



Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU DO SPRAW SŁUŻBY PUBLICZNEJ UNII EUROPEJSKIEJ
(trzecia izba)
z dnia 18 marca 2015 r.

Sprawa F-51/14

Manuel Jaime Ribeiro Sinde Monteiro
przeciwko
Europejskiej Służbie Działań Zewnętrznych (ESDZ)

Służba publiczna — Personel ESDZ — Urzędnik — Awans — Artykuł 43 i art. 45 ust. 1 regulaminu
pracowniczego — Porównanie osiągnięć wszystkich urzędników mogących ubiegać się o awans —
Urzędnicy zaproponowani przez służby ESDZ i urzędnicy niezaproponowani —
Uwzględnienie sprawozdań z oceny — Oceny wyłącznie opisowe

Przedmiot: Skarga, wniesiona na podstawie art. 270 TFUE, znajdującego zastosowanie do
traktatu EWEA na mocy art. 106a, w której M.J. Ribeiro Sinde Monteiro żąda
stwierdzenia nieważności decyzji z dnia 9 października 2013 r. dyrektora generalnego ds.
administracji („chief operating officer”) w Europejskiej Służbie Działań Zewnętrznych
(ESDZ), działającego w charakterze organu powołującego ESDZ, w sprawie utworzenia
listy urzędników awansowanych w postępowaniu w sprawie awansu (2013).

Orzeczenie: Stwierdza się nieważność decyzji organu powołującego Europejskiej Służby Działań
Zewnętrznych z dnia 9 października 2013 r. w sprawie sporządzenia listy urzędników
awansowanych w postępowaniu w sprawie awansu (2013) w zakresie, w jakim nie
widnieje na niej nazwisko M.J. Ribeiry Sinde Monteiry. W pozostałym zakresie
postępowanie zostaje umorzone. Europejska Służba Działań Zewnętrznych pokrywa
własne koszty i zostaje obciążona kosztami poniesionymi przez M.J. Ribeirę Sinde
Monteirę.

Streszczenie

*1. Urzędnicy — Awans — Porównanie osiągnięć — Szczegółowe zasady — Uznanie administracyjne —
Granice — Przestrzeganie zasady równego traktowania*

*2. Urzędnicy — Ocena — Sprawozdania z oceny — Wyłącznie opisowe oceny we wspomnianych
sprawozdaniach — Metoda niepozwalająca na przeprowadzenie porównania osiągnięć na zasadzie
równości w ramach postępowania w sprawie awansu
(regulamin pracowniczy, art. 43, 45)*

3. Urzędnicy — Awans — Porównanie osiągnięć — Uprzednia analiza akt osobowych w ramach każdej dyrekcji generalnej — Dopuszczalność — Dalsza analiza, za którą odpowiada komitet ds. awansu, a następnie organ powołujący — Zakres — Badanie organu powołującego, które powinno dotyczyć wszystkich urzędników mogących ubiegać się o awans (regulamin pracowniczy, art. 45 ust. 1)

1. Nawet jeśli organowi powołującemu przysługuje szeroki zakres uznania w odniesieniu do zastosowania procedury lub metody uznawanej przez niego za najwłaściwszą do przeprowadzenia porównania osiągnięć, to jednak uznanie, które przysługuje w taki sposób administracji, ograniczone jest koniecznością starannego i bezstronnego porównania osiągnięć w interesie służby i zgodnie z zasadą równego traktowania. Ponadto wspomniane badanie porównawcze powinno być przeprowadzone na podstawie porównywalnych źródeł informacji. W tym sensie, aby uczynić system awansów możliwie najbardziej sprawiedliwym, organ powołujący musi, na podstawie art. 45 regulaminu pracowniczego, czuwać nad obiektywizacją porównawczego badania osiągnięć po pierwsze, poprzez zapewnienie porównywalności ocen wszystkich urzędników wskutek ustanowienia wspólnej skali ocen, a po drugie, poprzez ujednolicenie kryteriów oceny do wiadomości oceniających.

(zob. pkt 39)

Odesłanie

Sąd Pierwszej Instancji, wyrok Buendía Sierra/Komisja, T-311/04, EU:T:2006:329, pkt 172 i przytoczone tam orzecznictwo

Sąd Unii Europejskiej, wyrok Stols/Rada, T-95/12 P, EU:T:2014:3, pkt 32

Sąd do spraw Służby Publicznej, wyrok Nieminen/Rada, F-81/12, EU:F:2014:50, pkt 58, 91 i przytoczone tam orzecznictwo, odwołanie w toku przed Sądem Unii Europejskiej, sprawa T-464/14 P

2. Wyłącznie opisowe oceny w okresowych sprawozdaniach z oceny nie pozwalają metodycznie zidentyfikować rozbieżności w sposobie oceny urzędników praktykowanej przez poszczególnych oceniających według ich własnego subiektywnego podejścia, a tym samym te wyłącznie opisowe oceny mają wpływ na zdolność organu powołującego do obiektywnego porównania osiągnięć.

