



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 25 kwietnia 2013 r. *

Wspólne przedsiębiorstwa — Umowy zawarte z pracownikami — Warunki mające zastosowanie —
Rozporządzenie (WE) nr 876/2002

W sprawie C-89/12

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Hof van Cassatie (Belgia) postanowieniem z dnia 30 stycznia 2012 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 17 lutego 2012 r., w postępowaniu:

Rose Marie Bark

przeciwko

Wspólnemu przedsiębiorstwu Galileo, w likwidacji,

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: L. Bay Larsen, prezes izby, J. Malenovský (sprawozdawca), U. Lõhmus, M. Safjan i A. Prechal, sędziowie,

rzecznik generalny: P. Mengozzi,

sekretarz: M.A. Gaudissart, szef wydziału,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 30 stycznia 2013 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu R.M. Bark przez W. van Eeckhoutte'a, advocaat,
- w imieniu Wspólnego przedsiębiorstwa Galileo, w likwidacji, przez P. Van Ommeslaghe'a, adwokata,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez J. Curralla oraz W. Roelsa, działających w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wyduje następujący

* Język postępowania: niderlandzki.

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 11 ust. 2 statutu Wspólnego przedsiębiorstwa Galileo, znajdującego się w załączniku do rozporządzenia Rady (WE) nr 876/2002 z dnia 21 maja 2002 r. ustanawiającego Wspólne przedsiębiorstwo Galileo (Dz.U. L 138, s. 1), zmienionego rozporządzeniem Rady (WE) nr 1943/2006 z dnia 12 grudnia 2006 r. (Dz.U. L 367, s. 21, zwanego dalej „rozporządzeniem nr 876/2002”) i art. 2 rzeczzonego rozporządzenia.
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy R.M. Bark a Wspólnym przedsiębiorstwem Galileo (zwanym dalej „Galileo”) w przedmiocie zapłaty zaległego wynagrodzenia i dodatku urlopowego.

Ramy prawne

Prawo Unii

Rozporządzenie nr 876/2002

- 3 Na podstawie art. 1 rozporządzenia nr 876/2002:

„Do celów wdrożenia fazy rozwojowej programu Galileo, Wspólne przedsiębiorstwo w rozumieniu art. 171 traktatu zostaje niniejszym ustanowione do dnia 31 grudnia 2006 r.

Celem Wspólnego przedsiębiorstwa jest zapewnienie jednolitości administracji i kontroli finansowej projektu dla faz badawczej, rozwojowej i pokazowej programu Galileo oraz w tym celu – mobilizowanie środków finansowych przekazanych na ten program.

Wspólne przedsiębiorstwo jest uznane za organizację międzynarodową w rozumieniu art. 15 ust. 10 tiret drugie dyrektywy 77/388/EWG i art. 23 ust. 1 tiret drugie dyrektywy 92/12/EWG.

Jego siedziba mieści się w Brukseli”.

- 4 Artykuł 2 rozporządzenia nr 876/2002 stanowi:

„Statut Wspólnego przedsiębiorstwa, określony w załączniku do niniejszego rozporządzenia, zostaje przyjęty”.

- 5 Artykuł 11 ust. 2 i 4 statutu Wspólnego przedsiębiorstwa Galileo przewiduje:

„2. Pracownicy Wspólnego przedsiębiorstwa mają umowy na czas określony, oparte na warunkach zatrudniania innych pracowników Wspólnot Europejskich.

[...]

4. Rada administracyjna przyjmuje niezbędne uzgodnienia wykonawcze”.

Rozporządzenie nr 219/2007

- 6 Na podstawie art. 3 rozporządzenia Rady (WE) nr 219/2007 z dnia 27 lutego 2007 r. w sprawie utworzenia Wspólnego przedsięwzięcia w celu opracowania europejskiego systemu zarządzania ruchem lotniczym nowej generacji (SESAR) (Dz.U. L 64 s. 1):

„Niniejszym zostaje przyjęty statut wspólnego przedsięwzięcia, zawarty w załączniku do niniejszego rozporządzenia i stanowiący jego integralną część”.

- 7 Artykuł 8 ust. 2 statutu Wspólnego przedsięwzięcia w celu opracowania europejskiego systemu zarządzania ruchem lotniczym nowej generacji (SESAR) przewiduje:

„Pracownicy wspólnego przedsięwzięcia zatrudniani są na podstawie umów na czas określony przygotowanych w oparciu o warunki zatrudniania pracowników Wspólnot Europejskich”.

