

POSTANOWIENIE SĄDU DO SPRAW SŁUŻBY PUBLICZNEJ
(trzecia izba)
z dnia 12 listopada 2008 r.*

Służba publiczna — Asystent techniczny — Zarzut niewłaściwości
Sądu — Zarzut niedopuszczalności — Brak właściwości Sądu

W sprawie F-88/07

mającej za przedmiot skargę wniesioną na podstawie art. 236 WE i art. 152 EA,

Juan Luís Domínguez González, zamieszkały w Gérone (Hiszpania),
początkowo reprezentowany przez adwokata R. Nicolazziego Angelatsa,
a następnie przez adwokatów R. Nicolazziego Angelatsa oraz M.C. Oller Gil,

strona skarżąca,

przeciwko

Komisji Wspólnot Europejskich, reprezentowanej przez J. Curralla oraz
L. Lozano Palacios, działających w charakterze pełnomocników,

strona pozwana,

* Język postępowania: hiszpański.

SĄD (trzecia izba),

w składzie: P. Mahoney (sprawozdawca), przewodniczący, I. Boruta i H. Tagaras, sędziowie,

sekretarz: W. Hakenberg,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 18 czerwca 2008 r.,

wydaje następujące

Postanowienie

- 1 Skargą złożoną w sekretariacie Sądu w dniu 29 sierpnia 2007 r. J.L. Domínguez González wniósł o zasądzenie od Komisji Wspólnot Europejskich zapłaty kwoty 20 310,68 EUR tytułem odszkodowania za poniesioną szkodę, która została mu wyrządzona rozwiązaniem umowy o pracę po wykonaniu pracowniczych badań lekarskich.

Ramy prawne

- 2 Zgodnie z art. 235 WE „Trybunał Sprawiedliwości jest właściwy do orzekania w sporach dotyczących odszkodowań określonych w artykule 288 akapit drugi [WE]”.
- 3 Na mocy art. 236 WE „Trybunał Sprawiedliwości jest właściwy do orzekania w każdym sporze między Wspólnotą i jej pracownikami, w granicach i na warunkach określonych w regulaminie pracowniczym lub warunkach zatrudnienia”.
- 4 Artykuł 238 WE stanowi, że „Trybunał Sprawiedliwości jest właściwy do orzekania na mocy klauzuli arbitrażowej umieszczonej w umowie prawa publicznego lub prywatnego, zawartej przez Wspólnotę lub w jej imieniu”.
- 5 Artykuł 282 WE brzmi:

„W każdym z państw członkowskich Wspólnota posiada zdolność prawną i zdolność do czynności prawnych o najszerszym zakresie przyznanym przez ustawodawstwa krajowe osobom prawnym; może ona zwłaszcza nabywać lub zbywać mienie ruchome i nieruchome oraz stawać przed sądem. W tym zakresie jest ona reprezentowana przez Komisję”.

6 Artykuł 288 akapit drugi WE stanowi:

„W dziedzinie odpowiedzialności pozaumownej Wspólnota powinna naprawić, zgodnie z zasadami ogólnymi, wspólnymi dla praw państw członkowskich, szkody wyrządzone przez jej instytucje lub jej pracowników przy wykonywaniu ich funkcji”.

7 Zgodnie z art. 46 statutu Trybunału Sprawiedliwości:

„Roszczenia wynikające z odpowiedzialności pozaumownej Wspólnot ulegają przedawnieniu z upływem pięciu lat od zdarzenia stanowiącego podstawę tej odpowiedzialności [...]”.

8 Artykuł 1 załącznika do statutu Trybunału Sprawiedliwości stanowi:

„Sąd do spraw Służby Publicznej Unii Europejskiej [...] jest właściwy do rozpoznawania w pierwszej instancji sporów między Wspólnotami a jej pracownikami na mocy art. 236 [...] WE i art. 152 [...] EA, w tym sporów między organami i jednostkami organizacyjnymi a ich personelem, w odniesieniu do których przyznano właściwość Trybunałowi Sprawiedliwości”.

9 Tytuł VII zatytułowany „Środki prawne” Regulaminu pracowniczego urzędników Wspólnot Europejskich (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym”) zawiera art. 91, który stanowi, że „Trybunał Sprawiedliwości [...] jest właściwy w zakresie rozstrzygania wszelkich sporów pomiędzy Wspólnotami a osobami, wobec których stosuje się niniejszy regulamin pracowniczy [...]”.

- 10 Artykuł 1 Warunków zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich, w wersji obowiązującej w dacie zawarcia umowy o pracę przez skarżącego (zwanych dalej „starymi WZIP” lub „WZIP”), stanowi:

„Warunki zatrudnienia odnoszą się do pracowników zatrudnionych przez Wspólnoty na podstawie umowy.

Do pracowników tych zalicza się:

- personel tymczasowy,
- personel pomocniczy,
- personel miejscowy,
- specjalnych doradców”.

- 11 Zgodnie z art. 2 starych WZIP:

„Do celów niniejszych warunków zatrudnienia przez »personel tymczasowy« rozumie się:

- a) personel zatrudniony na stanowisku, które znajduje się na liście stanowisk załączonej do sekcji budżetu odnoszącej się do każdej instytucji i które władze budżetowe zaklasyfikowały jako stanowisko tymczasowe;
- b) personel zatrudniony tymczasowo na stałym stanowisku, znajdującym się na liście stanowisk załączonej do sekcji budżetu właściwej dla każdej instytucji;

- c) personel, z wyłączeniem urzędników Wspólnot, zatrudniony do pomocy osobie pełniącej urząd przewidziany w traktatach ustanawiających Wspólnoty lub Traktacie ustanawiającym jedną Radę i jedną Komisję Europejskich, lub wyłonionym w drodze wyborów przewodniczącemu jednej z instytucji lub organów Wspólnot, bądź przewodniczącemu jednej z grup politycznych w Parlamencie Europejskim [który to personel nie jest rekrutowany spośród urzędników Wspólnot];
- d) personel zatrudniony tymczasowo na stałym stanowisku opłacanym ze środków na badania i inwestycje, znajdującym się na liście stanowisk załączonej do budżetu, właściwej dla danej instytucji”.

