



Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU DO SPRAW SŁUŻBY PUBLICZNEJ UNII EUROPEJSKIEJ (trzecia izba)
z dnia 14 listopada 2012 r.

Sprawa F-75/11

Vincent Bouillez
przeciwko
Radzie Unii Europejskiej

Służba publiczna — Urzędnicy — Awans — Postępowanie w sprawie awansu (2007) —
Odmowa awansu — Stwierdzenie nieważności — Środki zapewniające wykonanie wyroku —
Ponowne porównanie osiągnięć — Porównanie osiągnięć urzędników z grupy funkcyjnej AST według
ich ścieżki kariery

Przedmiot: Skarga wniesiona na podstawie art. 270 TFUE, znajdującego zastosowanie do traktatu EWEA na mocy jego art. 106a, w której V. Bouillez żąda w istocie stwierdzenia nieważności decyzji o nieawansowaniu go do grupy zaszeregowania AST 7 z tytułu postępowania w sprawie awansu (2007), wydanej przez Radę w dniu 1 października 2010 r. w zastępstwie ponownego porównania osiągnięć przeprowadzonego w związku z wykonaniem wyroku Sądu z dnia 5 maja 2010 r. w sprawie F-53/08 Bouillez i in. przeciwko Radzie (zwanego dalej „wyrokiem z dnia 5 maja 2010 r.”).

Orzeczenie: Skarga zostaje oddalona. Rada pokrywa własne koszty i zostaje obciążona jedną czwartą kosztów poniesionych przez V. Bouilleza. Skarżący pokrywa trzy czwarte własnych kosztów.

Streszczenie

1. *Urzędnicy — Awans — Porównanie osiągnięć — Zasady — Uznanie administracyjne — Granice — Przestrzeganie zasady równego traktowania — Konieczność przeprowadzenia przez organ powołujący porównania dotyczącego wszystkich mogących ubiegać się o awans urzędników (regulamin pracowniczy, art. 45)*

2. *Urzędnicy — Awans — Porównanie osiągnięć — Zasady — Urzędnicy z grupy funkcyjnej AST — Oddzielne porównanie w zależności od ścieżki kariery (regulamin pracowniczy, art. 45, załącznik XIII, art. 10)*

3. *Urzędnicy — Awans — Porównanie osiągnięć — Uznanie administracyjne — Informacje, jakie mogą zostać uwzględnione (regulamin pracowniczy, art. 45 ust. 1)*

4. *Urzędnicy — Awans — Porównanie osiągnięć — Uznanie administracyjne — Kontrola sądowa — Granice (regulamin pracowniczy, art. 45)*

1. Artykuł 45 regulaminu pracowniczego, który zobowiązuje organ powołujący do porównania osiągnięć urzędników mających prawo do ubiegania się o awans, wymaga, by takie porównanie dotyczyło wszystkich mogących ubiegać się o awans urzędników, bez względu na wykonywane przez nich zadania. Taki bowiem wymóg stanowi zarazem wyraz zasady równego traktowania urzędników, jak i zasady ich ekspektatywy rozwoju kariery zawodowej.

Skoro zaś zamiarem prawodawcy było połączenie w jednej grupie funkcyjnej wszystkich administratorów, którzy zajmują stanowiska lingwistyczne lub inne, do organu powołującego należy przeprowadzenie jednolitego porównania osiągnięć wszystkich mających prawo ubiegać się o awans administratorów z tej samej grupy zaszeregowania.

(zob. pkt 33, 34)

Odesłanie:

Sąd do spraw Służby Publicznej: sprawa F-14/09 Almeida Campos i in. przeciwko Radzie, 15 grudnia 2010 r., pkt 31, 35 i przytoczone tam orzecznictwo

2. Dla urzędników z grupy funkcyjnej AST art. 10 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego wprowadza mnożniki odniesienia w celu ustalenia liczby wolnych stanowisk dla każdej grupy zaszeregowania, które różnią się od siebie w zależności od poszczególnych ścieżek kariery.

Z uwagi na to, że administracja musi przestrzegać tych mnożników, organ powołujący słusznie oddzielnie porównuje ze sobą osiągnięcia urzędników w zależności od ich ścieżki kariery.

W tym względzie porównanie na potrzeby postępowania w sprawie awansu osiągnięć urzędników AST według ścieżek kariery nie narusza art. 45 regulaminu pracowniczego, ponieważ art. 10 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, jako *lex specialis*, wprowadza wyjątek od ogólnych przepisów regulaminu pracowniczego.