Rozporządzenie nr 71/2008

- 8 Na mocy art. 3 rozporządzenia Rady (WE) nr 71/2008 z dnia 20 grudnia 2007 r. ustanawiającego Wspólne przedsiębiorstwo „Czyste niebo” (Dz.U. 2008, L 30, s. 1):

„Wspólne przedsiębiorstwo »Czyste niebo« jest organem Wspólnoty i ma osobowość prawną. We wszystkich państwach członkowskich Wspólnoty ma ono zdolność do czynności prawnych o najszerszym zakresie przyznanym osobom prawnym na mocy prawa tych państw. Wspólne przedsiębiorstwo może w szczególności nabywać lub zbywać majątek ruchomy i nieruchomy oraz być stroną w postępowaniu sądowym”.

- 9 Artykuł 7 ust. 1 rzeczonego rozporządzenia przewiduje:

„Do pracowników Wspólnego przedsiębiorstwa »Czyste niebo« i jego dyrektora wykonawczego stosuje się regulamin pracowniczy, jak również zasady przyjęte wspólnie przez instytucje Wspólnot do celów jego stosowania”.

Rozporządzenie nr 72/2008

- 10 Artykuł 3 rozporządzenia Rady (WE) nr 72/2008 z dnia 20 grudnia 2007 r. ustanawiającego Wspólne przedsiębiorstwo ENIAC (Dz.U. 2008, L 30, s. 21) ma następujące brzmienie:

„Wspólne przedsiębiorstwo ENIAC jest organem Wspólnoty i ma osobowość prawną. We wszystkich państwach członkowskich ma ono zdolność prawną o najszerszym zakresie przyznanym osobom prawnym przez ustawodawstwa danych państw. W szczególności wspólne przedsiębiorstwo może nabywać lub zbywać majątek ruchomy i nieruchomy oraz być stroną postępowania sądowego”.

- 11 Artykuł 7 ust. 1 rzeczonego rozporządzenia przewiduje:

„Do pracowników Wspólnego przedsiębiorstwa ENIAC i do jego dyrektora wykonawczego zastosowanie mają Regulamin pracowniczy urzędników Wspólnot Europejskich, warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich oraz przepisy przyjęte wspólnie przez instytucje Wspólnot Europejskich w celu zastosowania wspomnianego regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia”.

Rozporządzenie nr 73/2008

- 12 Artykuł 3 rozporządzenia Rady (WE) nr 73/2008 z dnia 20 grudnia 2007 r. ustanawiającego Wspólne przedsiębiorstwo na rzecz realizacji wspólnej inicjatywy technologicznej w zakresie leków innowacyjnych (Dz.U. 2008, L 30, s. 38) stanowi:

„Wspólne przedsiębiorstwo [na rzecz realizacji wspólnej inicjatywy technologicznej w zakresie leków innowacyjnych (zwane dalej »Wspólnym przedsiębiorstwem IMI«)] jest organem Wspólnoty i ma osobowość prawną. W każdym państwie członkowskim Wspólnoty Europejskiej ma ono zdolność do czynności prawnych o najszerszym zakresie przyznanym osobom prawnym na mocy prawa tych państw. W szczególności wspólne przedsiębiorstwo może nabywać lub zbywać majątek ruchomy i nieruchomy oraz być stroną w postępowaniu sądowym”.

- 13 Artykuł 7 ust. 1 rozporządzenia nr 73/2008 jest sformułowany następująco:

„Do personelu Wspólnego przedsiębiorstwa IMI i do jego dyrektora wykonawczego zastosowanie mają: Regulamin pracowniczy urzędników Wspólnot Europejskich i warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich oraz przepisy przyjęte wspólnie przez instytucje Wspólnot Europejskich w celu zastosowania wspomnianych regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia”.

Rozporządzenie nr 74/2008

- 14 Artykuł 3 rozporządzenia Rady (WE) nr 74/2008 z dnia 20 grudnia 2007 r. w sprawie ustanowienia Wspólnego przedsiębiorstwa ARTEMIS w celu realizacji wspólnej inicjatywy technologicznej w zakresie systemów wbudowanych (Dz.U. 2008, L 30, s. 52) stanowi:

„Wspólne przedsiębiorstwo ARTEMIS jest podmiotem Wspólnoty i ma osobowość prawną. W każdym państwie członkowskim Wspólnoty Europejskiej ma ono zdolność prawną o najszerszym zakresie przyznawanym osobom prawnym zgodnie z prawem tych państw. W szczególności Wspólne przedsiębiorstwo może nabywać lub zbywać majątek ruchomy i nieruchomy oraz może być stroną postępowania sądowego”.