12 Na mocy art. 3 starych WZIP:

„Do celów niniejszych warunków zatrudnienia przez »personel pomocniczy« rozumie się:

- a) personel zatrudniony, w ramach limitów określonych w art. 52, na pełny etat lub na część etatu w instytucji, lecz któremu nie powierzono stanowiska znajdującego się na liście stanowisk załączonej do sekcji budżetu właściwej dla tej instytucji;
- b) personel zatrudniony, po zbadaniu możliwości tymczasowego wyznaczenia na to stanowisko urzędników danej instytucji, w celu zastąpienia niektórych osób, które nie są w stanie w danej chwili pełnić swoich obowiązków [...]”.

13 Zgodnie z art. 4 starych WZIP:

„Do celów niniejszych warunków zatrudnienia przez »personel miejscowy« rozumie się personel zatrudniony zgodnie z miejscową praktyką do prac fizycznych lub usługowych, któremu powierzono stanowisko niezajdujące

się na liście stanowisk dołączonej do sekcji budżetu odnoszącej się do każdej instytucji, i opłacany ze środków ogólnych przeznaczonych na ten cel zgodnie z tą sekcją budżetu. W drodze wyjątku personel zatrudniony w celu spełniania obowiązków kierowniczych w biurach prasowych i informacji przy Komisji Wspólnot Europejskich może być również uważany za personel miejscowy.

W miejscach pracy poza państwami Wspólnoty personel zatrudniony do pełnienia obowiązków innych niż wymienione w akapicie pierwszym, które w interesie służby nie mogą być przydzielone urzędnikowi lub pracownikowi mającemu inne kompetencje w rozumieniu art. 1, może być uważany za personel miejscowy”.

14 Zgodnie z art. 5 starych WZIP:

„Do celów niniejszych warunków zatrudnienia przez »specjalnego doradcę« rozumie się osobę, która z tytułu szczególnych kwalifikacji i pomimo wykonywania pracy zarobkowej w innym charakterze zaangażowana jest do pomocy jednej z instytucji Wspólnot regularnie lub na czas określony i która opłacana jest ze środków ogólnych przeznaczonych na ten cel zgodnie z sekcją budżetu odnoszącą się do instytucji, dla której świadczy usługi”.

15 Artykuł 79 starych WZIP ma następujące brzmienie:

„Z zastrzeżeniem przepisów niniejszego tytułu, warunki zatrudnienia personelu miejscowego, a w szczególności:

- a) sposób zatrudniania i rozwiązania umowy,
- b) urlopy oraz
- c) wynagrodzenie,

określa każda instytucja zgodnie z aktualnymi zasadami i praktyką w miejscu pełnienia obowiązków”.

16 Art. 81 starych WZIP stanowi, co następuje:

„1. Wszelkie spory pomiędzy instytucją a członkiem personelu miejscowego pełniąc[ym] służbę w państwie członkowskim rozstrzyga właściwy sąd zgodnie z obowiązującym prawem w miejscu pełnienia obowiązków przez pracownika.

2. Wszelkie spory pomiędzy instytucją a członkiem personelu miejscowego pełniąc[ym] służbę w państwie trzecim rozstrzyga sąd arbitrażowy zgodnie z warunkami określonymi w klauzuli arbitrażowej zawartej w umowie”.

17 Na mocy art. 122 warunków zatrudnienia innych pracowników Wspólnot, w wersji obowiązującej po dniu 1 maja 2004 r. (zwanym dalej „nowymi WZIP” lub „WZIP”), wszelkie spory pomiędzy instytucją a członkiem personelu miejscowego pełniącym służbę w państwie trzecim kierowane są do sądu arbitrażowego zgodnie z warunkami określonymi w klauzuli arbitrażowej zawartej w umowie z tym pracownikiem.

18 Na mocy przepisów art. 46, 73 i 83 starych WZIP, przepisy art. 90 i 91 regulaminu pracowniczego mają zastosowanie analogicznie do personelu tymczasowego, pomocniczego i do specjalnych doradców. Z art. 46, 73, 117 i 124 nowych WZIP wynika, że przepisy art. 90 i 91 regulaminu mają zastosowanie analogicznie do personelu tymczasowego, pomocniczego, kontraktowego i do specjalnych doradców.

- 19 Artykuł 3 przepisów ogólnych stosujących się do umów o pracę na czas określony z asystentami technicznymi do działań prowadzonych w ramach współpracy na rzecz państw trzecich oraz w ramach pomocy humanitarnej lub żywnościowej Wspólnoty Europejskiej (zwanymi dalej „przepisami ogólnymi stosującymi się do umów o pracę na czas określony z asystentami technicznymi”) stanowił w szczególności:

„Pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony na warunkach określonych w umowie.

[...]

