czasu uprawomocnienia się orzeczenia sądu karnego rozpatrującego sprawę. Stąd przepis ten nie przyznaje temu organowi uprawnienia do podjęcia decyzji dyskrecjonalnej, w odróżnieniu od art. 7 akapit drugi załącznika IX do regulaminu pracowniczego, zgodnie z którym komisja dyscyplinarna może, w razie postępowania przed sądem karnym, wstrzymać wydanie opinii do czasu wydania orzeczenia sądowego.

(por. pkt 59)

Nadmierne opóźnianie wszczęcia postępowania dyscyplinarnego stawiałoby pod znakiem zapytania zasadę bezpieczeństwa prawnego. Zarówno ocena przez administrację faktów i czynów mogących stanowić przewinienie dyscyplinarne, jak i korzystanie przez urzędnika z prawa do

4. Artykuł 88 akapit piąty regulaminu pracowniczego służy dwojakim celom. Z jednej strony, przepis ten wynika z woli nie pogarszania sytuacji urzędnika

w ramach wszczętego przeciwko niemu postępowania karnego w sprawie okoliczności faktycznych będących jednocześnie przedmiotem postępowania dyscyplinarnego w instytucji, w której pracuje. Z drugiej strony, zawieszenie postępowania dyscyplinarnego do czasu zakończenia postępowania karnego pozwala uwzględnić, w postępowaniu dyscyplinarnym, ustalenia faktyczne poczynione przez sędziego karnego, po uprawomocnieniu się orzeczenia. W istocie art. 88 akapit piąty regulaminu pracowniczego ustanawia zasadę, zgodnie z którą „proces karny wiąże postępowanie dyscyplinarne”, co znajduje uzasadnienie w szczególności w fakcie, że krajowe sądy karne dysponują znacznie większymi uprawnieniami śledczymi niż organ powołujący. Stąd w przypadku gdy te same czyny mogą stanowić przestępstwo oraz naruszenie obowiązków urzędnika wynikających z regulaminu pracowniczego, administracja jest związana ustaleniami faktycznymi dokonanyymi przez sąd w ramach postępowania karnego. Jeżeli ten ostatni stwierdzi zaistnienie określonych okoliczności faktycznych, administracja może następnie dokonać ich kwalifikacji prawnej w świetle pojęcia przewinienia dyscyplinarnego, badając przede wszystkim, czy okoliczności te stanowią naruszenie obowiązków regulaminowych.

(por. pkt 75)

5. Nieuzasadnione jest zarzucanie urzędnikowi kategorii B, który zgodnie z art. 5 ust. 1 regulaminu pracowniczego, wypełniać ma zadania o charakterze wykona-

wczym i koordynacyjnym, ale nie kierowniczym, bo takie należą do urzędników kategorii A, niedopełnienie obowiązków regulaminowych z tego tylko względu, że nie zawiadomił o fakcie, iż jeden z kolegów wykonujący prace biurowe pobiera wynagrodzenie w spółce wykonującej zamówienie na ochronę albo na nieodżegnaniu się od tych praktyk we właściwy sposób, co było praktyką zorganizowaną przez różne służby instytucji, powszechną, zainicjowaną przez kierownictwo instytucji i która, jakkolwiek nieprawidłowa, nie miała sama w sobie charakteru oszustwa.

(por. pkt 92, 93)

6. Z wyjątkiem sytuacji nadzwyczajnych, uchylenie decyzji zaskarżonej przez urzędnika stanowi samo z siebie odpowiednie, i w zasadzie wystarczające, zadośćuczynienie za krzywdę, jaką urzędnik mógł ponieść.

Z drugiej strony, jeśli w postępowaniu dyscyplinarnym wydawane różnorodne opinie administracyjne i decyzje formułowały pod adresem skarżącego oskarżenia, które okazały się nieprawdziwe, jeśli instytucja wszczęła postępowanie dyscyplinarne łamiąc zasadę rozsądnego ter-

minu, a ponadto to postępowanie trwało prawie trzy lata do momentu wymierzenia kary i nie zostało zawieszone do czasu zakończenia postępowania karnego przeciwko skarżącemu, to należy uznać, że wszystkie te okoliczności naraziły na szwank dobre imię skarżącego, spowodowały problemy w jego życiu osobistym i pozostawiły go w długim okresie niepewności, wyrzą-

dzając mu krzywdę, która nie została naprawiona w odpowiedni sposób przez uchylene zaskarżonej decyzji, które nie mogło wymazać jej wstecz.

(por. pkt 110)