- 15 Artykuł 7 ust. 1 rozporządzenia nr 74/2008 ma następujące brzmienie:

„Do pracowników Wspólnego przedsiębiorstwa ARTEMIS i do jego dyrektora wykonawczego zastosowanie mają Regulamin pracowniczy urzędników Wspólnot Europejskich, warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich oraz przepisy przyjęte wspólnie przez instytucje Wspólnot Europejskich w celu zastosowania wspomnianego regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia”.

Prawo belgijskie

- 16 Zgodnie z art. 51 ustawy z dnia 5 grudnia 1968 r. w sprawie układów zbiorowych i komitetów parytetowych (*Moniteur belge* z dnia 15 stycznia 1969 r.) hierarchia źródeł zobowiązań w stosunkach pracy pomiędzy pracodawcami a pracownikami przedstawia się następująco:

„1. bezwzględnie obowiązujące przepisy ustawy;

[...]

4. indywidualna pisemna umowa o pracę;

[...]”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

- 17 R.M. Bark podjęła pracę w Galileo w dniu 1 września 2003 r. jako sekretarka dyrektora, na czas określony, to jest do dnia 31 maja 2006 r.
- 18 Określone w umowie o pracę roczne wynagrodzenie brutto R.M. Bark wynosiło 53 719,12 EUR. W dniu 1 marca 2004 r. zainteresowana otrzymała podwyżkę wynagrodzenia w wysokości 5% w uznaniu świadczonej pracy.
- 19 W dniu 23 sierpnia 2004 r. R.M. Bark wniosła sprzeciw dotyczący grupy wynagrodzenia, do której została zaszeregowana, z uzasadnieniem, że grupa ta nie odpowiada stopniom zaszeregowania wspólnotowej służby publicznej.
- 20 W odpowiedzi na sprzeciw zainteresowanej dyrektor Galileo powołał się na odpowiednie belgijskie przepisy ustawowe i na porozumienie stron w umowie o pracę dotyczące wynagrodzenia zawarte w art. 7 tej umowy. W swojej odpowiedzi wskazał on również, że zgodnie z regulacjami wspólnotowymi Galileo nie jest zobowiązane do stosowania systemu wynagradzania urzędników Wspólnot Europejskich, ponieważ statut Wspólnego przedsiębiorstwa Galileo przewidywał tylko, iż warunki zatrudniania powinny być oparte na warunkach mających zastosowanie do innych pracowników Wspólnot Europejskich.
- 21 W dniu 4 listopada 2004 r. został podpisany aneks do umowy o pracę R.M. Bark, zgodnie z którym ta ostatnia została awansowana na „executive assistant”, a jej roczne wynagrodzenie zostało ustalone na kwotę 70 176,30 EUR od dnia 1 listopada 2004 r.
- 22 W dniu 28 stycznia 2005 r. R.M. Bark ponownie wniosła sprzeciw dotyczący grupy wynagrodzenia obowiązującej w odniesieniu do jej zatrudnienia.
- 23 W dniu 16 lutego 2005 r. Galileo oddaliło sprzeciw zainteresowanej, powołując się na podpisanie pierwotnej umowy o pracę z dnia 26 sierpnia 2003 r. i aneksu obowiązującego od dnia 1 listopada 2004 r., poprzez które R.M. Bark wyraźnie zaakceptowała wynagrodzenie.
- 24 W dniu 14 marca 2006 r. strony postępowania głównego podpisały nowy aneks do rzecznej umowy o pracę, przedłużający okres jej obowiązywania do dnia 31 grudnia 2006 r. z uwzględnieniem dalszego obowiązywania wszystkich pozostałych klauzul i warunków umownych.
- 25 W dniu 20 grudnia 2006 r. R.M. Bark kolejny raz zakwestionowała zastosowaną wobec niej grupę wynagrodzenia. Pismem z dnia 9 stycznia 2007 r. powołującym się na brzmienie poprzedniej odpowiedzi Galileo oddaliło sprzeciw zainteresowanej.
- 26 W braku porozumienia R.M. Bark pozwała Galileo w dniu 28 grudnia 2007 r. do arbeidsrechtbank te Brussel (sądu pracy w Brukseli) o zapłatę zaległego wynagrodzenia oraz dodatku urlopowego od zaległego wynagrodzenia.
- 27 Wyrokiem z dnia 12 lutego 2009 r. arbeidsrechtbank te Brussel uznał skargę R.M. Bark za dopuszczalną, lecz bezzasadną z uwagi na klauzule dotyczące wynagrodzenia w umowie o pracę zawartą między stronami i w aneksie do niej oraz ze względu na to, iż z art. 11 statutu Wspólnego przedsiębiorstwa Galileo nie wynikało żadne zobowiązanie do przyznania takich samych warunków dotyczących wynagrodzenia jak dla pracowników innych instytucji Unii.
- 28 R.M. Bark wniosła apelację od tego wyroku.