Uwzględniając kontekst, w jaki wpisuje się misja asystenta technicznego, dużą liczbę podmiotów biorących udział w realizacji i finansowaniu, oraz jej cel – jakim jest docelowe zastąpienie misji przez zasoby i potencjał własny kraju będącego beneficjentem misji – jest faktem ogólnie znanym, że misja taka jest krótkotrwała, a funkcja asystenta technicznego obarczona jest niepewnością co do przebiegu oraz czasu trwania misji, na które ani instytucja zatrudniająca, ani sam zatrudniony nie mają wpływu. Funkcja asystenta technicznego nie odpowiada zwyczajnym warunkom zatrudnienia i w związku z powyższym może z nim zostać podpisana umowa wyłącznie na czas określony, na ograniczony okres i niepodlegająca automatycznemu przedłużeniu, a opisane powyżej okoliczności mogą w danym przypadku uzasadniać podpisywanie kolejno następujących po sobie umów na czas określony.

W przypadku, w którym zapotrzebowanie na asystentów technicznych w kraju będącym beneficjentem misji oraz zasoby pomocy wspólnotowej pozwalałyby na podpisanie wielu umów dotyczących różnych misji, niezależnie od odstępów czasu oraz szczegółowych warunków następujących po sobie umów oraz czasu trwania ewentualnych odstępów pomiędzy zakończeniem jednej umowy a podpisaniem następnej, pozorna kontynuacja zadań przez pracownika nie pociąga za sobą przekształcenia tej umowy w umowę na czas nieokreślony. Strony uznają, że szczególny charakter misji asystenta technicznego oraz jej charakter losowy wiąże obie strony w jednakowy sposób, i stwierdzają wyraźnie, że przyjmują skutki, jakie wywiera ona na charakter łączących je stosunków umownych.

Pracownik uznaje w szczególności, że w tych warunkach, Komisja jako pracodawca nie jest w stanie zapewnić mu stałego zatrudnienia i że aspekt ten znalazł wyraz w poziomie wynagrodzenia.

Powyższe uznanie jest zasadniczym warunkiem umowy.

[...]”

- 20 Artykuł 8 przepisów ogólnych stosujących się do umów o pracę na czas określony z asystentami technicznymi ma następujące brzmienie:

„Pracownik zobowiązany jest poddać się wszystkim badaniom lekarskim oraz szczepieniom zaleconym przez Komisję i odbyć te badania u lekarzy przez nią wskazanych. [...]

Niniejsza umowa może być rozwiązana przez Komisję w przypadku uznania pracownika za niezdolnego do wykonywania zadań [asystenta technicznego]”.

Okoliczności faktyczne leżące u podstaw sporu

- 21 W dniu 30 czerwca 1999 r. skarżący zawarł ze Wspólnotą Europejską, reprezentowaną przez Komisję, „umowę o pracę”, na podstawie której miał wykonywać funkcje „asystenta technicznego” w Republice Konga oraz w Demokratycznej Republice Konga w ramach pomocy humanitarnej realizowanej przez Europejskie Biuro Pomocy Humanitarnej (ECHO).

22 Od dnia 1 lipca 1998 r. do dnia 30 czerwca 1999 r. skarżący pracował w Kolumbii również w charakterze asystenta technicznego.

23 Umowa o pracę zawarta ze skarżącym w dniu 30 czerwca 1999 r. miała trzy załączniki. Załącznik I zawierał przepisy ogólne stosujące się do umów o pracę na czas określony z asystentami technicznymi, które znajdowały zastosowanie na mocy art. 3 umowy o pracę skarżącego. Załącznik II określał warunki finansowe tej umowy, natomiast załącznik III określał zakres zadań powierzonych zainteresowanemu.

24 Artykuł 5 akapit pierwszy umowy o pracę zawartej przez skarżącego miał następujące brzmienie:

„Niniejsza umowa podlega prawu belgijskiemu, a w szczególności loi relative aux contrats de travail [ustawie dotyczącej umów o pracę] z dnia 3 lipca 1978 r., w tym przepisom dotyczącym rozwiązania umowy przez jedną ze stron”.

25 Artykuł 6 umowy o pracę zawartej przez skarżącego zawiera następującą klauzulę:

„Wszelkie spory pomiędzy stronami oraz wszelkie roszczenia jednej strony w stosunku do drugiej, wynikające z niniejszej umowy, które nie mogły zostać rozwiązane polubownie pomiędzy stronami, rozstrzygają sądy w Brukseli”.

- 26 Artykuł 7 umowy o pracę zawartej przez skarżącego stanowi w szczególności, że art. 8 przepisów ogólnych stosujących się do umów o pracę na czas określony z asystentami technicznymi zostaje zmieniony w następujący sposób:

„Badania lekarskie: jeżeli po przeprowadzeniu badań lekarze wskazani przez Komisję wydadzą opinię negatywną, umowa zostaje rozwiązana ze skutkiem natychmiastowym”.

- 27 Załącznik III do umowy o pracę zawartej przez skarżącego określał zakres zadań, które zostały mu przydzielone. Zgodnie z pkt 2.1 wspomnianego załącznika, ogólne zadania powierzone skarżącemu polegały na dokonaniu oceny ogólnej sytuacji humanitarnej w Republice Konga i w zachodniej części Demokratycznej Republiki Konga, dokonaniu oceny potrzeb ludności, doradzaniu ECHO w zakresie programowania udzielanej pomocy oraz zapewnieniu stosownego nadzoru nad realizacją programów finansowanych przez Komisję. Szczegółowe zadania skarżącego obejmowały analizę, ocenę potrzeb oraz programowanie (pkt 2.2.1 załącznika III), zadania w zakresie wyboru, nadzoru oraz koordynacji (pkt 2.2.2 załącznika III) oraz zadania z zakresu koordynacji z działaniami w zakresie rozwoju (pkt 2.2.3 załącznika III).

