



## Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU DO SPRAW SŁUŻBY PUBLICZNEJ UNII EUROPEJSKIEJ (druga izba)  
z dnia 11 lipca 2012 r.

Sprawa F-85/10

**AI**  
**przeciwko**  
**Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej**

Służba publiczna — Personel tymczasowy — Konkurs wewnętrzny — Wykluczenie z konkursu wskutek wyniku uzyskanego z pierwszego egzaminu pisemnego — Ponowne rozpatrzenie —  
Równość traktowania — Zmiana kwalifikacji umowy zawartej na czas określony na umowę zawartą na czas nieokreślony — Nieprzedłużenie umowy członka personelu tymczasowego zawartej na czas określony — Skarga o stwierdzenie nieważności — Skarga o odszkodowanie lub zadośćuczynienie

**Przedmiot:** Skarga wniesiona na podstawie art. 270 TFUE, znajdującego zastosowanie do traktatu EWEA na mocy jego art. 106a, w której AI żąda tytułem głównym, po pierwsze, stwierdzenia nieważności decyzji, w drodze której komisja konkursu wewnętrznego przeprowadzanego w oparciu o egzaminy nr CJ 12/09, zorganizowanego przez Trybunał, nie przyznała jej wymaganego minimum 20 punktów za pierwszy obowiązkowy egzamin pisemny, a po drugie, stwierdzenia nieważności decyzji Trybunału w sprawie nieprzedłużenia z nią umowy o pracę w charakterze członka personelu tymczasowego oraz zasądzenia na jej rzecz odszkodowania tytułem naprawienia szkody i zadośćuczynienia krzywdzie, których rzekomo doznała.

**Orzeczenie:** Skarga zostaje oddalona. AI pokrywa własne koszty oraz zostaje obciążona kosztami poniesionymi przez Trybunał.

### Streszczenie

1. *Urzednicy — Konkurs — Komisja konkursowa — Skład — Stabilność wystarczająca dla zapewnienia spójnej oceny kandydatów (regulamin pracowniczy, załącznik III, art. 3)*

2. *Urzednicy — Konkurs — Zasada bezstronności komisji konkursowej — Znajomość łącząca członka komisji z kandydatem — Niebezpieczeństwo wystąpienia konfliktu interesów w przypadku istnienia stosunków służbowych między członkiem komisji a kandydatem — Brak (regulamin pracowniczy, art. 11a)*

3. *Urzednicy — Konkurs — Komisja konkursowa — Odrzucenie kandydatury — Obowiązek uzasadnienia — Zakres — Poszanowanie tajemnicy zawodowej (regulamin pracowniczy, załącznik III, art. 6)*

4. *Urzędnicy — Konkurs — Ocena przydatności kandydatów — Uznanie przysługujące komisji konkursowej — Kontrola sądowa — Granice (regulamin pracowniczy, załącznik III)*

5. *Urzędnicy — Personel tymczasowy — Personel tymczasowy objęty zakresem art. 2 lit. b) warunków zatrudnienia innych pracowników — Kolejne przedłużenie umowy po pierwszym przedłużeniu na czas określony — Zmiana kwalifikacji umowy zawartej na czas określony na umowę zawartą na czas nieokreślony — Wyłączenie [warunki zatrudnienia innych pracowników, art. 2 lit. b), art. 8 akapit drugi]*

6. *Urzędnicy — Warunki zatrudnienia innych pracowników — Środki mające na celu zapobieganie nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony — Maksymalny czas trwania kolejnych umów lub stosunków pracy na czas określony — Sankcje za nadużywanie takich umów — Brak naruszenia celów i minimalnych wymogów porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC [art. 288 akapit drugi TFUE; warunki zatrudnienia innych pracowników, art. 2 lit. b), art. 8 akapit drugi; dyrektywa Rady 1999/70, załącznik, klauzula 5 pkt 1]*

7. *Urzędnicy — Personel tymczasowy — Zatrudnienie — Przedłużenie umowy zawartej na czas określony — Uznanie administracyjne — Kontrola sądowa — Granice — Oczywisty błąd w ocenie — Pojęcie [warunki zatrudnienia innych pracowników, art. 8, art. 47 ust. 1 lit. b)]*

8. *Urzędnicy — Personel tymczasowy — Zatrudnienie — Przedłużenie umowy zawartej na czas określony — Uznanie administracyjne — Obowiązek staranności ciążyący na administracji — Uwzględnienie interesu danego pracownika (warunki zatrudnienia innych pracowników, art. 47)*