(zob. pkt 35–37)

Odesłanie:

Sąd do spraw Służby Publicznej: sprawa F-20/09 Juvyns przeciwko Radzie, 10 listopada 2011 r., pkt 42, 43

3. W celu przeprowadzenia oceny osiągnięć, jakie powinny być uwzględnione w ramach decyzji w sprawie awansu na mocy art. 45 regulaminu pracowniczego, organowi powołującemu przysługuje szeroki zakres uznania.

W tym względzie art. 45 ust. 1 regulaminu pracowniczego pozostawia instytucjom pewną swobodę w kwestii okoliczności faktycznych, które należy brać pod uwagę do celów porównania osiągnięć urzędników uprawnionych do ubiegania się o awans, gdyż nie zawiera w tej kwestii wyczerpującego wykazu. Rzeczony art. 45 ust. 1 regulaminu pracowniczego przy pomocy wyrażenia „w szczególności” wskazuje bowiem trzy główne okoliczności faktyczne, jakie należy obowiązkowo brać pod uwagę przy porównaniu osiągnięć. Jednakże nie wyklucza on wzięcia pod uwagę innych okoliczności faktycznych, które również mogą dostarczać wskazówek na temat osiągnięć urzędników uprawnionych do ubiegania się o awans. Wniosku tego nie podważa fakt, że w dziedzinie awansów organ powołujący może wyłącznie pomocniczo – w razie równoważnych osiągnięć wśród urzędników uprawnionych do ubiegania się o awans pod względem w szczególności trzech kryteriów, o których mowa jest wprost w art. 45 ust. 1 regulaminu pracowniczego – wziąć pod uwagę wiek kandydatów i ich staż pracy w danej grupie zaszeregowania lub w służbie. Ani wiek, ani staż pracy nie mogą bowiem same w sobie dostarczyć wskazówek co do osiągnięć kandydatów do awansu. Stąd też można je uwzględnić jedynie w celu rozstrzygnięcia między kandydatami o takich samych osiągnięciach.

Administracji przysługuje również szeroki zakres uznania w zakresie wagi przykładanej przez nią do każdego z trzech kryteriów wymienionych w art. 45 ust. 1 regulaminu pracowniczego, przy czym jego przepisy nie wykluczają możliwości ważenia tych kryteriów.

(zob. pkt 56–58)

Odesłanie:

Sąd Pierwszej Instancji: sprawa T-132/03 Casini przeciwko Komisji, 15 września 2005 r., pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo

Sąd do spraw Służby Publicznej: sprawa F-104/09 Canga Fano przeciwko Radzie, 24 marca 2011 r., pkt 68, odwołanie w toku przed Sądem Unii Europejskiej, sprawa T-281/11 P; sprawa F-9/10 AC przeciwko Radzie, 28 września 2011 r., pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo

4. Przysługujące organowi powołującemu uznanie jest ograniczone koniecznością przeprowadzenia porównania osiągnięć urzędników skrupulatnie i bezstronnie, w interesie służby i zgodnie z zasadą równego traktowania. W praktyce porównanie winno być prowadzone na zasadzie równości i na podstawie porównywalnych źródeł informacji.

W tej dziedzinie 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.

Sąd nie powinien zatem przeprowadzać szczegółowej ponownej oceny wszystkich akt kandydatów mających prawo do ubiegania się o awans, w celu upewnienia się, że podziela wnioski, do których doszedł organ powołujący, ponieważ, czyniąc to, przekroczyłby ramy kontroli zgodności z prawem, do której jest właściwy, zastępując tym samym własną oceną osiągnięć kandydatów mających prawo do ubiegania się o awans ocenę organu powołującego.

Ponadto Sąd nie może zastąpić swoją oceną oceny kwalifikacji i osiągnięć urzędników kandydatów dokonanej przez organ powołujący, a stwierdzenie nieważności ze względu na oczywisty błąd w ocenie możliwe jest wyłącznie wtedy, gdy z akt sprawy wynika, że organ powołujący przekroczył granice zakreślające jego uznanie.

(zob. pkt 59–62)

Odesłanie:

Sąd Pierwszej Instancji: ww. sprawa Casini przeciwko Komisji, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo

Sąd do spraw Służby Publicznej: ww. sprawa AC przeciwko Radzie, pkt 14, 23; sprawa F-51/08 RENV Stols przeciwko Radzie, 13 grudnia 2011 r., pkt 37, 38