- 28 W dniu 1 lipca 1999 r. skarżący poddał się pracowniczym badaniom lekarskim, które przeprowadził doktor G., lekarz w „Medical Centre of Brussels”.

- 29 W dniu 9 lipca 1999 r. doktor G. sporządził sprawozdanie, w którym zawarł jednoznaczne zastrzeżenia co do możliwości uczestniczenia skarżącego w przewidzianej misji w Republice Konga i w Demokratycznej Republice Konga i uznał skarżącego „za niezdolnego do wzięcia w niej udziału z powodu jej charakteru, czasu trwania i miejsca”.

- 30 Skarżący przybył do Kinszaszy (Demokratyczna Republika Konga) w dniu 15 lipca 1999 r.
- 31 W dniu 16 lipca 1999 r. Komisja skontaktowała się telefonicznie ze skarżącym i wezwała go, bez żadnych dodatkowych wyjaśnień, do powrotu do Brukseli w trybie pilnym.
- 32 Skarżący wrócił do Brukseli w dniu 20 lipca 1999 r. W tym samym dniu Komisja poinformowała go o rozwiązaniu z nim umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym na mocy art. 7 tej umowy oraz art. 8 przepisów ogólnych stosujących się do umów o pracę na czas określony z asystentami technicznymi.
- 33 W dniu 5 sierpnia 1999 r. skarżący przesłał pismo do dyrektora „Wspólnych Służb Relex zarządzających pomocą dla państw trzecich”, w którym wyjaśnił, że zamiast ostatniego wykonanego elektrokardiogramu z lutego 1999 r., który nie wykazywał żadnych zmian, omyłkowo przekazał doktorowi G. zapis elektrokardiogramu ze stycznia 1999 r., zrobiony niedługo po zakrzepie, jaki miał w grudniu 1998 r. Z uwagi na tę pomyłkę, skarżący domagał się przeprowadzenia ponownych badań lekarskich i zobowiązał się do wykonania wszystkich wskazanych badań, jakie zostaną zlecone.
- 34 Pismem z dnia 18 sierpnia 1999 r. skarżący skierował skargę do Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich. Rzecznik wymienił wiele pism z Komisją w tej sprawie.
- 35 W decyzji z dnia 14 czerwca 2001 r. dotyczącej skargi złożonej do Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich przez skarżącego, rzecznik stwierdził, że nieskierowanie skarżącego na badania przed zawarciem z nim umowy o pracę stanowi przypadek złego administrowania. Wskazał również, iż w sytuacji, kiedy Komisja odmawia skarżącemu jakiegokolwiek rekompensaty oraz negocjowania

polubownego rozwiązania sporu, jedynym rozwiązaniem jest skierowanie sprawy do właściwego sądu. Zdaniem Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich, wyłącznie sąd może „dokonać oceny wyjaśnień złożonych przez strony, wysłuchać ich argumentów oraz dokonać oceny rozbieżności istniejących pomiędzy stronami w zakresie wszystkich okoliczności faktycznych sporu”.

- 36 W dniu 3 lipca 2001 r. skarżący poprosił o radę N., adwokata belgijskiego, który odpowiedział mu, że z pozwem dotyczącym „umowy o pracę” należy wystąpić w terminie jednego roku od daty zakończenia stosunków umownych. Zdaniem N., pozew w tej sprawie powinien być zostać wniesiony najpóźniej do dnia 19 lipca 2000 r.
- 37 W dniu 29 lipca 2002 r. skarżący zwrócił się do Komisji Petycji Parlamentu Europejskiego.
- 38 W dniu 9 października 2003 r. przewodniczący Komisji Petycji Parlamentu Europejskiego przesłał pismo do Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich, w którym stwierdził, że członkowie tej Komisji wyrazili zdziwienie tym, że rzecznik stwierdził, iż chodzi o przypadek złego administrowania, że Komisja nie zastosowała się do zalecenia rzecznika i nie starała się polubownie rozwiązać sporu oraz tym, że dyrekcja ECHO nie zaproponowała następnie żadnej pracy osobie, która wystąpiła z petycją do Komisji Petycji.
- 39 W dniu 20 maja 2005 r. skarżący wystąpił do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka.

- 40 W dniu 8 czerwca 2005 r. sekretariat Europejskiego Trybunału Praw Człowieka poinformował skarżącego, że Trybunał jest właściwy do rozpoznania skarg wniesionych przeciwko państwom członkowskim Rady Europy i nie jest właściwy do rozpoznawania skarg skierowanych przeciwko instytucjom wspólnotowym. W konsekwencji sekretariat Europejskiego Trybunału Praw Człowieka poradził skarżącemu, by wniósł skargę do Trybunału Sprawiedliwości.
- 41 W następstwie pisma przesłanego przez skarżącego do sekretariatu Trybunału Sprawiedliwości w nieokreślonej dacie, pismem z dnia 21 grudnia 2005 r. sekretariat Trybunału poinformował zainteresowanego, że sądem właściwym w sprawach służby publicznej jest Sąd do spraw Służby Publicznej.

