



Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU (izba ds. odwołań)
z dnia 24 listopada 2015 r.

Sprawa T-670/13 P

Komisja Europejska
przeciwko
Luigiemu D'Agostiniemu

Odwołanie — Odwołanie wzajemne — Służba publiczna — Członek personelu kontraktowego — Decyzja o nieprzedłużeniu — Obowiązek staranności — Naruszenie art. 12a ust. 2 regulaminu pracowniczego — Obowiązek uzasadnienia — Przeinaczenie akt sprawy **Przedmiot:** Odwołanie mające na celu uchylenie wyroku Sądu do spraw Służby Publicznej Unii Europejskiej (trzecia izba) z dnia 23 października 2013 r., D'Agostino/Komisja (F-93-/12, Zb.Orz.SP, EU:F:2013:155). **Orzeczenie:** Wyrok Sądu do spraw Służby Publicznej Unii Europejskiej (trzecia izba) z dnia 23 października 2013 r., D'Agostino/Komisja (F-93/12) zostaje uchylony w zakresie, w jakim Sąd do spraw Służby Publicznej dokonał błędnego zastosowania obowiązku staranności. W pozostałym zakresie odwołanie główne zostaje oddalone. Wyrok D'Agostino/Komisja zostaje uchylony w zakresie, w jakim Sąd do spraw Służby Publicznej nie wydał rozstrzygnięcia w przedmiocie pierwszej części drugiego zarzutu i ją przeinaczył. W pozostałym zakresie odwołanie wzajemne zostaje oddalone. Sprawa zostaje przekazana do Sądu do spraw Służby Publicznej celem ponownego rozpoznania. Rozstrzygnięcie o kosztach nastąpi w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie

Streszczenie

1. *Urzędnicy — Personel kontraktowy — Zatrudnienie — Przedłużenie umowy zawartej na czas określony — Uznanie administracyjne — Obowiązek staranności ciążący na administracji — Uwzględnienie interesu danego pracownika oraz służby — Kontrola sądowa — Granice*

(warunki zatrudnienia innych pracowników, art. 2, 3a)

2. *Urzędnicy — Personel kontraktowy — Zatrudnienie — Przedłużenie umowy zawartej na czas określony — Powody nieprzedłużenia — Ciężar dowodu*

3. *Urzędnicy — Mobbing — Nieprzedłużenie umowy zawartej na czas określony ze słusznego powodu, niezwiązanego z jakimkolwiek nękaniami — Naruszenie art. 12a ust. 2 regulaminu pracowniczego — Brak*

(regulamin pracowniczy, art. 12a ust. 2)

1. Rozumowanie wypracowane przez Sąd w odniesieniu do pracowników zatrudnionych zgodnie z art. 2 warunków zatrudnienia innych pracowników, czyli personelu tymczasowego, i dotyczące zakresu obowiązku staranności znajduje tym bardziej zastosowanie wobec pracowników zatrudnionych na podstawie art. 3a WZIP, czyli personelu kontraktowego.

W tym względzie z orzecznictwa wynika, że możliwość przedłużenia umowy o pracę w charakterze członka personelu tymczasowego stanowi tylko możliwość pozostawioną uznaniu właściwego organu, ponieważ instytucje korzystają z szerokiego zakresu uznania odnośnie do organizacji swoich służb w zależności od zadań, jakie zostały im powierzone, oraz – z uwagi na ich realizację – w obsadzaniu stanowisk personelem pozostającym w ich dyspozycji, pod warunkiem jednakże, że odbywa się to w interesie służby. Ponadto właściwy organ jest zobowiązany przy podejmowaniu decyzji dotyczącej sytuacji pracownika uwzględnić wszystkie okoliczności mogące wpłynąć na tę decyzję, czyli nie tylko interes służby, lecz także w szczególności interes tego pracownika. Wynika to bowiem z ciężącego na administracji obowiązku staranności, który odzwierciedla równowagę wzajemnych praw i obowiązków wprowadzonych przez regulamin pracowniczy i, analogicznie, warunki zatrudnienia innych pracowników w stosunkach między organem publicznym a jego pracownikami. W każdym razie, mając na uwadze szeroki zakres uznania przysługujący instytucjom w tym kontekście, kontrola sądu ogranicza się do sprawdzenia, czy nie wystąpił oczywisty błąd w ocenie lub czy nie doszło do nadużycia władzy.