Mimo, że wprawdzie nie można twierdzić, że art. 43 regulaminu pracowniczego wymaga zastosowania analitycznego i wyrażonego liczbowo systemu oceny, to jednak obowiązek przeprowadzenia porównania osiągnięć na zasadzie równości i przy zastosowaniu porównywalnych źródeł informacji, który jest nieodłącznym elementem art. 45 regulaminu pracowniczego, wymaga procedury lub metody zdolnej do neutralizacji subiektywizmu wynikającego z ocen dokonanych przez różnych oceniających.

(zob. pkt 40, 41)

3. W postępowaniu w sprawie awansu, organ powołujący jest zobowiązany, zgodnie z art. 45 ust. 1 regulaminu pracowniczego, do dokonania przed jakimkolwiek awansem porównaniu osiągnięć wszystkich urzędników uprawnionych do awansu. A konkretniej w ramach swego badania, organ powołujący może uzyskać wsparcie od służb administracyjnych na różnych szczeblach drabiny hierarchicznej, zgodnie z zasadami właściwymi dla funkcjonowania każdej hierarchicznej struktury administracyjnej, które zostały wyrażone w art. 21 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego, zgodnie z którym urzędnik, niezależnie od swojej rangi służbowej, jest zobowiązany wspierać swoich przełożonych i służyć im radą.

Jednak uprzednie badanie w ramach każdej dyrekcji generalnej akt urzędników mających prawo do ubiegania się o awans nie może skutkować zastąpieniem porównawczego badania, które musi zostać następnie przeprowadzone, jeśli jest przewidziane, przez komitet ds. awansów a potem przez organ powołujący.

W szczególności, aby porównawcze badanie osiągnięć wszystkich urzędników mających prawo ubiegać się o awans nie stało się bezprzedmiotowe, nie można przyjąć, by organ powołujący poprzestał na zbadaniu osiągnięć urzędników, którzy są najlepiej ukłasyfikowani na listach sporządzanych przez różne służby lub dyrekcje generalne.

Wynika z tego, że chociaż porównanie w pierwszej kolejności osiągnięć urzędników uprawnionych do awansu w obrębie każdej służby, w celu uwzględnienia specyficznych cech każdego urzędnika, może być przydatne, to nie może, w świetle art. 45 regulaminu pracowniczego, zwolnić komitetu ds. awansu i organu powołującego z porównania osiągnięć wszystkich urzędników uprawnionych do awansu.

Tablice synoptyczne stosowane przez komitet ds. awansów dla wszystkich urzędników uprawnionych do awansu w rozumieniu art. 5 ust. 2 decyzji, na mocy której Wysoki przedstawiciel Unii do spraw zagranicznych i polityki bezpieczeństwa określił zasady postępowania w sprawie awansu celem zastosowania art. 45 regulaminu pracowniczego, wyznaczają dla każdej grupy zaszeręgowania, urzędników zaproponowanych do awansu przez ich służby zgodnie z możliwościami awansu wynikającymi z indykatywnych kwot ustalonych przez dyrektora ds. zasobów ludzkich. Nawet jeśli tablice synoptyczne pozwalają, w różnym stopniu, mieć ogólny ogląd sytuacji wszystkich urzędników uprawnionych do awansu w tej samej grupie zaszeręgowania, to nie zawierają żadnego odniesienia do podstawowych obowiązków i ewentualnych osiągnięć urzędników uprawnionych do awansu, którzy nie zostali zaproponowani do awansu przez swoje służby. Jest odwrotnie w przypadku urzędników uprawnionych do awansu, którzy zostali zaproponowani do awansu przez swe służby, w odniesieniu do których wymienione zostały podstawowe obowiązki i przy których zamieszczono krótkie uzasadnienie propozycji awansu na podstawie ich osiągnięć. Tablica ta ucieleśnia różnicę w traktowaniu pomiędzy tymi, którzy na wstępie zostali zaproponowani do awansu przez swe służby i pozostałymi. Korzyść, jaką ci pierwsi czerpią z tego, że ich osiągnięcia zostały w ten sposób wyróżnione w dokumencie podsumowującym, łatwym do użycia może obarczyć nieprawidłowością etapy postępowania w sprawie awansu, w których mogła być użyta.

(zob. pkt 46, 47, 50, 51, 57)

Odesłanie

Sąd Pierwszej Instancji, wyroki: Tsirimokos/Parlament, T-76/92, EU:T:1993:106, pkt 17; Caravelis/Parlament, T-182/99, EU:T:2001:131, pkt 33; Heurtaux/Komisja, T-172/03, EU:T:2005:34, pkt 40