Przebieg postępowania i żądania stron

- 42 Odrębnym pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 28 stycznia 2008 r. Komisja podniosła na podstawie art. 78 regulaminu postępowania przed Sądem zarzut niewłaściwości sądu i zarzut niedopuszczalności skargi.
- 43 W dniu 22 lutego 2008 r. skarżący przekazał za pośrednictwem faksu swoje uwagi dotyczące zarzutu niewłaściwości sądu i zarzutu niedopuszczalności skargi (oryginał wpłynął w dniu 25 lutego 2008 r.).
- 44 Na podstawie art. 78 regulaminu, jeżeli strona wnosi o stwierdzenie przez Sąd niedopuszczalności skargi lub niewłaściwości sądu bez rozpatrywania istoty sprawy, składa wniosek w odrębnym piśmie. Niezwłocznie po złożeniu wniosku

prezes wyznacza termin, w którym strona przeciwna może przedstawić na piśmie swoje zarzuty i żądania. Jeżeli Sąd nie zadecyduje inaczej, pozostała część postępowania w przedmiocie wniosku odbywa się ustnie.

45 W niniejszej sprawie Sąd uznał, że należy przeprowadzić rozprawę na wniosek złożony przez Komisję na podstawie art. 78 regulaminu Sądu.

46 Skarżący wnosi do Sądu o:

- zasądzenie od Komisji zapłaty kwoty 20 310,68 EUR tytułem odszkodowania za poniesioną szkodę, która została mu wyrządzona rozwiązaniem umowy o pracę;
- obciążenie Komisji kosztami postępowania.

47 Komisja wnosi do Sądu o:

- odrzucenie skargi jako niedopuszczalnej;
- obciążenie skarżącego własnymi kosztami postępowania.

Co do prawa

Argumenty stron

- 48 Po pierwsze, Komisja stoi na stanowisku, że Sąd nie jest właściwy do orzekania w zakresie tej skargi. Stosunek pracy pomiędzy instytucją a skarżącym reguluje prawo belgijskie i podlega on właściwości sądów w Brukseli. Na rozprawie Komisja przedstawiła wyrok z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie M. przeciwko Komisji, wydany przez 18-tą izbę tribunal du travail [sąd pracy] w Brukseli, w której skarżąca, która została zatrudniona w charakterze asystenta technicznego w ramach pomocy humanitarnej realizowanej przez ECHO, domagała się zmiany zawartej przez nią umowy o pracę na czas określony na umowę na czas nieokreślony. Sąd pracy w Brukseli zbadał istotę sprawy, podobnie jak to uczynił w przypadku innych pozwów złożonych przez asystentów technicznych, co wskazuje, że uznał swoją właściwość do rozpoznawania tego typu sporów.
- 49 Po drugie, Komisja stoi na stanowisku, że skarga jest wyraźnie niedopuszczalna z powodu wniesienia jej po upływie terminu, bowiem umowa o pracę zawarta przez skarżącego została rozwiązana w dniu 20 lipca 1999 r., a niniejsza skarga złożona została w dniu 29 sierpnia 2007 r.
- 50 Skarżący podnosi, po pierwsze, że powinien być traktowany jako pracownik w rozumieniu WZIP. Utrzymuje on, że klauzula podporządkowująca jego umowę o pracę prawu belgijskiemu jest „klauzulą niedozwoloną”. Uważa, że jego skarga powinna mieć kwalifikację skargi z tytułu odpowiedzialności pozaumownej w zakresie, w jakim dotyczy roszczeń odszkodowawczych z tytułu szkody wyrządzonej przez instytucję wspólnotową. Tym samym Sąd jest sądem właściwym do jej rozpoznania bez naruszenia właściwości sądów w Brukseli, które zostały wskazane jako właściwe do rozpoznawania sporów w jego umowie o pracę zawartej w dniu 30 czerwca 1999 r.

- 51 Po drugie, skarżący podważa argument Komisji, zgodnie z którym skarga wniesiona jest po upływie terminu. Podnosi bowiem, że skargi, które wniósł kolejno do Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich, do Komisji Petycji Parlamentu Europejskiego oraz do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka przerwały bieg terminu przedawnienia. Tym samym, jego skarga dotycząca odpowiedzialności pozaumownej została złożona w terminie pięciu lat ustalonym w art. 46 statutu Trybunału.

Ocena Sądu

- 52 O ile istnieją w tej sprawie poważne wątpliwości dotyczące dopuszczalności skargi, Sąd nie może zbadać tej kwestii bez uprzedniego zbadania tego, czy jest w tej sprawie właściwy.
- 53 W tym przypadku, z art. 5 i 6 umowy o pracę w charakterze asystenta technicznego, zawartego pomiędzy skarżącym i Komisją wynika, że umowa ta jest podporządkowana prawu belgijskiemu i właściwości sądów w Brukseli.
- 54 Jednakże, ponieważ właściwość Sądu wchodzi w zakres przepisów bezwzględnie wiążących (wyrok Sądu Pierwszej Instancji z dnia 17 czerwca 1998 r. w sprawie T-174/95 Svenska Journalistförbundet przeciwko Radzie, Rec. s. II-2289, pkt 80; postanowienie Sądu Pierwszej Instancji z dnia 10 lipca 2002 w sprawie T-387/00 Comitato organizzatore del convegno internazionale przeciwko Komisji, Rec. s. II-3031, pkt 36), kwestia ta nie może być rozstrzygnięta wyłącznie w oparciu o postanowienia umowy o pracę.

