

## Sprawa C-496/08 P

### **Pilar Angé Serrano i in. przeciwko Parlamentowi Europejskiemu**

Odwołanie — Urzędnicy — Laureaci konkursów wewnętrznych zmiany kategorii w ramach dawnego regulaminu pracowniczego — Wejście w życie nowego regulaminu pracowniczego — Przepisy przejściowe w zakresie zaszeregowania do grupy — Zarzut niezgodności z prawem — Prawa nabyte — Uzasadnione oczekiwania — Równość traktowania — Zasada dobrej administracji i obowiązek staranności

Wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 4 marca 2010 r. . . . . I - 1797

#### Streszczenie wyroku

1. *Urzędnicy — Kariera zawodowa — Wprowadzenie nowej struktury rozporządzeniem nr 723/2004 — Prawa nabyte — Pomyślne przejście konkursu wewnętrznego zmiany kategorii przed dniem 1 maja 2004 r.  
(art. 336 TFUE; regulamin pracowniczy, załącznik XIII, art. 2, 8, 10; rozporządzenie Rady nr 723/2004)*

2. *Urzednicy — Kariera zawodowa — Wprowadzenie nowej struktury rozporządzeniem nr 723/2004 — Zakwestionowanie zgodności z prawem nowego przepisu regulaminu pracowniczego*  
(art. 336 TFUE; regulamin pracowniczy, załącznik XIII, art. 2 ust. 1, art. 8 ust. 1, art. 10 ust. 1, 2, 3; rozporządzenie Rady nr 723/2004)
3. *Urzednicy — Kariera zawodowa — Wprowadzenie nowej struktury rozporządzeniem nr 723/2004 — Naruszenie zasady równego traktowania — Brak*  
(art. 336 TFUE; regulamin pracowniczy, załącznik XIII, art. 2, 10; rozporządzenie Rady nr 723/2004)

1. Ponieważ więź prawna między urzędnikami i administracją ma charakter wynikający ze stosunku powołania, a nie ze stosunku umownego, prawa i obowiązki urzędników mogą zostać w każdej chwili zmodyfikowane przez prawodawcę, o ile przestrzegane są wymogi płynące z prawa wspólnotowego. Akt zmieniający akt prawny stosuje się do przyszłych skutków sytuacji prawnych, które powstały pod rządami dawnego przepisu, chyba że mamy do czynienia z przyznaniem praw nabytych, czyli praw, których powstanie spowodowała okoliczność zaistniała przed zmianą przepisów.

Tym samym urzędnicy, którzy awansowali w ramach kariery dzięki pomyślnemu przejściu konkursu wewnętrznego, zorganizowanego podczas obowiązywania dawnego regulaminu pracowniczego, nabyli prawo do przestrzegania tak dokonanego awansu pod rządami tego regulaminu. Jednak takie prawo oznacza jedynie, że stosuje się do nich takie samo

traktowanie na podstawie regulaminu pracowniczego, w szczególności odnośnie do awansu w karierze, jak do innych urzędników w nowej grupie zaszerogowania, do której oni dołączyli.

Szeroki zakres uznania, z jakiego korzysta prawodawca, aby dokonać koniecznych zmian w regulaminie pracowniczym, a w szczególności aby zmienić strukturę grup zaszerogowania urzędników, nie może upoważnić go do dokonywania zmian, które byłyby w szczególności bez związku z tą koniecznością lub które nie uwzględniałyby kwalifikacji, jakie te grupy mają odzwierciedlać. Prawodawca jednak nie może być zobowiązany do ścisłego zachowania stosunku, który istniał kiedyś pomiędzy tymi grupami zaszerogowania przed zmianą regulaminu pracowniczego. W związku z tym urzędnicy nie mogą skutecznie powoływać się na rzekome prawa nabyte do zaszerogowania do wyższej grupy uzyskane pod rządami dawnego regulaminu

pracowniczego, aby podnosić, że art. 2 i 8 załącznika XIII do nowego regulaminu pracowniczego są niezgodne z prawem.

z przepisami regulaminu pracowniczego, lepsze perspektywy rozwoju kariery niż ci drudzy, co zostało uwzględnione w przepisach przejściowych załącznika XIII do nowego regulaminu pracowniczego.

(por. pkt 82–87)

2. Urzędnicy nie mogą powoływać się na zasadę ochrony uzasadnionych oczekiwań, sprzeciwiając się zastosowaniu nowego przepisu regulaminu pracowniczego, w szczególności w dziedzinie, w której prawodawcy przysługuje szeroki zakres uznania, jak w dziedzinie nowej struktury kariery zawodowej wprowadzonej rozporządzeniem nr 723/2004, zmieniającym Regulamin pracowniczy urzędników Wspólnot Europejskich i Warunki zatrudnienia innych pracowników.

Skoro prawodawca wspólnotowy, przyjmując nowy regulamin pracowniczy, przemodelował cały system wówczas obowiązujących karier, nie mógł być zobowiązany do dokładnie identycznego odtworzenia hierarchii grup zaszerogowania dawnego regulaminu pracowniczego, w przeciwnym razie naruszone zostałyby jego prawo do dokonywania takich zmian w regulaminie pracowniczym. W tym kontekście porównanie rang hierarchicznych sprzed reformy regulaminu pracowniczego i po niej nie jest samo w sobie decydujące dla oceny zgodności nowego regulaminu pracowniczego z zasadą równego traktowania.

(por. pkt 93)

3. Urzędnicy będący laureatami konkursu wewnętrznego zmiany kategorii pod rządami dawnego regulaminu pracowniczego nie znajdują się w takiej samej sytuacji prawnej i faktycznej jak urzędnicy niebędący laureatami takiego konkursu. Pierwsi z nich nabyli, zgodnie

Nowy regulamin pracowniczy dokonuje rozróżnienia pomiędzy karierą urzędników należących pod rządami dawnego regulaminu pracowniczego do różnych grup zaszerogowania w hierarchii i zapewnia laureatom konkursu zmiany kategorii odmienne perspektywy kariery od perspektyw urzędników, którzy nie przeszli pomyślnie tego samego konkursu. W szczególności system przejściowy, między innymi, w art. 10 ust. 1 i 2

załącznika XIII do regulaminu pracowniczego zapewnia – poprzez zasadę blokowania rozwoju kariery i zasadę ustalania odsetka awansów w zakresie różnych grup zaszeregowania – lepsze perspektywy kariery urzędnikom mającym wyższe grupy zaszeregowania pod rządami dawnego regulaminu pracowniczego, a tym samym urzędnikom, którzy awansowali w ramach grup zaszeregowania

wskutek pomyślnego przejścia konkursu zmiany kategorii.

(por. pkt 102, 105, 106)