W tym względzie warunki zatrudnienia innych pracowników nie nakładają na administrację obowiązku uprzedniego zbadania możliwości przesunięcia na inne stanowisko członka personelu tymczasowego ani w przypadku rozwiązania umowy na czas nieokreślony, ani w wypadku nieprzedłużenia umowy na czas określony.

Skoro zatem administracja nie ma obowiązku uprzedniego zbadania możliwości przesunięcia na inne stanowisko członków personelu tymczasowego zatrudnionych w celu objęcia stanowiska ujętego w planie zatrudnienia, to nie może być inaczej w odniesieniu do członków personelu kontraktowego, którzy nie są zatrudnieni na stanowisku przewidzianym we wspomnianym planie zatrudnienia. Natomiast, nawet w odniesieniu do tej kategorii pracowników, chociaż nie zajmują oni stanowiska ujętego w tym planie, administracja jest zobowiązana, przy podejmowaniu decyzji dotyczącej sytuacji pracownika, uwzględnić wszystkie okoliczności mogące wpłynąć na tę decyzję, czyli nie tylko interes służby, lecz także w szczególności interes tego pracownika.

(zob. pkt 32–34)

Odesłanie

Trybunał, wyrok z dnia 29 czerwca 1994 r., Klinke/Trybunał Sprawiedliwości, C-298/93 P, Rec, EU:C:1994:273, pkt 38

Sąd, wyroki: z dnia 18 kwietnia 1996 r., Kyrpitsis/KES, T-13-/95, RecFP, EU:T:1996:50, pkt 52; z dnia 15 października 2008 r., Potamianos/Komisja, T-160/04, Zb.Orz.SP, EU:T:2008:438, pkt 30; z dnia 8 września 2009 r., ETF/Landgren, T-404/06 P, Zb.Orz., EU:T:2009:313, pkt 162 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 4 grudnia 2013 r., ETF/Schuerings, T-107/11 P, Zb.Orz.SP, EU:T:2013:624, pkt 98; z dnia 4 grudnia 2013 r., ETF/Michel, T-108/11 P, Zb.Orz.SP, EU:T:2013:625, pkt 99; z dnia 21 maja 2014 r., Komisja/Macchia, T-368/12 P, Zb.Orz.SP, EU:T:2014:266, pkt 57

2. Do strony, która utrzymuje, że decyzja o nieprzedłużeniu umowy na czas określony jest oparta na powodach innych niż wskazane przez administrację w zaskarżonej decyzji należy wykazanie, że tak właśnie jest.

(zob. pkt 66)

Odesłanie

Sąd, postanowienie z dnia 13 stycznia 2014 r., Lebedef/Komisja, T-116/13 P i T-117/13 P, Zb.Orz.SP, EU:T:2014:21, pkt 41

3. Artykuł 12a ust. 2 regulaminu pracowniczego, na którego podstawie urzędnik będący ofiarą mobbingu lub molestowania seksualnego nie ponosi jakichkolwiek negatywnych skutków ze strony instytucji, a urzędnika, który przedstawił dowody mobbingu lub molestowania seksualnego, nie mogą spotkać ze strony instytucji żadne negatywne skutki, o ile działa on w dobrej wierze, nie stoi na przeszkodzie temu, by administracja zakończyła umowny stosunek pracy ze słusznego powodu, niezwiązanego z jakimkolwiek nękaniami.

(zob. pkt 59, 60)