- 55 Ponadto właściwość Sądu należy oceniać w świetle przepisów obowiązujących w dacie, w której sąd orzeka.
- 56 Właściwość Sądu jest określona i ustalona w art. 236 WE i 152 EA, w art. 1 załącznika do statutu Trybunału, art. 91 regulaminu pracowniczego oraz w art. 46, 73, 117 i 124 nowych WZIP.
- 57 Artykuł 236 WE stanowi, że Trybunał Sprawiedliwości jest właściwy do orzekania w każdym sporze między Wspólnotą i jej pracownikami, w granicach i na warunkach określonych w regulaminie pracowniczym lub warunkach zatrudnienia innych pracowników.
- 58 Na mocy art. 91 regulaminu pracowniczego, zawartego w tytule VII tegoż regulaminu, Trybunał Sprawiedliwości jest właściwy do orzekania w każdym sporze pomiędzy Wspólnotami a pracownikami, których ten regulamin dotyczy.
- 59 Na mocy art. 46, 73 i 83 starych WZIP oraz na podstawie art. 46, 73 i 124 nowych WZIP, przepisy tytułu VII regulaminu pracowniczego dotyczące środków odwoławczych mają zastosowanie analogicznie do innych pracowników za wyjątkiem personelu miejscowego.
- 60 Artykuł 81 ust. 2 starych WZIP oraz art. 122 nowych WZIP stanowią, że wszelkie spory pomiędzy instytucją a członkiem personelu miejscowego pełniącym służbę w państwie trzecim rozstrzyga sąd arbitrażowy, zgodnie z warunkami określonymi w klauzuli arbitrażowej zawartej w umowie z tym pracownikiem.

- 61 Natomiast nie ulega wątpliwości, że skarżący nie jest urzędnikiem ani innym pracownikiem określonym w regulaminie pracowniczym i nie zawarł z Komisją umowy o pracę w charakterze członka personelu.
- 62 Jednakże na rozprawie skarżący podniósł, że podporządkowanie jego umowy prawu belgijskiemu stanowi „klauzulę niedozwoloną” oraz że niezależnie od tej klauzuli, powinien być traktowany jako pracownik w rozumieniu starych WZIP.
- 63 Pomimo pytania, które zostało zadane skarżącemu w sprawozdaniu przygotowującym rozprawę, nie określił on, w jakiej kategorii pracowników powinien być, jego zdaniem, zatrudniony. Jednakże należy stwierdzić, że żądanie skarżącego może dotyczyć wyłącznie zakwalifikowania go do kategorii innej niż personel miejscowy, ponieważ zakwalifikowanie do kategorii personelu miejscowego nie pozwala przyjąć właściwości Sądu i zastosować prawa wspólnotowego zgodnie z art. 81 ust. 2 starych WZIP oraz art. 122 nowych WZIP.
- 64 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, nie tylko osoby, które są urzędnikami lub pracownikami innymi niż personel miejscowy, ale również te, które domagają się uznania ich za takowych, mają prawo wnieść do sądu wspólnotowego skargę na decyzję, która ich dotyczy (wyroki Trybunału: z dnia 11 marca 1975 r. w sprawie 65/74 Porrini i in., Rec. s. 319, pkt 13; z dnia 5 kwietnia 1979 r. w sprawie 116/78 Bellintani i in. przeciwko Komisji, Rec. s. 1585, pkt 6 oraz z dnia 20 czerwca 1985 r. w sprawie 123/84 Klein przeciwko Komisji, Rec. s. 1907, pkt 10; wyrok Sądu z dnia 19 lipca 1999 r. w sprawie T-74/98 Mammarella przeciwko Komisji, RecFP s. I-A-151 i II-797, pkt 16).

- 65 Orzecznictwo to ustala, że sąd wspólnotowy jest co najmniej właściwy do orzekania, w pierwszej kolejności, czy jest właściwy do zbadania dopuszczalności skargi i zasadności sporu.
- 66 Tym samym, przed zbadaniem kwestii właściwości, należy ustalić, czy skarżący rzeczywiście może być uznany za osobę, której dotyczy regulamin pracowniczy lub za pracownika innego niż personel miejscowy.
- 67 Jak zostało to powyżej stwierdzone, skarżący domaga się uznania go za pracownika innego niż personel miejscowy, chociaż nie podważa, że nie zawarł z Komisją umowy o pracę w charakterze członka personelu.
- 68 Ponieważ, uwzględniając art. 236 WE w związku z art. 1 załącznika do statutu Trybunału, art. 91 regulaminu pracowniczego urzędników, art. 46, 73 i 83 starych WZIP oraz art. 46, 73 i 124 nowych WZIP, ewentualne naruszenie przez instytucję pozwaną zakresu stosowania art. 1, 2, 3 i 5 starych WZIP wyłączałoby spór z właściwości sądu wspólnotowego, podczas gdy – jak zostało to powyżej przypomniane – przepisy dotyczące właściwości Sądu są przepisami bezwzględnie wiążącymi, należy zbadać z urzędu, czy w tej sprawie Komisja nie naruszyła zakresu stosowania przytoczonych artykułów.
- 69 W tym względzie należy na wstępie przypomnieć, że z wyłączeniem przypadków bardzo szczególnych i odpowiednio uzasadnionych, stosunek pracy Wspólnot Europejskich z członkami ich personelu określony jest w regulaminie pracowniczym i w WZIP. Trybunał bowiem obwarował surowymi warunkami możliwość zatrudnienia personelu na podstawie umowy bez zastosowania do niej WZIP (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Klein przeciwko Komisji oraz wyrok Trybunału z dnia 11 lipca 1985 w sprawie 43/84 Maag przeciwko Komisji, Rec. s. 2581).