29 Wyrokiem z dnia 23 kwietnia 2010 r. *arbeidshof te Brussel* (sąd pracy drugiej instancji w Brukseli) uznał tę apelację za dopuszczalną, lecz bezzasadną.

30 R.M. Bark wniosła kasację od tego wyroku.

31 W tych okolicznościach Hof van Cassatie postanowił zawiesić postępowanie i skierować do Trybunału następujące pytanie prejudycjalne:

„Czy art. 11 ust. 2 statutu Wspólnego przedsiębiorstwa Galileo w załączniku do [rozporządzenia nr 876/2002] w związku z art. 2 tego rozporządzenia należy interpretować w ten sposób, że warunki zatrudniania innych pracowników Wspólnot Europejskich, a konkretnie określone w tych warunkach zatrudniania warunki wynagrodzenia, znajdują zastosowanie do pracowników Wspólnego przedsiębiorstwa Galileo, którzy mają umowę na czas określony?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

32 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający zasadniczo dąży do ustalenia, czy art. 11 ust. 2 statutu Wspólnego przedsiębiorstwa Galileo należy interpretować w ten sposób, że warunki zatrudniania innych pracowników Wspólnot Europejskich, a w szczególności określone w nich warunki wynagrodzenia, znajdują zastosowanie do pracowników Galileo, którzy mają umowę na czas określony.

33 Zgodnie z art. 11 ust. 2 statutu Wspólnego przedsiębiorstwa Galileo jego pracownicy „mają umowy na czas określony, oparte na warunkach zatrudniania innych pracowników Wspólnot Europejskich”.

34 Należy jednak na wstępie stwierdzić, że istnieje pewna rozbieżność między różnymi wersjami językowymi tego przepisu w odniesieniu do kwestii możliwości stosowania owych warunków do pracowników Galileo, którzy mają umowę na czas określony. Bowiemy podczas gdy w szczególności wersje w językach francuskim („s’inspirant de”) lub włoskim („si ispira”) używają w tym kontekście terminu „wzorując się na”, wersje w językach hiszpańskim („basado en”), czeskim („vychází z”), polskim („oparte na”), angielskim („based on”) lub niderlandzkim („opgesteld op basis van”) stosują wyrażenie „oparte na”. Wersja w języku niemieckim odwołuje się do terminu „według” („gemäß”).

35 R.M. Bark uważa – w szczególności w odniesieniu do wersji rzeczonoego przepisu w języku niemieckim – że ta ostatnia stanowi, iż „warunki zatrudniania innych pracowników Wspólnot Europejskich”, a zwłaszcza określone w nich warunki wynagrodzenia stosują się do pracowników Galileo, którzy mają umowę na czas określony.

36 Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem sformułowanie użyte w jednej z wersji językowych przepisu prawa Unii nie może służyć za jedyną podstawę jego wykładni ani też nie można mu przypisywać pierwszeństwa w stosunku do innych wersji językowych. Takie podejście byłoby bowiem niezgodne z wymogiem jednolitego stosowania prawa Unii (zob. wyroki: z dnia 12 listopada 1998 r. w sprawie C-149/97 *Institute of the Motor Industry*, Rec. s. I-7053, pkt 16; z dnia 3 kwietnia 2008 r. w sprawie C-187/07 *Endendijk*, Zb.Orz. s. I-2115, pkt 23).

37 Należy zatem wyjaśnić, jaka jest jednolita wykładnia, jaką powinno się nadać art. 11 ust. 2 statutu Wspólnego przedsiębiorstwa Galileo poprzez rozważenie wszystkich wersji językowych tego przepisu.

38 W tym względzie należy stwierdzić, że pomimo niuansów istniejących między przytoczonymi różnymi wersjami językowymi żadna z nich nie używa terminu „stosować”. Odwołują się one do terminu mniej precyzyjnego, wyrażającego istnienie pośredniego związku między statutem pracowników Galileo a „warunkami zatrudniania innych pracowników Wspólnot Europejskich”.

