



Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU (izba ds. odwołań)
z dnia 4 grudnia 2013 r.
Sprawa T-108/11 P

**Europejska Fundacja Kształcenia (ETF)
przeciwko
Gustave'owi Michelowi**

Odwołanie – Służba publiczna – Personel tymczasowy – Umowa na czas nieokreślony – Decyzja o rozwiązaniu umowy – Właściwość Sądu do spraw Służby Publicznej – Artykuły 2 WZIP i 47 WZIP – Obowiązek staranności – Pojęcie interesu służby – Zakaz orzekania ultra petita – Prawo do obrony

Przedmiot: Odwołanie mające na celu uchylenie wyroku Sądu do spraw Służby Publicznej Unii Europejskiej (druga izba) z dnia 9 grudnia 2010 r. w sprawie F-88/08 Vandeuren przeciwko ETF.

Orzeczenie: Wyrok Sądu do spraw Służby Publicznej Unii Europejskiej (druga izba) z dnia 9 grudnia 2010 r. w sprawie F-88/08 Vandeuren przeciwko ETF zostaje uchylony w zakresie, w jakim stwierdza nieważność decyzji Europejskiej Fundacji Kształcenia (ETF) z dnia 23 października 2007 r. o rozwiązaniu umowy o pracę w charakterze członka personelu tymczasowego zawartej na czas nieokreślony z Monique Vandeuren i w konsekwencji oddala żądanie odszkodowania jako przedwczesne. W pozostałym zakresie odwołanie zostaje oddalone. Sprawa zostaje przekazana do ponownego rozpoznania przez Sąd do spraw Służby Publicznej. Rozstrzygnięcie o kosztach nastąpi w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie.

Streszczenie

1. *Skarga o stwierdzenie nieważności – Właściwość sądu Unii – Zakres – Zakaz orzekania ultra petita – Obowiązek poszanowania ram sporu określonych przez strony – Obowiązek orzekania wyłącznie w oparciu o argumenty wysunięte przez strony – Nieobecność*
2. *Urzędnicy – Personel tymczasowy – Rozwiązanie umowy zawartej na czas nieokreślony – Ograniczenie zakresu działalności agencji Unii – Sformułowany przez Sąd do spraw Służby Publicznej obowiązek zbadania możliwości obsadzenia gdzie indziej danego pracownika – Obowiązek nieprzewidziany w warunkach zatrudnienia innych pracowników*

[warunki zatrudnienia innych pracowników, art. 2 lit. a), art. 47 lit. c) ppkt (i)]

3. *Urzędnicy – Personel tymczasowy – Rozwiązanie umowy zawartej na czas nieokreślony – Uznanie administracyjne – Obowiązek staranności ciążący na administracji – Uwzględnienie interesu danego pracownika oraz służby*

[warunki zatrudnienia innych pracowników, art. 2, art. 47 lit. c) ppkt (i)]

1. Ponieważ sąd Unii rozpatrujący skargę o stwierdzenie nieważności nie może orzekać ultra petita, nie może on zatem ani przededefiniować głównego przedmiotu skargi, ani podnieść zarzutu z urzędu, poza szczególnymi przypadkami, gdy jego działania wymaga interes publiczny. W granicach sporu wyznaczonych przez strony sąd Unii, chociaż powinien orzekać wyłącznie na wniosek stron, nie może być ograniczony jedynie do argumentów podniesionych przez strony na poparcie ich twierdzeń; w przeciwnym razie mogłoby się zdarzyć, że byłby zmuszony oprzeć swe rozstrzygnięcie na błędnym rozumowaniu prawnym.

(zob. pkt 42, 51)

Odesłanie:

Sąd: sprawa T-58/08 P Komisja przeciwko Roodhuijzen, 5 października 2009 r., Zb.Orz. s. II-3797, pkt 34, 35 i przytoczone tam orzecznictwo

2. Wskazując, że właściwy organ powinien przed zwolnieniem zbadać zgodnie z art. 47 lit. c) ppkt (i) warunków zatrudnienia innych pracowników, odnośnie do pracownika zatrudnionego na podstawie umowy na czas nieokreślony, czy pracownika tego nie można obsadzić na innym stanowisku, już istniejącym lub które ma zostać wkrótce utworzone, Sąd do spraw Służby Publicznej sformułował w stosunku do tego organu obowiązek, który nie był przewidziany przez omawiane warunki zatrudnienia innych pracowników.

Rzeczywiście stabilność zatrudnienia umów na czas nieokreślony stanowi bardzo istotny element ochrony objętych nimi pracowników, mimo że sama w sobie nie stanowi ogólnej zasady prawa.