- 70 Ponadto zgodnie z orzecznictwem, regulamin pracowniczy i WZIP nie stanowią przepisów wyczerpujących, które mogą zakazywać zatrudniania personelu poza określoną w nich ramą prawną. Przeciwnie, przyznane Wspólnocie uprawnienia na mocy art. 282 i 238 WE dotyczące zawiązywania stosunków umownych podporządkowanych prawu państwa członkowskiego obejmują zawieranie umów o pracę lub świadczenia usług. W tych okolicznościach zatrudnienie osoby na podstawie umowy odwołującej się wyraźnie do prawa krajowego może być uznane za nielegalne wyłącznie wówczas, gdyby instytucja pozwana określiła warunki zatrudnienia zainteresowanego nie z uwzględnieniem potrzeb służby, ale w celu uniknięcia zastosowania przepisów regulaminu pracowniczego lub WZIP, dopuszczając się w ten sposób naruszeń proceduralnych (zob. ww. wyrok w sprawie Mammarella przeciwko Komisji, pkt 39 i 40 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 71 Należy więc w pierwszej kolejności ustalić, czy stosunek pracy pomiędzy skarżącym i Komisją można uznać, w dacie zawarcia umowy przez zainteresowanego, za należący do jednej z trzech kategorii umów podlegających prawu wspólnotowemu, które WZIP poddają pod właściwość sądu wspólnotowego (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Maag przeciwko Komisji), tzn. po pierwsze, do kategorii personelu tymczasowego, po drugie, do kategorii personelu pomocniczego oraz, po trzecie, do kategorii specjalnych doradców.
- 72 W tym względzie, należy uwzględnić fakt, że przepisy regulaminu pracowniczego używają precyzyjnej terminologii, której zastosowanie analogicznie do przypadków wyraźnie niewymienionych w regulaminie jest wykluczone, i że rzecz ma się podobnie w przypadku przepisów WZIP (ww. wyrok w sprawie Klein przeciwko Komisji, pkt 23 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 73 Po pierwsze, członek personelu tymczasowego charakteryzuje się tym, że jest pracownikiem zatrudnionym tymczasowo na stanowisku stałym w administracji wspólnotowej (ww. wyrok w sprawie Maag przeciwko Komisji, pkt 17 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 74 Jak stanowi wyraźnie art. 3 przepisów ogólnych stosujących się do umów o pracę na czas określony z asystentami technicznymi, misje pomocy humanitarnej w państwach trzecich są tymczasowe i losowe zarówno co do ich przebiegu, jak i czasu trwania.
- 75 Komisja mogła więc słusznie uznać, że umowa z pracownikiem tymczasowym nie stanowi właściwych ram prawnych przy zatrudnianiu współpracowników, którym powierza ona pełnienie misji pomocy humanitarnej o charakterze tymczasowym i losowym.
- 76 Po drugie, zgodnie z art. 52 starych WZIP, rzeczywisty czas zatrudnienia pracownika personelu pomocniczego, łącznie z czasem, na jaki ewentualnie jego umowa została przedłużona, nie może przekraczać czasu trwania zastępstwa, jeżeli został zatrudniony w celu zastąpienia urzędnika lub pracownika tymczasowego, którzy nie są w stanie w danej chwili pełnić swoich obowiązków, ani okresu jednego roku w każdym innym przypadku.
- 77 Z orzecznictwa wynika, że cechą wyróżniającą umowę członka personelu pomocniczego jest nietrwałość jego zatrudnienia, ponieważ może być ona zawarta jedynie w celu zapewnienia doraźnego zastępstwa lub umożliwienia wykonania zadań administracyjnych, które mają przejściowy charakter lub wynikają z nagłej potrzeby, lub nie zostały wyraźnie określone. Celem tego systemu jest powierzenie wykonania prac o charakterze czasowym lub z powodu nieobecności urzędnika personelowi pomocniczemu, a system ten nie może być wykorzystywany z nadużyciem prawa w celu powierzenia pracownikowi na dłuższe okresy wykonywania prac o stałym charakterze (ww. wyrok w sprawie Maag przeciwko Komisji, pkt 18 i 19 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 78 Z jednej strony, skarżący nie zastępował urzędnika lub pracownika tymczasowego, którzy nie byli w stanie w danym okresie pełnić swoich obowiązków, a z drugiej strony, o ile niektóre misje asystenta technicznego w państwach trzecich mogą mieć charakter czasowy lub odpowiadać pilnej potrzebie, nie można wykluczyć, że inne misje wymagają działań, których czas trwania przekracza okres jednego roku.
- 79 Tym samym Komisja miała prawo uznać, że umowa członka personelu pomocniczego nie stanowi właściwych ram prawnych przy angażowaniu współpracowników, którym powierza niektóre misje pomocy humanitarnej.
- 80 Po trzecie, tytuł V starych WZIP przewiduje możliwość zatrudniania specjalnych doradców.
- 81 Z samej nazwy „specjalny doradca” wynika, że zainteresowany musi świadczyć usługi w zakresie doradztwa.
- 82 Natomiast z opisu stanowiska skarżącego, który znajduje się w załączniku III do jego umowy o pracę, wynika, że zadania powierzone zainteresowanemu miały bardziej ogólny charakter i wykraczały poza świadczenie doradztwa. Część prac, jakie wykonywał zainteresowany, polegała na obserwacji, koordynacji i na programowaniu.
- 83 Ponadto art. 5 starych WZIP stanowi, że specjalny doradca jest zatrudniony „z uwagi na posiadane wyjątkowe kwalifikacje i niezależnie od innej jego działalności zawodowej”.