- 39 Wynika z tego, że prawodawca wspólnotowy zamierzał uniknąć bezpośredniego stosowania do pracowników Galileo mających umowę na czas określony „warunków zatrudniania innych pracowników Wspólnot Europejskich”. Różne wersje językowe prowadzą do wniosku, zgodnie z którym rzeczony prawodawca zamierzał przyznać Galileo margines swobody przy założeniu, że owe warunki powinny być wykorzystane przez to wspólne przedsiębiorstwo jako źródło pośrednie.
- 40 Ponadto w przypadku rozbieżności między wersjami językowymi tekstu prawa Unii dany przepis należy interpretować w zależności od kontekstu i celu uregulowania, którego jest częścią (zob. podobnie wyrok z dnia 26 kwietnia 2012 r. w sprawie C-510/10 DR i TV2 Danmark, pkt 45).
- 41 Należy zatem zbadać, czy analiza kontekstu rozpatrywanego przepisu i jego celu potwierdza interpretację zawartą w pkt 39 niniejszego wyroku.
- 42 Jak podkreśliła Komisja na rozprawie i jak wynika z przedstawienia uzasadnienia propozycji rozporządzenia Rady ustanawiającego Wspólne przedsiębiorstwo (Dz.U. 2001, C 270 E, s. 119), przy tworzeniu Galileo stwierdzono, że wspólne przedsiębiorstwo powinno stanowić elastyczną strukturę, a zatem nie może być uważane za organizację wspólnotową.
- 43 Ponadto Komisja podniosła na rozprawie, że kluczowym wyzwaniem przy tworzeniu Galileo była regulacja skutków prawnych obecności udziału prywatnego w kapitale tego wspólnego przedsiębiorstwa. Konkretniej, w odniesieniu do statutu pracowników Galileo pojawiało się w szczególności pytanie, czy można a priori zobowiązywać podmiot prywatny mający własną osobowość prawną, odrębną od osobowości prawnej Wspólnot Europejskich, który uczestniczył w finansowaniu wspólnego przedsiębiorstwa takiego jak Galileo, do przystąpienia do „warunków zatrudniania innych pracowników Wspólnot Europejskich”.
- 44 W odpowiedzi na takie delikatne pytania i w celu zaspokojenia rzeczony potrzeby elastyczności prawodawca wspólnotowy przyznał Galileo znaczną autonomię pozwalającą mu na samodzielne ustalenie warunków, jakim będą podlegać jego pracownicy mający umowę na czas określony, w oparciu o „warunki zatrudniania innych pracowników Wspólnot Europejskich”.
- 45 Jak wprawdzie wynika również z przedstawienia uzasadnienia propozycji rozporządzenia Rady zmieniającego rozporządzenie nr 219/2007 [COM(2008) 483 wersja ostateczna], wraz z rozpoczęciem, na lata 2007–2013, siódmego programu ramowego w zakresie badań i rozwoju technologicznego instytucje Unii przyjęły nowe podejście w celu zakładania wspólnych przedsiębiorstw charakteryzujące się okolicznością, że od tej pory są one uznawane za „organy Unii” korzystające z przywilejów i immunitetów Unii. W konsekwencji regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej oraz warunki zatrudniania innych pracowników Unii mają zastosowanie do pracowników tych organizacji, a protokół w sprawie przywilejów i immunitetów Unii Europejskiej ma zastosowanie do rzeczonych organizacji oraz do ich pracowników. Należy jednak przypomnieć, że to nowe podejście stosowane w szczególności w ramach rozporządzeń dotyczących wspólnych przedsiębiorstw Czyste Niebo, ENIAC, IMI i ARTEMIS, w których jest wyraźnie wskazane, iż regulamin pracowniczy urzędników i warunki zatrudniania innych pracowników Wspólnot Europejskich „stosuje się” do pracowników tych organizacji wspólnotowych, w każdym razie zostało przyjęte dopiero w 2007 r., czyli po likwidacji działalności Galileo.
- 46 Z całości powyższych rozważań wynika, że na przedstawione pytanie należy odpowiedzieć, iż art. 11 ust. 2 statutu Wspólnego przedsiębiorstwa Galileo należy interpretować w ten sposób, że warunki zatrudniania innych pracowników Wspólnot Europejskich, a w szczególności określone w nich warunki wynagrodzenia, nie znajdują zastosowania do pracowników Galileo, którzy mają umowę na czas określony.

W przedmiocie kosztów

- ⁴⁷ Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (czwarta izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 11 ust. 2 statutu Wspólnego przedsiębiorstwa Galileo znajdującego się w załączniku do rozporządzenia Rady (WE) nr 876/2002 z dnia 21 maja 2002 r. ustanawiającego Wspólne przedsiębiorstwo Galileo, zmienionego rozporządzeniem Rady (WE) nr 1943/2006 z dnia 12 grudnia 2006 r., należy interpretować ten sposób, że warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich, a w szczególności określone w nich warunki wynagrodzenia, nie znajdują zastosowania do pracowników Wspólnego przedsiębiorstwa Galileo, którzy mają umowę na czas określony.

Podpisy