9. *Polityka społeczna — Pracownicy płci męskiej i pracownicy płci żeńskiej — Dostęp do zatrudnienia i warunki pracy — Równość traktowania — Dyrektywa 2006/54 — Ochrona przed represjami — Zakres stosowania (dyrektywa 2006/54 Parlamentu Europejskiego i Rady, art. 1, 24)*

1. Obecności zastępcy nie należy brać pod uwagę do celów oceny stałości składu komisji konkursowej, jeżeli wszyscy jej członkowie zasiadali w komisji podczas każdego egzaminu. Stałość składu komisji konkursowej jest zapewniona, jeżeli sprawdzanie prac z egzaminów pisemnych i prowadzenie egzaminów ustnych, a także dotyczące tych egzaminów narady, odbyły się przy udziale wszystkich członków komisji.

(zob. pkt 59)

Odesłanie:

Sąd Pierwszej Instancji: sprawa T-193/00 Felix przeciwko Komisji, 7 lutego 2002 r., pkt 37

2. Znajomość łącząca członka komisji konkursowej i kandydata sama w sobie nie wystarcza do wykazania, że sprawa „dotycz[y] [tego członka] osobiście, w szczególności ze względów rodzinnych lub finansowych” w rozumieniu art. 11a regulaminu pracowniczego, i jako taka nie może służyć podważeniu jego bezstronności. Okoliczność, że członek komisji konkursowej osobiście zna jednego z kandydatów, niekoniecznie oznacza bowiem, że członek ten będzie z góry miał pozytywny stosunek do tego, jak się zaprezentuje ten kandydat.

W tym względzie udział członka komisji konkursowej przy ocenie kandydata, który pracuje lub pracował w tym samym wydziale lub tej samej dyrekcji, sam w sobie nie prowadzi do podważenia niezależności tego członka, a przez to jego bezstronności.

(zob. pkt 80, 81)

Odesłanie:

Sąd Pierwszej Instancji: sprawa T-100/04 Giannini przeciwko Komisji, 12 marca 2008 r., pkt 223

Sąd do spraw Służby Publicznej: sprawa F-16/07 Dragoman przeciwko Komisji, 30 kwietnia 2008 r., pkt 41

3. Obowiązek uzasadnienia decyzji niekorzystnej ma na celu, po pierwsze, dostarczenie zainteresowanemu informacji niezbędnych do ustalenia, czy decyzja jest zasadna, a po drugie, umożliwienie jej sądowej kontroli. Jeżeli chodzi o decyzje podjęte przez komisję konkursową, obowiązek uzasadnienia trzeba jednakże pogodzić z przestrzeganiem tajności prac komisji w oparciu o art. 6 załącznika III do regulaminu pracowniczego. Zachowanie poufności stoi na przeszkodzie zarówno ujawnianiu stanowiska poszczególnych członków komisji, jak i ujawnianiu jakichkolwiek informacji związanych z ocenami o charakterze osobistym lub porównawczym dotyczącymi kandydatów. Wymóg uzasadnienia decyzji komisji konkursowej powinien w tych okolicznościach uwzględniać charakter jej prac, składających się co do zasady przynajmniej z dwóch różnych etapów, to jest po pierwsze z analizy kandydatów w celu wyselekcjonowania kandydatów dopuszczonych do konkursu, a następnie z badania przydatności kandydatów na stanowiska, które mają zostać obsadzone, w celu sporządzenia listy odpowiednich kandydatów. Drugi etap prac komisji konkursowej ma przede wszystkim charakter porównawczy i z tego względu objęty jest tajemnicą jej prac. Kryteria sprawdzania przyjęte przez komisję konkursową przed egzaminami stanowią integralną część ocen o charakterze porównawczym, których dokonuje komisja konkursowa w odniesieniu do poszczególnych osiągnięć kandydatów. Kryteria te są zatem objęte tajemnicą obrad z tego samego względu co oceny komisji konkursowej. Oceny o charakterze porównawczym, których dokonuje komisja konkursowa, znajdują odzwierciedlenie w ocenach, które przyznaje ona kandydatom. Są one wyrazem ocen wartościujących każdego z nich. Z uwagi na tajny charakter prac komisji konkursowej udostępnienie ocen otrzymanych z poszczególnych egzaminów stanowi wystarczające uzasadnienie decyzji komisji konkursowej. Uzasadnienie tego rodzaju nie narusza praw kandydatów.