- 84 Natomiast z akt sprawy nie wynika, że skarżący posiadał wyjątkowe kwalifikacje.
- 85 Tym samym nie można zarzucać Komisji, że uznała, iż ramy prawne mające zastosowanie do doradców specjalnych nie były właściwymi do zawarcia umowy o pracę ze skarżącym w ramach misji pomocy humanitarnej.
- 86 Wobec powyższego, uwzględniając te trzy typy umów dla członków personelu innego niż personel miejscowy, stare WZIP nie umożliwiały Komisji elastycznego zaspokojenia potrzeb kadrowych w celu realizacji pewnych misji w ramach pomocy humanitarnej państwom trzecim.
- 87 Jednakże, w celu zbadania, czy Komisja nie popełniła nadużyć proceduralnych, nie wystarczy ustalić, że mogła zgodnie z prawem stwierdzić, że różne typy umów przewidziane przez WZIP i podlegające właściwości sądu wspólnotowego nie były dostosowane do sytuacji współpracowników, którym chciała powierzyć pewne misje pomocy humanitarnej, ale należy również zbadać, w drugiej kolejności, czy warunki pracy oferowane skarżącemu spełniały minimalne wymogi socjalne, przyjęte w każdym państwie prawa.
- 88 W tym względzie, z warunków finansowych mających zastosowanie do umowy o pracę wynika, że poziom wynagrodzenia skarżącego może być uznany za względnie wysoki, ponieważ, w przypadku wykonania umowy, zainteresowany otrzymywałby podstawowe miesięczne wynagrodzenie w kwocie 5 442,98 EUR. Artykuł 3 przepisów ogólnych stosujących się do umów o pracę na czas określony z asystentami technicznymi stanowi ponadto wyraźnie, że uwzględniając charakter misji asystenta technicznego, Komisja nie jest w stanie zapewnić temu pracownikowi zatrudnienia o stałym charakterze i że aspekt ten jest uwzględniony w poziomie wynagrodzenia. Gdyby umowa o pracę skarżącego została wykonana, ponadto otrzymywałby on dodatek głowy rodziny, dodatek na dziecko na utrzymaniu, dodatek z tytułu trudnych warunków życia, jak również zryczałtowaną dietę dzienną z tytułu tymczasowego zamieszkania.

Ponadto korzystałby z ubezpieczenia na wypadek choroby oraz z ubezpieczenia emerytalnego. Mógł bronić swoich praw przed sądem krajowym, ponieważ w jego umowie znajdowała się klauzula przyjmująca właściwość sądów w Brukseli. Należy w tym względzie podkreślić, że, jak to podniosła Komisja na rozprawie, na mocy tej klauzuli sąd pracy w Brukseli uznał swą właściwość do orzekania w sprawach wniesionych przez asystentów technicznych w zakresie wykonania ich umów o pracę w charakterze asystentów technicznych. Ponadto, na mocy umowy o pracę skarżącego oraz przepisów ogólnych stosujących się do umów o pracę na czas określony z asystentami technicznymi, skarżący zobowiązany był do wykonania badań lekarskich, co stanowiło tym bardziej konieczną gwarancję, iż zainteresowany miał wykonywać swoją misję w państwie trzecim.

- ⁸⁹ W tym kontekście, umowa o pracę skarżącego, podlegająca prawu belgijskiemu i przyznająca właściwość sądom w Brukseli, nie może być traktowana jako umowa, która nie została zawarta zgodnie z potrzebami służby, ale w celu uniknięcia zastosowania przepisów regulaminu pracowniczego lub WZIP. Zatrudnienie skarżącego na podstawie umowy o pracę podlegającej prawu belgijskiemu nie może być traktowane jako nadużycie proceduralne, które skutkuje naruszeniem reguł właściwości sądów.
- ⁹⁰ Tym samym z powyższego wynika, że, uwzględniając 236 WE, art. 1 załącznika do statutu Trybunału Sprawiedliwości, art. 91 regulaminu pracowniczego urzędników, art. 46, 73 i 83 starych WZIP oraz art. 46, 73 i 124 nowych WZIP, Sąd nie jest właściwy do rozpoznawania skargi.

W przedmiocie kosztów

- ⁹¹ Zgodnie z art. 122 regulaminu Sądu przepisy rozdziału ósmego tytułu drugiego tego regulaminu dotyczącego kosztów postępowania przed Sądem stosują się tylko do spraw wniesionych do Sądu po dniu wejścia w życie tego regulaminu, czyli od dnia 1 listopada 2007 r. Istotne w tym zakresie przepisy regulaminu Sądu Pierwszej Instancji znajdują nadal zastosowanie odpowiednio do spraw zawisłych przed Sądem przed tą datą.
- ⁹² Zgodnie z art. 87 § 2 regulaminu Sądu Pierwszej Instancji kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca. Jednakże, na podstawie art. 88 tegoż regulaminu, w sporach między Wspólnotami a ich pracownikami instytucje pokrywają poniesione przez nie koszty.
- ⁹³ W zakresie, w jakim z orzecznictwa wynika, że nie tylko osoby będące urzędnikami lub pracownikami należącymi do personelu innego niż lokalny, ale również takie, które domagają się uznania ich za takowe mogą zaskarżyć decyzję ich dotyczącą przed sądem wspólnotowym, należy przyjąć, że art. 88 regulaminu Sądu Pierwszej Instancji również się do nich stosuje.
- ⁹⁴ Ponieważ skarżący przegrał sprawę, należy orzec, że każda ze stron pokrywa własne koszty.

Z powyższych względów

SĄD (trzecia izba)

postanawia, co następuje:

- 1) Sąd nie jest właściwy do rozpoznania skargi.**
- 2) Każda ze stron pokryje własne koszty postępowania.**

Sporządzono w Luksemburgu w dniu 12 listopada 2008 r.

Sekretarz
W. Hakenberg

Prezes
P. Mahoney