Jednak art. 2 lit. a) WZIP stanowi, że personel tymczasowy oznacza personel zatrudniony na stanowisku, które zostało zaklasyfikowane jako tymczasowe, podczas gdy urzędnikom regulamin pracowniczy przyznaje większą stabilność zatrudnienia, ponieważ przypadki ostatecznego zakończenia pełnienia służby wbrew woli zainteresowanego są ściśle określone.

Choć więc umowy o pracę na czas nieokreślony różnią się w aspekcie pewności zatrudnienia od umów o pracę na czas określony, to bezsprzecznie pracownicy służby publicznej Unii zatrudnieni na podstawie umowy na czas nieokreślony nie mogą nie być świadomi czasowego charakteru swego zatrudnienia oraz faktu, że nie daje im ona gwarancji zatrudnienia.

Sformułowanie przez Sąd do spraw Służby Publicznej obowiązku uprzedniego zbadania możliwości obsadzenia danego pracownika na innym stanowisku spowodowało zmianę przez sąd charakteru zatrudnienia członka personelu tymczasowego, który określają warunki zatrudnienia innych pracowników.

(zob. pkt 82–85, 89)

Odesłanie:

Trybunał: sprawa C-144/04 Mangold, 22 listopada 2005 r., Zb.Orz. s. I-9981, pkt 64

3. Mimo że organowi upoważnionemu do zawierania umów przysługuje szeroki zakres uznania w stosowaniu art. 47 lit. c) ppkt (i) warunków zatrudnienia innych pracowników do celów ustalenia, czy dana okoliczność lub szczególny fakt uzasadniają zwolnienie pracownika zatrudnionego na podstawie umowy na czas nieokreślony, właściwy organ powinien mieć na względzie interes służby, lecz również – aby wypełnić swój obowiązek staranności – interes danego pracownika. W tym względzie, choć rzeczywiście właściwemu organowi przysługuje szeroki zakres uznania w ocenie interesu służby, i przez to kontrola sądu Unii winna ograniczać się do ustalenia, czy organ ten utrzymał się w rozsądnych granicach i nie wykorzystał swego uznania w sposób oczywiście błędny, to gdy organ rozstrzyga w sprawie sytuacji pracownika, obowiązek staranności, który odzwierciedla równowagę wzajemnych praw i obowiązków w stosunkach między organem publicznym a jego pracownikami, wymaga od niego wzięcia pod uwagę całości elementów mogących wpłynąć na jego decyzję, a w szczególności interesu tego pracownika.

Niemniej w ramach skargi o stwierdzenie nieważności decyzji o rozwiązaniu umowy zawartej z członkiem personelu tymczasowego na czas nieokreślony, przez to, że Sąd do spraw Służby Publicznej zestawiał ze sobą interes służby i danego pracownika dopiero po uprzednim zdefiniowaniu obowiązku uprzedniego zbadania przez właściwy organ możliwości obsadzenia tego pracownika na innym stanowisku, oraz wskazał, że to w czasie tego badania należy zestawić interes służby, nakazujący zatrudnienie najbardziej odpowiedniej osoby na stanowisku już istniejącym lub które ma zostać wkrótce utworzone, oraz interes pracownika, Sąd do spraw Służby Publicznej nie uwzględnił interesu służby przy formułowaniu zasady, zgodnie z którą ograniczenie zakresu działalności agencji stanowi ważną podstawę zwolnienia wyłącznie wtedy, gdy wspomniana agencja nie dysponowała stanowiskiem, na które można było przenieść danego pracownika.

Jednakże fakt istnienia wewnętrznych procedur naboru specyficznych dla danej agencji, mających zastosowanie do wakatów lub w razie wewnętrznych przesunięć, może stanowić element polityki kadrowej szczególnie dobrze odpowiadający specjalistycznej naturze przydzielonych agencji zadań, mogący sprawiać, że w interesie służby skieruje ona dotkniętego redukcją działalności pracownika do udziału w tego rodzaju procedurach, w celu znalezienia w agencji nowego miejsca zatrudnienia. Ponadto wparcie tego pracownika w znalezieniu nowego miejsca zatrudnienia w ramach agencji w drodze tych standardowych procedur naboru może być poczytane za wzięcie pod uwagę interesów tego pracownika, a zatem za spełnienie obowiązku staranności.

Podobnie istotnym elementem w ramach zestawiania wagi interesów pracownika i służby może być fakt, że właściwy organ zbadał możliwości przeniesienia zagrożonego zwolnieniem pracownika do innej agencji lub instytucji, lub też szczególne warunki, w których zazwyczaj działają agencje Unii.

(zob. pkt 92, 94, 95, 97, 98)

Odesłanie:

Sąd: sprawa T-404/06 P ETF przeciwko Landgren, 8 września 2009 r., Zb.Orz. s. II-2841, pkt 215, 216