Ponadto zważywszy na szeroki zakres uznania, jakim dysponuje komisja konkursowa przy ocenie wyników egzaminów konkursowych, nie może ona być zobowiązana do wskazania w uzasadnieniu negatywnego wyniku egzaminu odpowiedzi kandydatów, które uznano za niedostateczne, lub wyjaśnienia, dlaczego odpowiedzi te uznano za niedostateczne. Tak szczegółowe uzasadnienie nie jest niezbędne do tego, by sąd Unii był w stanie sprawować kontrolę sądową, a zatem i do tego, by umożliwić kandydatowi ocenę celowości złożenia zażalenia, lub w odpowiednim przypadku – wniesienia skargi.

(zob. pkt 91–93, 115)

Odesłanie:

Trybunał: sprawa C-254/95 P Parlament przeciwko Innamorati, 4 lipca 1996 r., pkt 29

Sąd Pierwszej Instancji: sprawa T-291/94 Pimley-Smith przeciwko Komisji, 14 lipca 1995 r., pkt 63, 64; sprawa T-33/00 Martínez Páramo i in. przeciwko Komisji, 27 marca 2003 r., pkt 48; sprawa T-19/03 Konstantopoulou przeciwko Trybunałowi Sprawiedliwości, 19 lutego 2004 r., pkt 33, 34

Sąd do spraw Służby Publicznej: ww. sprawa Dragoman przeciwko Komisji, pkt 63 i przytoczone tam orzecznictwo

4. Oceny, jakich dokonuje komisja konkursowa przy sprawdzaniu wiedzy i przydatności kandydatów, stanowią wyraz ocen wartościujących co do tego, jak kandydat zaprezentował się podczas egzaminu, i wpisują się w zakres uznania komisji. Oceny te mogą być poddane kontroli sądu jedynie w razie ewidentnego naruszenia norm regulujących prace komisji konkursowej. Sąd nie powinien bowiem zastępować oceny komisji konkursowej własną oceną.

(zob. pkt 109)

Odesłanie:

Sąd Pierwszej Instancji: ww. sprawa Giannini przeciwko Komisji, pkt 275

5. Mimo że przedłużenie umowy o pracę w charakterze członka personelu tymczasowego w rozumieniu art. 2 lit. b) warunków zatrudnienia innych pracowników (WZIP) po raz drugi i trzeci nastąpiło z naruszeniem art. 8 akapit drugi WZIP, tego rodzaju naruszenie nie powoduje przekształcenia tej umowy zawartej na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Z brzmienia art. 8 akapit drugi WZIP wynika bowiem jasno, że umowa o pracę w charakterze członka personelu tymczasowego w rozumieniu art. 2 lit. b) WZIP może być jedynie czasowa, i nie jest przewidziane przekształcenie tej umowy zawartej na czas określony w umowę na czas nieokreślony.

(zob. pkt 130)

6. Co się tyczy porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, znajdującego się w załączniku do dyrektywy 1999/70 dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, a konkretniej klauzuli 5 pkt 1 tego porozumienia, prawodawca Unii, przy wykonywaniu uprawnień legislacyjnych do uchwalenia warunków zatrudnienia innych pracowników, a także organ upoważniony do zawierania umów o pracę przy wykonywaniu szerokich uprawnień dyskrecyjnych, jakie mu przysługują w granicach zakreślonych przepisami warunków zatrudnienia innych pracowników, mają obowiązek – gdy przyjmują lub wykonują przepisy regulujące stosunki między Unią a jej pracownikami – zapobiegania nadużyciom prawa, jakie mogą wynikać z wykorzystywania następujących po sobie umów o pracę na czas określony.

O ile prawodawca ma obowiązek skutecznego zapobiegania stanowiącemu nadużycie korzystaniu przez organ upoważniony do zawierania umów z kolejnych umów o pracę na czas określony, o tyle jednak prawodawca dysponuje, na podstawie art. 288 akapit drugi TFUE, pełną swobodą wyboru formy i środków najbardziej w tej kwestii właściwych. Przestrzeganie tego obowiązku nie oznacza konieczności wprowadzenia przepisów przewidujących przekształcanie umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony, przynajmniej wtedy, gdy dane uregulowanie obejmuje środki mające na celu skuteczne zapobieganie stanowiącemu nadużycie korzystaniu z kolejnych umów o pracę na czas określony, a także środki pozwalające na należyte ukaranie takiego nadużycia oraz usunięcie szkodliwych dla zainteresowanego skutków.

Jako że art. 8 akapit drugi warunków zatrudnienia innych pracowników przewiduje jeden ze środków wymienionych w klauzuli 5 porozumienia ramowego, a brak innych środków nie stanowi przeszkody dla ukarania ewentualnego nadużycia, przepis ten nie narusza celów i minimalnych wymogów porozumienia ramowego.

(zob. pkt 136–140)

Odesłanie:

Sąd Unii Europejskiej: sprawa T-325/09 P Adjemian i in. przeciwko Komisji, 21 września 2011 r., pkt 58, 61, 66

7. Administracja dysponuje szerokim zakresem uznania w zakresie przedłużania umów oraz organizacji swoich służb w zależności od zadań, jakie zostały jej powierzone, oraz – do celów tych zadań – w obsadzaniu stanowisk personelem pozostającym w jej dyspozycji, pod warunkiem jednakże, że odbywa się to w interesie służby i przy poszanowaniu równoważności stanowisk. Tak więc kontrola sądu powinna się ograniczać do zbadania tego, czy w świetle sposobów i środków, przy zastosowaniu których administracja mogła dokonać oceny, utrzymała się ona w rozsądnych granicach i czy nie skorzystała ze swego uprawnienia w sposób oczywiście błędny.

Tymczasem błąd można uznać za oczywisty jedynie wówczas, gdy jest on łatwo zauważalny i może zostać ewidentnie stwierdzony w świetle kryteriów, od których zamiar prawodawcy uzależnił korzystanie przez administrację z przysługującego jej uznania. Wykazanie, że administracja popełniła oczywisty błąd w ocenie stanu faktycznego mogący uzasadniać stwierdzenie nieważności decyzji wydanej w oparciu o tę ocenę wymaga więc, by dowody, których dostarczenie należy do skarżącego, były wystarczające, by zaprzeczyć wiarygodności oceny dokonanej przez organ administracji.

(zob. pkt 152, 153)

Odesłanie:

Sąd Pierwszej Instancji: AIUFFASS i AKT przeciwko Komisji, sprawa T-380/94, 12 grudnia 1996 r., pkt 59; sprawa T-289/03 BUPA i in. przeciwko Komisji, 12 lutego 2008 r., pkt 221

Sąd do spraw Służby Publicznej: sprawa F-104/09 Canga Fano przeciwko Radzie, 24 marca 2011 r., pkt 35, odwołanie w toku przed Sądem Unii Europejskiej, sprawa T-281/11 P; sprawa F-105/11 Davids przeciwko Komisji, 13 czerwca 2012 r., pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo

8. Obowiązek staranności administracji wobec pracowników oraz zasada dobrej administracji wymagają w szczególności, by podejmując decyzję w sprawie sytuacji urzędnika lub pracownika, właściwy organ brał pod uwagę wszystkie okoliczności mogące przesądzać o tej decyzji, przy czym powinien mieć na względzie nie tylko interes służby, ale również interes danego urzędnika lub pracownika.

W tym względzie administracja nie może być zobowiązana do zaoferowania nowego stanowiska członkowi personelu tymczasowego, który – jak uznano – nienależycie wypełniał swoje obowiązki. Tym bardziej administracja nie może być zobowiązana do przedłużenia umowy z członkiem personelu tymczasowego, co do którego uznano, że nienależycie wypełniał swoje obowiązki.

Choć bowiem obowiązek staranności wymaga, by przy ocenie interesu służby właściwy organ brał pod uwagę wszystkie okoliczności mogące przesądzać o jego decyzji, między innymi również interes danego pracownika, to uwzględnienie jego osobistego interesu nie sięga jednak tak dalece, by zabronić właściwemu organowi nieprzedłużenia umowy zawartej na czas określony pomimo sprzeciwu pracownika, jeżeli wymaga tego interes służby.

(zob. pkt 166–168)

Odesłanie:

Sąd Pierwszej Instancji: sprawa T-7/01 Pyres przeciwko Komisji, 6 lutego 2003 r., pkt 51, 87

Sąd do spraw Służby Publicznej: sprawa F-35/07 Klug przeciwko EMEA, 27 listopada 2008 r., pkt 67, 79 i przytoczone tam orzecznictwo; sprawy połączone F-116/07, F-13/08 i F-31/08 Tomas przeciwko Parlamentowi, 7 lipca 2010 r., pkt 166; sprawa F-54/10 Verheyden przeciwko Komisji, 4 lutego 2011 r., pkt 37

9. Artykuł 24 dyrektyw 2006/54 w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy należy interpretować w świetle celu tej dyrektywy, polegającego zgodnie z jej art. 1 na zapewnieniu wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Ma on więc na celu ochronę przed represjami ze strony pracodawcy w odpowiedzi na skargi lub postępowania sądowe mające na celu spowodowanie przestrzegania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

(zob. pkt 184)